

РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ



Международная
организация
труда



РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда
и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

Руководство по проведению добровольной взаимной экспертной оценки политики в области занятости молодежи; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2017

108 стр.

ISBN: 978-92-2-428429-8 (печатная версия); 978-92-2-428430-4 (электронная версия)

Данные каталога публикаций МОТ

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на ilo@turpin-distribution.com. Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.

Отпечатано в России

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Занимаясь решением проблемы непрекращающегося кризиса в сфере занятости молодежи, Международная организация труда (МОТ) выступила с призывом к решительным действиям на основе широких партнерских отношений, инновационных механизмов разработки политических мер и умножения усилий. Учитывая недавно принятые директивные документы¹, в качестве значительного шага в этом направлении МОТ выпускает Руководство, предназначенное для оказания поддержки своим участникам в решении проблемы занятости молодежи путем применения согласованного и основательного подхода к макроэкономической политике, занятости, развитию профессиональных навыков и другим актуальным вопросам.

Предлагается обеспечить такой подход при помощи механизма добровольных взаимных экспертных оценок политики в сфере занятости молодежи, служащего платформой для обмена опытом и разработки политических мер и рекомендаций с учетом передовой практики.

Настоящая публикация содержит обзор процесса взаимной экспертной оценки и рекомендации по его организации.

Разработка этого документа подпитывалась практическим опытом комплексного процесса взаимной экспертной оценки, организованного в рамках проекта МОТ «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств». Проект осуществлялся Группой технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии при финансовой поддержке компании ПАО «Лукойл».

В процесс взаимной экспертной оценки были вовлечены участники из девяти стран Восточной Европы и Центральной Азии: Армении, Азербайджана, Грузии, Казахстана, Киргизии, Российской Федерации, Таджикистана, Туркменистана и Узбекистана. В данную публикацию внесли свой весомый творческий вклад все страны-участницы, которые на протяжении всего процесса проверяли достоверность ее содержания, сверяя его с конкретным опытом разработки политики и внесения в нее соответствующих ситуации изменений.

¹ См. резолюцию и выводы 101-й сессии Международной конференции труда в Женеве (2012 год): «Кризис в сфере занятости молодежи: призыв к действию», стр. 3. (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf) и МКТ (2014 год), «Резолюция о втором периодическом обсуждении проблем занятости», стр. 6. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_249800.pdf

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (Бюро МОТ в Москве) вдохновляли и координировали подготовку настоящего Руководства. Особая благодарность выражается г-ну Джанни Росасу (Бюро МОТ в Риме), а также г-же Ольге Кулаевой и г-ну Михаилу Пушкину, которые осуществляли общее руководство и внесли ценный вклад в составление Руководства.

Руководство было разработано при технической и финансовой поддержке Департамента политики в сфере занятости МОТ.

Высоко ценится поддержка Регионального бюро МОТ для Европы в продвижении механизма добровольной взаимной экспертной оценки и данного Руководства.

Разработка Руководства была бы невозможна без взаимодействия и поддержки со стороны проекта технического сотрудничества МОТ «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств».

Особая благодарность выражается международным экспертам – Рут Сантос и Люси Арора – за написание значительной части данной публикации, предоставление подробной информации и обмен опытом.

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ РУКОВОДСТВА

Цель настоящей публикации – предложить практические рекомендации странам, желающим провести добровольную взаимную экспертную оценку в области занятости молодежи. В ней содержатся рекомендации по каждому этапу процесса оценки, например, проведению опроса среди наиболее подходящих участников из числа молодежи, выявлению примеров передовой практики в области занятости молодежи и разработке вопросов для конференции по взаимной экспертной оценке.

Данная публикация в основном предназначена для представителей правительств и основных заинтересованных сторон (министерств труда, служб занятости, организаций работодателей, профсоюзов и т.д.), участвующих в разработке, осуществлении, мониторинге и оценке политики в области занятости молодежи и программ на рынке труда, охватывающих молодежь.

МОТ активно поддерживает использование добровольной взаимной экспертной оценки для совершенствования политики и программ в области занятости молодежи. Такие оценки должны способствовать разработке более качественных и эффективных мер политики, способствующих успешному переходу от школьного обучения к трудовой деятельности. Стимулируя обсуждение и проводя сравнительный анализ между странами, добровольная взаимная экспертная оценка служит общим средством совершенствования разработки политики анализируемой страной благодаря применению передовой практики и соблюдению общепризнанных стандартов и критериев.

Многие международные организации используют добровольную взаимную экспертную оценку в качестве инструмента для анализа ситуации в стране, в том числе Международная организация труда (МОТ), Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейская комиссия, Всемирная торговая организация (ВТО) и Новое партнерство в интересах развития Африки (НЕПАД). Данные по разным странам мира свидетельствуют о том, что механизм добровольной взаимной экспертной оценки способствовал повышению результативности и наращиванию потенциала не только в отношении политики и программ в сфере занятости молодежи, но также в таких областях, как развитие, экономика, здравоохранение, окружающая среда и образование.

СОДЕРЖАНИЕ

Выражение признательности	3
Основные задачи Руководства	5
Список сокращений	9
Вступление	11

РАЗДЕЛ 1

ЦЕЛЬ РУКОВОДСТВА

15

1.1 Сфера применения	17
1.2 Структура	18
1.3 Как пользоваться данным Руководством	19

РАЗДЕЛ 2

РОЛЬ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ

ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

23

2.1 Цель и преимущества добровольной взаимной экспертной оценки	25
2.2 Как и когда нужно использовать добровольную взаимную экспертную оценку	29
2.3 Добровольная взаимная экспертная оценка и последующая деятельность	31
2.4 Распределение функций и обязанностей в ходе оценки	32
2.5 Решение распространенных проблем добровольной взаимной экспертной оценки	35

РАЗДЕЛ 3

РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ КАЖДОГО ЭТАПА

ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

37

3.1 Начальный этап	40
3.1.1 Определение аналитических рамок оценки	40
3.1.2 Определение и прояснение источников данных	43
3.2 Предварительный анализ документов: первый этап оценки	44
3.2.1 Подготовка национального информационного доклада	45

3.2.2 Выявление и оценка примеров передовой практики в области занятости молодежи	47
3.2.3 Дополнительные документы и данные, предоставляемые анализируемой страной	56
3.3 Начальный анализ, проводимый анализирующей страной	57
3.3.1 Составление проекта доклада анализирующей страной	57
3.4 Посещение объектов: обогащение оценки	59
3.4.1 Определение и опрос заинтересованных сторон	59
3.5 Завершение анализа	61
3.5.1 Доработка доклада и подготовка рекомендаций по вопросам политики для анализируемой страны	61
3.6 Конференция по взаимной экспертной оценке	64
3.6.1 Определение структуры и содержания конференции по взаимной экспертной оценке	64
3.6.2 Определение числа и категорий участников	66
3.6.3 Отбор стран-партнеров для участия в конференции	67
3.7 Последующая деятельность	68
3.7.1 Подготовка сводного доклада	68
3.7.2 Распространение результатов добровольной взаимной экспертной оценки	70

РАЗДЕЛ 4

РАСШИРЕНИЕ СФЕРЫ ОХВАТА И УСИЛЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

73

4.1 Вовлечение социальных партнеров и молодежных организаций	75
4.2 Мониторинг процесса и оценка его воздействия	76
Приложение 1. Примерная структура национального информационного доклада	81
Приложение 2. Примерная структура доклада анализирующей страны	87
Приложение 3. Примерная структура сводного доклада	91
Приложение 4. Перечень обязанностей анализируемой страны, анализирующей страны и организации-посредника	97
Приложение 5. Рекомендации по срокам и логистическим аспектам	101
Приложение 6. Глоссарий основных терминов	105
Список источников	107

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АМЭО	Африканский механизм экспертной оценки
АПРТ	Активные программы на рынке труда
БМЦ	Федеральное министерство экономического сотрудничества и развития Германии
ВВП	Валовый внутренний продукт
ВДС	Валовая добавленная стоимость
ГСЗ	Государственная служба занятости
ЕС	Европейский Союз
ИКОУЖ	Исследование критериев оценки уровня жизни
МАБР	Межамериканский банк развития
МВФ	Международный валютный фонд
МИО	Мониторинг и оценка
МКТ	Международная конференция труда
МКСЗ	Международная классификация статуса занятости
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
МОТ	Международная организация труда
МСКЗ	Международная стандартная классификация занятий
МСКО	Международная стандартная классификация образования
МСОК	Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности
НДС	Налог на добавленную стоимость
НПД	Национальный план действий
ОД	Обследование домашних хозяйств (с компонентом занятости)
ОДРД	Обследование доходов и расходов домашних хозяйств
ОПШТ	Обследование перехода от школьного обучения к трудовой деятельности

ОРС	Обследование рабочей силы
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПВО	Программа взаимного обучения
РОШ	Ранний отсев из школы
СЗМ	Сеть по занятости молодежи
СНГ	Содружество Независимых Государств
ССБ	Стратегия сокращения масштабов бедности

ВСТУПЛЕНИЕ

«Мы сталкиваемся с серьезнейшим испытанием нашего времени – эпидемией молодежной безработицы».

– Пан Ги Мун, июнь 2014 года²

В 2014 году Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций высказал свои соображения относительно той суровой реальности, с которой сталкивается молодое поколение. В 2013 году вероятность того, что молодые люди (в возрасте 15–24 лет) во всех странах мира могли оказаться без работы, была почти в три раза выше, чем среди взрослого населения.³ Глобальный уровень безработицы среди молодежи составлял 12,6 процента, и это означало, что около 73 миллионов молодых людей не были трудоустроены.⁴ Во многих случаях молодежь остается без работы в течение длительного времени⁵, что впоследствии может отрицательно сказаться на заработке и карьере. Во многих странах есть молодые люди, которые не только не работают, но и не учатся и не получают профессиональную подготовку (так называемая категория NEET – neither in employment nor in education or training). В эту категорию входит молодежь с низкой квалификацией или вовсе без таковой, например, те, кто рано прекратил учебу, не окончив школу. Во многих странах молодые люди с низкой квалификацией сталкиваются с наиболее высоким риском «остаться за бортом», поскольку общий уровень образования среди молодежи растет, в то время как спрос на (молодую) неквалифицированную рабочую силу падает. В то же время, все чаще молодые люди с высоким уровнем квалификации сталкиваются с трудностями в поиске достойной работы по причине несоответствия их навыков потребностям рынка труда или низкого спроса на рабочую силу в целом.

Многие представители молодежи сталкиваются со структурными проблемами при переходе от школьного обучения к трудовой деятельности и могут оказаться в худших условиях на рынке труда, чем другие возрастные группы. Например, они могут быть чрезмерно представлены в частичной и/или неформальной занятости, иметь низкую заработную плату и низкие гарантии занятости или обладать квалификацией выше той, которая требуется для данного рода занятий. В 2012 году на Международной конференции труда (МКТ) было высказано предостережение относительно того, что молодежь продолжает испытывать чрезвычайные проблемы вследствие нехватки достойных рабочих мест и наличия рабочих мест низкого качества. Было также отмечено, что молодые люди, занятые в формальном секторе, часто сталкиваются с трудностями перехода от частичной, временной или сезонной занятости к полной занятости, а те, кото-

² Выступление Пан Ги Муна 18 июня 2014 года во время посещения МОТ: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_247414/lang-en/index.htm

³ МБТ (2013), “Global employment trends for youth, 2013: A generation at risk”.

⁴ Ibid.

⁵ Например, согласно докладу МОТ “Global employment trends for youth, 2013: A generation at risk”, в 2011 году в большинстве государств-членов ОЭСР не менее трети молодых соискателей оставались без работы на протяжении шести или более месяцев. Страны ОЭСР: Австралия, Австрия, Бельгия, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Люксембург, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Республика Чехия, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Турция, Финляндия, Франция, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Южная Корея, Япония.

рые работают в неформальной экономике, могут трудиться в плохих условиях.⁶ Несмотря на существование международных трудовых норм,⁷ многие молодые люди не пользуются такими же правами в трудовой сфере, как другие работники. По-видимому, низкое качество рабочих мест оказывает особенно негативное влияние на молодежь в развивающихся странах, где почти две трети молодых людей используются не в полной мере; это означает, что они не работают, не учатся или занимаются непостоянной трудовой деятельностью.⁸ Безработице, неполной занятости и бездействию среди молодежи сопутствуют высокие социально-экономические издержки. Они наносят урон производительности труда и ВВП, а также угрожают снизить уровень взаимодействия молодежи с обществом и ее участия в политике. Недавнее исследование, проведенное в Европе, показало, что молодежь, которая не работает, не учится и не получает профессиональную подготовку (в возрасте 15–29 лет), меньше интересуется политикой, реже участвует в выборах и меньше доверяет социальным институтам.⁹ То же исследование показало, что в 2011 году неполноценная занятость молодежи привела к потере европейского валового внутреннего продукта (ВВП) объемом в 153 млн евро (т.е. 1,2 процента).¹⁰

Учитывая серьезность ситуации, в 2012 году МКТ призвала «принять срочные обновленные меры для преодоления кризиса в сфере занятости молодежи»,¹¹ сплотив вокруг этой задачи правительства, организации работодателей и профсоюзы из 185 стран. В этой резолюции МКТ выступила в поддержку занятости и экономической политики, направленной на повышение совокупного спроса; образования и мер профессиональной подготовки, способных расширить возможности молодежи в области трудоустройства; целевой политики на рынке труда, помогающей молодежи присоединиться к нему; мер, направленных на развитие молодежного предпринимательства; а также основанного на правах подхода к занятости молодежи (чтобы обеспечить равное обращение с молодыми людьми и их права в сфере труда).

Несмотря на разногласия между странами и внутри стран, безработица среди молодежи все больше рассматривается как глобальная проблема в том, что касается ее уровня и характера. Многие международные организации подчеркивают необходимость объединения усилий всех стран для решения проблемы молодежной безработицы, включая МОТ, Группу 20 и Европейскую комиссию. Например, в 2012 году Целевая группа по вопросам занятости Группы 20 рекомендовала странам изучить возможности программ добровольного или технического сотрудничества, с тем чтобы поделиться передовой практикой в решении проблем безработицы и неполной занятости среди молодежи.¹²

МОТ играет активную роль в оказании поддержки взаимному обучению и проведению добровольных взаимных экспертных оценок в области занятости молодежи, что отражено в Декларации Осло 2013 года и резолюциях МКТ (среди прочих) 2012 и 2014 годов. Например, в 2012 году МКТ призвала МОТ взять на себя ведущую роль в оказании поддержки процессу взаимного обучения на националь-

⁶ Международная конференция труда (2012), «Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать»

⁷ Среди прочих, Конвенция (№ 29) 1930 года о принудительном труде; Конвенция (№ 138) и Рекомендация (№ 146) 1973 года о минимальном возрасте; Конвенция (№ 111) и Рекомендация (№ 111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий. Для получения более полной информации о международных трудовых нормах см. <http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>

⁸ МБТ (2013), «Global employment trends for youth, 2013: A generation at risk».

⁹ По сравнению со своими ровесниками, которые работают, учатся или получают профессиональную подготовку. См. Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Eurofound) (2012), Young people and 'NEETs' infographic: <http://eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youthinfographic>

¹⁰ Ibid

¹¹ Международная конференция труда (2012), «Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать»

¹² Целевая группа по вопросам занятости Группы 20 переименована в Рабочую группу по вопросам занятости Группы 20.

ном, региональном и глобальном уровнях и мобилизовать партнерские связи в целях преодоления кризиса в сфере занятости молодежи. Соответственно, в 2014 году МКТ заявила, что МОТ должна разработать предложения для оказания поддержки в проведении добровольной взаимной экспертной оценки политики в сфере занятости и расширения инициатив в целях лучшего понимания того, что работает во благо молодежной занятости.¹³

В ответ на эти призывы значительно увеличилось число программ, способствующих взаимному обучению, многостороннему сотрудничеству и обмену передовой практикой. В рамках проекта «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств» и трехстороннего проекта в Грузии МОТ создала многонациональную сеть сотрудничества по вопросам занятости молодежи, состоящую из представителей восьми стран СНГ и Грузии. Сеть предназначена для оказания поддержки в обмене информацией между ее участниками и развития потенциала в области занятости молодежи, а также для распространения результатов и продуктов ее работы среди более широкой аудитории.

В Европейском Союзе (ЕС) ценность взаимного обучения как способа совершенствования разработки политики признается на институциональном уровне. Добровольные взаимные экспертные оценки использовались как основной механизм оказания помощи государствам-членам ЕС в совместном продвижении к достижению поставленных целей и задач. В области занятости Генеральный директор по занятости, социальным вопросам и социальной интеграции создал Программу взаимного обучения (ПВО) в рамках Европейской стратегии занятости.¹⁴ Программа оказывает поддержку в использовании добровольной взаимной экспертной оценки, тематических мероприятий и обмена знаниями, чтобы дать возможность государствам-членам ЕС поучиться друг у друга решению вопросов, актуальных для осуществления Европейской стратегии занятости, в том числе занятости молодежи.¹⁵ Был организован ряд мероприятий по взаимному обучению для рассмотрения различных аспектов молодежной безработицы, включая ученичество для взрослой молодежи, информационно-просветительскую работу среди безработных и неактивных молодых людей, молодежные гарантии ЕС и межучрежденческое сотрудничество на местном уровне.

Настоящее Руководство является свидетельством этих сдвигов на международном уровне. Оно должно стать практическим руководством и ресурсом, который обеспечивает дополнительную поддержку в области занятости молодежи. В частности, в нем разъясняется, как страны могут использовать механизм добровольной взаимной экспертной оценки, чтобы повысить эффективность и воздействие национальной политики и программ в поддержку успешного перехода молодежи от школьного обучения к трудовой деятельности, к формальной занятости, к достойному труду.

¹³ См. резолюции и выводы 101-й сессии Международной конференции труда, Женева (2012 год), «Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать», стр. 3 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf) и МКТ (2014 год), «Резолюция о втором периодическом обсуждении проблем занятости», стр.6. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_249800.pdf

¹⁴ <http://ec.europa.eu/social/mlp>

¹⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047>

РАЗДЕЛ 1

ЦЕЛЬ

РУКОВОДСТВА



РАЗДЕЛ 1: ЦЕЛЬ РУКОВОДСТВА

Цель настоящего руководства заключается в том, чтобы предложить полезные и практические рекомендации странам, желающим провести добровольную взаимную экспертную оценку в области занятости молодежи. Его задача – разъяснить, с приведением практических примеров, как можно проводить добровольную взаимную экспертную оценку таким образом, чтобы способствовать взаимному обучению и получать конкретные рекомендации по вопросам политики.



КАКОВА ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ ДАННОГО РУКОВОДСТВА?

Настоящее Руководство предназначено для того, чтобы оказать поддержку представителям правительства и основным заинтересованным сторонам, участвующим в разработке, осуществлении, мониторинге и оценке политики в области занятости молодежи и программ на рынке труда, направленных на молодежь. На национальном/региональном/местном уровнях оно предназначено для принимающих решения лиц из министерств и учреждений-исполнителей; государственных служащих и аналитиков министерств и практиков, принимающих участие в осуществлении активных программ на рынке труда (АПРТ); общеобразовательных и профессионально-технических учреждений; социальных партнеров (организаций работодателей и работников); молодежных организаций; а также научно-исследовательского сообщества.

- На международном уровне: для сотрудников и практиков из международных организаций, занимающихся вопросами занятости и трудовой деятельности, а также программ международной помощи, оказывающих поддержку в осуществлении мер, охватывающих молодежь.

И последнее, хотя и не менее важное. Несмотря на то, что Руководство в основном сосредоточено на вопросах, касающихся молодежи, добровольная взаимная экспертная оценка представляет собой механизм взаимного обучения, который можно применять в различных тематических областях и регионах.

1.1 СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Руководство было разработано специально для оказания поддержки в использовании добровольной взаимной экспертной оценки в рамках проекта МОТ «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств». Как таковое, оно содержит общую ссылку на МОТ как «организацию-посредника», служащую поставщиком компетенций и знаний и «связующим элементом» в рамках процесса оценки. Вместе с тем, Руководство также должно служить источником вдохновения для других стран и организаций при рассмотрении способов проведения добровольной взаимной экспертной оценки, поскольку оно содержит обширные методические указания по использованию этого инструмента.

1.2 СТРУКТУРА

Руководство имеет следующую структуру:

Вступление. В нем разъясняются глобальные проблемы занятости молодежи, а также использование программ взаимного обучения при формировании политики;

Раздел 1. Цель Руководства: в разделе указывается цель Руководства и разъясняется, как должны им пользоваться различные субъекты;

Раздел 2. Роль добровольной взаимной экспертной оценки: в общих чертах объясняется механизм добровольной взаимной экспертной оценки и освещаются результаты взаимного обучения в различных регионах;

Раздел 3. Руководство по каждому этапу добровольной взаимной экспертной оценки занятости молодежи: предлагается руководство для каждого этапа с упором на содержание оценки, например, направляющие вопросы для конференции по взаимной экспертной оценке; наиболее подходящие заинтересованные стороны, которые следует опрашивать во время посещения объектов; и поддержка при выявлении примеров передовой практики в области занятости молодежи.

Раздел 4. Расширение сферы охвата и усиление воздействия добровольной взаимной экспертной оценки: демонстрируется, каким образом можно привлекать социальных партнеров при проведении оценки, и разъясняются методы мониторинга и оценки самого процесса.

Приложения 1, 2 и 3: Стандартная структура основных докладов при проведении добровольной взаимной экспертной оценки (информационный доклад, доклад анализирующей страны и сводный доклад);

Приложение 4: Перечень обязанностей, который должен использоваться анализируемой страной, анализирующей страной и организацией-посредником;

Приложение 5: Рекомендации по срокам и логистическим аспектам оценки;

Приложение 6: Глоссарий основных терминов в отношении молодежи и занятости.

1.3 КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ДАННЫМ РУКОВОДСТВОМ

Ожидается, что читатели будут использовать настоящее Руководство различным образом, в зависимости от своих потребностей и исходных данных. В данном разделе суммируется актуальность Руководства для разных категорий читателей, а также то, какие разделы будут с большей вероятностью полезными для них.

КАК ДОЛЖНА ПОЛЬЗОВАТЬСЯ РУКОВОДСТВОМ АНАЛИЗИРУЕМАЯ СТРАНА



Актуальность: Настоящее Руководство содержит рекомендации по ключевым аспектам роли анализируемой страны, включая данные, которые она должна собрать и проанализировать, а также дополнительные указания по составлению информационного доклада, организации посещения объектов и проведению добровольной взаимной экспертной оценки (при необходимости).

Рекомендуется прочитать все Руководство, чтобы глубже понять механизм добровольной взаимной экспертной оценки и его актуальность для политики и программ в области занятости молодежи.

Разделы Руководства, которые будут наиболее полезны:

- Раздел 3: Рекомендации по каждому этапу добровольной взаимной экспертной оценки в области занятости молодежи
- Раздел 4: Расширение сферы охвата и усиление воздействия добровольной взаимной экспертной оценки
- Примерная структура национального информационного доклада (Приложение 1)
- Перечень обязанностей анализируемой страны, анализирующей страны и организации-посредника (Приложение 4)



КАК ДОЛЖНА ПОЛЬЗОВАТЬСЯ РУКОВОДСТВОМ АНАЛИЗИРУЮЩАЯ СТРАНА

Актуальность: Настоящее Руководство содержит рекомендации по ключевым аспектам роли анализирующей страны, включая указания по формированию группы экспертов, составлению доклада о взаимной экспертной оценке и посещению объектов.

Рекомендуется прочитать все Руководство, чтобы глубже понять механизм добровольной взаимной экспертной оценки и его актуальность для политики и программ в области занятости молодежи.

Разделы Руководства, которые будут наиболее полезны:

- Раздел 3: Рекомендации по каждому этапу добровольной взаимной экспертной оценки в области занятости молодежи
- Раздел 4: Расширение сферы охвата и усиление воздействия добровольной взаимной экспертной оценки
- Примерная структура доклада анализирующей страны (Приложение 2)
- Перечень обязанностей анализируемой страны, анализирующей страны и организации-посредника (Приложение 4)



КАК ДОЛЖЕН ПОЛЬЗОВАТЬСЯ РУКОВОДСТВОМ ПОСРЕДНИК В ДАННОМ ПРОЦЕССЕ (МОТ)

Актуальность: Настоящее Руководство содержит рекомендации по ключевым аспектам роли посредника в данном процессе (МОТ), включая предоставление поддержки и экспертного опыта; обеспечение координации; поощрение взаимного обучения на национальном и региональном уровнях с целью совершенствования разработки политики; а также распространение результатов среди широкой аудитории.

Рекомендуется прочитать все Руководство, чтобы глубже понять механизм добровольной взаимной экспертной оценки и его актуальность для политики и программ в области занятости молодежи

Разделы Руководства, которые будут наиболее полезны:

- Раздел 2: Роль добровольной взаимной экспертной оценки
- Раздел 3: Рекомендации по каждому этапу добровольной взаимной экспертной оценки в области занятости молодежи
- Раздел 4: Расширение сферы охвата и усиление воздействия добровольной взаимной экспертной оценки
- Примерная структура сводного доклада (Приложение 3)
- Перечень обязанностей анализируемой страны, анализирующей страны и организации-посредника (Приложение 4)
- Рекомендации по срокам и логистическим аспектам (Приложение 5)



КАК ДОЛЖЕН ПОЛЬЗОВАТЬСЯ РУКОВОДСТВОМ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР (Т.Е. ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ПРОФСОЮЗА ИЛИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ)

Актуальность: Социальный партнер играет ключевую роль в том, чтобы провести добровольную взаимную экспертную оценку в соответствии с ситуацией на местах, акцентируя нужды работодателей и отстаивая права работников/ ищущих работу лиц.

Рекомендуется сосредоточить внимание на наиболее практичных разделах данного Руководства.

Разделы Руководства, которые будут наиболее полезны:

- Раздел 3: Рекомендации по каждому этапу добровольной взаимной экспертной оценки в области занятости молодежи
- Раздел 4: Расширение сферы охвата и усиление воздействия добровольной взаимной экспертной оценки



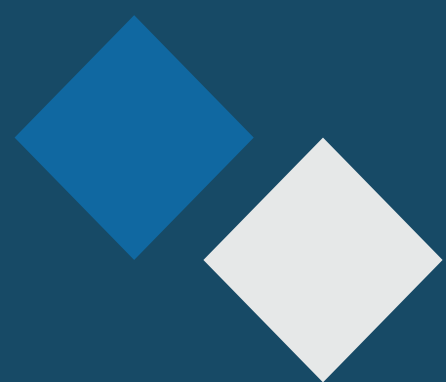
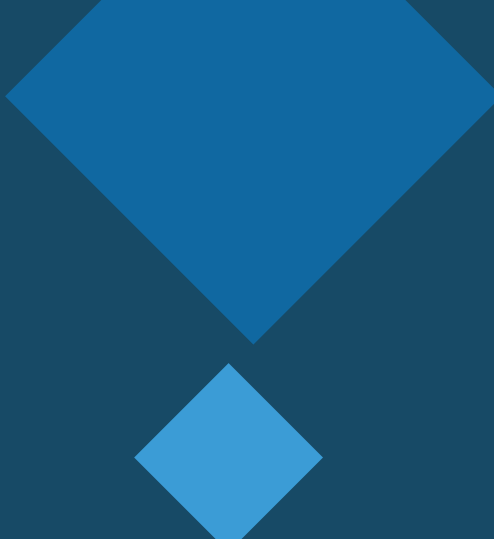
КАК ДОЛЖЕН ПОЛЬЗОВАТЬСЯ РУКОВОДСТВОМ ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ПРАВИТЕЛЬСТВА ДРУГОЙ СТРАНЫ

Актуальность: Данное Руководство акцентирует выгоды взаимного обучения и проведения добровольной экспертной оценки для разработчиков политики и разъясняет основные соображения при применении такой оценки в области занятости молодежи.

Рекомендуется сосредоточить внимание на основных разделах данного Руководства, а именно:

- Раздел 2: Роль добровольной взаимной экспертной оценки
- Раздел 3, 3.2.2: Выявление и оценка примеров передовой практики в области занятости молодежи

Если есть желание получить представление о том, какая информация необходима для добровольной взаимной экспертной оценки, возможно, окажется полезной примерная структура докладов в Приложениях 1, 2 и 3.



РАЗДЕЛ 2

РОЛЬ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

РАЗДЕЛ 2: РОЛЬ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ



ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЭТОЙ ГЛАВЫ

Добровольная взаимная экспертная оценка должна содействовать разработке более эффективной и результативной политики и мер, которые, в свою очередь, окажут поддержку молодежи в осуществлении успешного перехода к трудовой деятельности и получению образования и профессиональной подготовки. Фактические данные по всем странам мира свидетельствуют о том, что такой инструмент, как добровольная взаимная экспертная оценка, способствовал повышению эффективности и укреплению потенциала в различных сферах политики в разных регионах, в том числе в Европе, Латинской Америке и Африке.

Для того чтобы добровольная взаимная экспертная оценка приносила максимальные результаты, ее следует согласовывать с циклом формирования политики.

Как правило, успешные добровольные экспертные оценки основываются на хорошо сформулированных аналитических рамках, четко установленном порядке представления отчетности, взаимном доверии/заинтересованности всех сторон и наличии надежной мониторинговой и оценочной информации. Одним из характерных преимуществ инструмента добровольной взаимной экспертной оценки является то, что она позволяет странам-участницам определить дальнейшие возможности сотрудничества, такие как последующие посещения и проведение тематических мероприятий.

2.1 ЦЕЛЬ И ПРЕИМУЩЕСТВА ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

Взаимная экспертная оценка – это систематическая оценка результатов деятельности страны в определенной области, проводимая одной или несколькими странами-партнерами.¹⁶ Участие в ней добровольно.

Стимулируя оценку, установку контрольных ориентиров и обсуждение между странами, добровольная взаимная экспертная оценка служит общим средством для совершенствования разработки политики анализируемой страной путем применения передовой практики и соблюдения общепризнанных критериев.¹⁷ Этот механизм

¹⁶ ОЭСР (2007 год), “Policy Brief: Peer Review: a Tool for Co-operation and Change”; Группа Организации Объединенных Наций по оценке (2011 год), Принципы ЮНЕГ по проведению профессиональных коллегиальных обзоров функции оценки организаций системы ООН.

¹⁷ В рамках проекта «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств» МОТ играет важную роль в оказании поддержки странам в определении этих критериев, например, путем разработки информационных докладов и докладов анализирующих стран о взаимной экспертной оценке.

ЧТО ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ О ВЗАИМНЫХ ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНКАХ:

«Дают возможность проанализировать свою деятельность с иной точки зрения...»

«Свежий взгляд со стороны стран-партнеров с похожей ситуацией и проблемами...»

«Выявление того, что у других получается лучше, возможность сравнить и увидеть другие альтернативы для действий...»

«Улучшение доступа к информации, а также прояснение того, какая информация необходима...»

–Определение преимуществ взаимной экспертной оценки участниками проекта «Партнерства в сфере занятости молодежи СНГ»

также дает возможность должностным лицам государства и другим соответствующим заинтересованным сторонам обмениваться опытом и практикой по конкретному вопросу и определить будущие каналы и деятельность в целях сотрудничества и обучения. Рекомендательный характер добровольной взаимной экспертной оценки может способствовать более решительным действиям в конкретной области, чем стандартные механизмы правоприменения, поскольку этот процесс представляет собой обсуждение вопроса равными, а не решение сверху. Страны-партнеры играют важную роль в оказании влияния и воздействия¹⁸ как в ходе самого процесса, так и в результате публикации окончательных вариантов докладов.

В конечном итоге добровольная взаимная экспертная оценка должна способствовать разработке более эффективной и результативной политики и мер, которые, в свою очередь, окажут поддержку молодежи в осуществлении успешного перехода от школьного обучения к трудовой деятельности.

ОСВЕЩЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЗАИМНОГО ОБУЧЕНИЯ В ЕВРОПЕ И ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКЕ

Европа:

В ходе обследования государственных служб занятости (ГСЗ), проведенного Европейской комиссией в 2013 году, было выявлено более 60 конкретных изменений в 22 странах в результате их участия в программе взаимного обучения – «Диалог между государственными службами занятости» (PES to PES Dialogue). Эти реформы укрепили потенциал ГСЗ в отношении включения безработных в рынок труда; оказания помощи работодателям, испытывающим трудности с набором персонала; эффективного использования ресурсов для активных мер на рынке труда; а также борьбы с безработицей среди молодежи.

В 2014 году было выявлено 72 изменения в 25 странах, при этом изменения в деятельности ГСЗ главным образом состояли в повышении качества и профессионализма консультантов по вопросам занятости, услуг для работодателей и комплексного обслуживания ищущих работу лиц.

Латинская Америка:

В марте 2014 года представители восьми городов из четырех стран Латинской Америки встретились на семинаре по взаимному обучению в Доминиканской Республике, для того чтобы поделиться опытом и практикой в области развития инфраструктурных услуг, устойчивых к изменению климата. Мероприятие проводилось в рамках Программы по устойчивым к изменению климата инфраструктурным услугам (КРИС) Агентства Соединенных Штатов по международному развитию.

Кроме всего прочего, на этом семинаре группы из всех городов разработали планы действий, повысили мотивацию к решению проблемы изменения климата и обрели чувство солидарности. В ходе последующего обследования около половины респондентов указали, что после семинара они контактировали с участниками из дру-

¹⁸ ОЭСР, период после 2015 года: “Policy dialogue, knowledge sharing and engaging in mutual learning”.

гих городов, например, с членами других муниципальных групп и экспертами на местах. В основном это делалось, чтобы поделиться результатами анализа и техническими данными, а также проинформировать о других мероприятиях, ответить на общие вызовы и обменяться другими ресурсами.

Источники:

Обследования «Диалога между ГСЗ» 2013 и 2014 годов, обзор результатов:
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12857&langId=en>

Многие международные организации используют добровольную взаимную экспертную оценку для оценки ситуации в стране и улучшения формирования политики, в том числе Международная организация труда (МОТ), Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейская комиссия, Всемирная торговая организация (ВТО) и Новое партнерство в интересах развития Африки (НЕПАД). Они оказали поддержку в проведении оценки эффективности в таких областях, как политика и программы в сфере занятости, развитие, экономика, управление, здравоохранение, окружающая среда и образование.



ПРИМЕР: ВЗАИМНОЕ ОБУЧЕНИЕ В АФРИКЕ

НЕПАД – основная программа Африканского союза по оказанию содействия в области развития; она включает в себя Африканский механизм экспертной оценки (АМЭО). АМЭО руководствуется принципами, содержащимися в Декларации о демократии и политическом, экономическом и корпоративном управлении.

Поскольку страны Африки находятся на разных стадиях развития, каждая страна-участница сначала подвергается базовой оценке, в результате которой разрабатывается план действий и которая служит основой для проведения последующих оценок. АМЭО представляет собой одну из наиболее актуальных схем для осуществления управления в странах Африки. С помощью этого механизма улучшились отношения между странами. Он также имеет широкий охват: в настоящее время в его государствах-членах проживает 75 процентов населения Африки, и 12 из них были подвергнуты оценке. В 2010 году Гана и Кения уже завершили осуществление своих планов действий и готовились к проведению второй оценки.

Источник:

FIAPP (2010), *“El aprendizaje entre pares en la elaboración de políticas públicas”*
Партнерство Африка-Канада (2010), *“Reviewing Africa’s Peer Review Mechanism: A Seven Country Survey”*

Для того чтобы добровольная взаимная экспертная оценка приносила максимальные результаты, ее следует согласовывать с циклом формирования политики, с тем чтобы рекомендации в области политики, сформулированные в результате одной оценки, служили «контрольным ориентиром» для следующего раунда и использовались при разработке будущей политики и программ.

Хотя добровольная взаимная экспертная оценка используется в формировании политики, как метод анализа и оценки она вначале развивалась в научной сфере, в частности, в рамках научных исследований. В том контексте она обычно использовалась независимыми экспертами для оценки научных достоинств и качества. Результаты научных экспертных оценок продолжают служить важной основой для принятия решений в научных исследованиях, в частности, в плане публикации, набора персонала, распределения ресурсов и разработки программ.



ПРИМЕР: ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ С ПОМОЩЬЮ ПАРТНЕРОВ

Концепция «Visitas» (или «посещения объектов») появилась в Нидерландах, однако использовалась в Норвегии, начиная с 2010 года. Цель этого процесса – используя метод взаимного обучения, улучшить управление в норвежских муниципалитетах и управлениях NAV (совместные управления по вопросам занятости, социальной защиты и благосостояния). Процесс посещения состоит в том, что руководители посещают друг друга, чтобы оценить состояние дел и государственных структур. Цели этого процесса обычно соответствуют потребностям, сформулированным в управлении.

Процесс посещения является добровольным инструментом поддержки. Он начинается с просьбы о «посещении», осуществляемом каким-либо управлением NAV. Управление встречается с группой опытных руководителей из других муниципалитетов (партнеров) в рамках учебной сети. После разработки общей схемы процесса приглашенные эксперты проводят опросы и собирают данные. Это исследование можно использовать для того, чтобы представить выводы и определить меры совершенствования в рамках доклада внешнего эксперта. В завершение процесса доклад обсуждается на заключительном семинаре.

Результаты процесса посещений оказались многообещающими. Посещения не только улучшают управление, но также оказываются полезными для практической реализации и достижения целей управлениями NAV.

Процесс посещений также оказался передаваемым инструментом (из Нидерландов в Норвегию), а в Норвегии ряд учреждений рассматривают возможность его использования в качестве инструмента обучения и совершенствования.

Источник:

Европейская комиссия, Программа взаимного обучения, <http://ec.europa.eu/social/mlp>
Для получения более подробной информации о Visitas смотрите:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practicId=25>

Термин «добровольная взаимная экспертная оценка» используется в настоящем Руководстве для обозначения механизма взаимного обучения и оценки, используемого партнерами, хотя важно помнить, что в других публикациях этот термин означает семинар или иное мероприятие. В данном Руководстве, в случае рассмотрения каких-либо мероприятий/семинаров, это всегда будет поясняться (например, с использованием таких терминов, как «конференция по взаимной экспертной оценке», «посещение объектов» и т.д.).

ТИПИЧНЫЕ ЭТАПЫ МЕХАНИЗМА ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

- 1. Начальный этап:** Определяется сфера охвата взаимной экспертной оценки, в частности, «аналитические рамки», критерии оценки и функции разных сторон.
- 2. Установление фактов:** Анализируемая страна предоставляет ряд данных и документов для оказания поддержки в проведении оценки и докладывает о ситуации в стране, руководствуясь аналитическими рамками (например, предоставляет данные о заранее оговоренных статистических показателях). Эта информация послужит основой для критического обсуждения и оценки в поддержку взаимного обучения.
- 3. Анализ:** Эксперты оценивают эффективность деятельности в конкретной сфере анализируемой страны и представляют доклад о взаимной экспертной оценке на основе всех предоставленных им документов и результатов дополнительного первичного исследования.
- 4. Конференция по взаимной экспертной оценке:** Представители анализируемой страны, эксперты, посредник и другие страны-партнеры встречаются, чтобы проанализировать, обсудить и подтвердить выводы оценки, в частности, рекомендации по политике, для оказания поддержки анализируемой стране. **Примечание:** в некоторых случаях конференция может использоваться для представления выводов более чем одной оценки.

2.2 КАК И КОГДА НУЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДОБРОВОЛЬНУЮ ВЗАИМНУЮ ЭКСПЕРТНУЮ ОЦЕНКУ

То, что может предложить добровольная взаимная экспертная оценка как инструмент, имеет некоторые ограничения. В то время как она представляет анализируемой стране важную международную точку зрения, она не должна становиться заменителем мониторинга и оценки политики на национальном уровне, поскольку она вряд ли может служить в качестве всеобъемлющей оценки, охватывающей все аспекты в определенной сфере политики. Успешность этого инструмента основывается на надлежащем проникновении в процесс

и признании его конкретных преимуществ, таких как демонстрация передовой практики и возможность дальнейшего сотрудничества с другими странами.

Успешные оценки, как правило, основываются на следующих основных положениях:

- **Аналитические рамки четко установлены**, предлагая согласованные критерии оценки на протяжении всего процесса (а именно, основные аспекты, конкретные области, вопросы и показатели оценки).
- Страны-партнеры предоставляют **конкретные рекомендации по политике**.
- Установлен **четкий порядок и сроки представления отчетности и разработки рекомендаций по процессу**.
- Существует **взаимное доверие между сторонами**; отсутствует иерархия и политические повестки дня. Процесс должен служить открытой площадкой для критических дискуссий, давая возможность стране чувствовать себя комфортно, открывая свою политику и программы для оценки.
- **Все стороны демонстрируют реальную приверженность и вовлечение в процесс**, в частности, выполняя основные компоненты своей роли в том, что касается отчетности, и признавая, что это не формальное мероприятие. Все страны-участницы должны быть готовы к тому, чтобы выступать в роли как анализируемой, так и анализирующей стороны.
- Существуют **четко сформулированные функции и обязанности** анализируемой страны, анализирующей страны (стран)¹⁹ и других участников (например, страны, проводящей какое-либо мероприятие, организации-посредника как третьей стороны и других ключевых заинтересованных сторон).

Основываясь на этих общих положениях, добровольная взаимная экспертная оценка должна «соответствовать конкретным условиям». Это означает, что она должна учитывать национальные особенности анализируемой страны. Например, важно принимать во внимание следующие факторы:

- **Потенциал** анализируемой страны, характеризующий ее возможности в плане выявления конкретных примеров политики и мер с доказанной эффективностью, а также использования и интерпретации данных из разных источников (например, международных источников сравнительных и/или приблизительных данных). Особенно важно учитывать это в отношении стран, которые могут не иметь доступа к дан-

¹⁹ В настоящем Руководстве анализирующая страна (страны) также может называться экспертом.

ным, охватывающим продолжительный период времени и/или сталкиваются с трудностями в обеспечении качества своих данных;

- **Известные проблемы**, с которыми сталкивается анализируемая страна в той сфере, которая подвергается оценке, и пути обеспечения достаточного охвата этих вопросов аналитическими рамками (например, попросить о включении соответствующих показателей);
- **Различия в определениях и толкованиях основных понятий** в разных странах и необходимость обеспечения того, чтобы анализируемая страна разделяла их понимание в ходе оценки.

В более общем плане, если организация, действующая в качестве третьей стороны, такая как МОТ, является посредником в процессе оценки, важно удостовериться в уровне поддержки и руководства, необходимого для анализируемой страны на разных этапах процесса, в том числе в ее логистических возможностях и необходимой поддержке в устном и письменном переводе. По словам Группы ООН по оценке, рамки оценки не должны быть статичными, они должны быть динамичными и гибкими.²⁰

2.3 ДОБРОВОЛЬНАЯ ВЗАИМНАЯ ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА И ПОСЛЕДУЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Как уже отмечалось, одним из характерных достоинств инструмента добровольной взаимной экспертной оценки является то, что она позволяет странам-участницам определить дальнейшие возможности сотрудничества. Некоторые потенциальные каналы включают:

1. **Последующие встречи/посещения:** Ограниченное число представителей собирается для обмена опытом и зачастую предпринимает поездку, чтобы убедиться в том, что в конкретной области существует потенциал для передовой практики;
2. **Тематические мероприятия:** это обычно масштабные мероприятия, собирающие большое число заинтересованных сторон для рассмотрения формирования политики в широкой области, но без компонента оценки или ранжирования;
3. **Взаимное обучение:** Эти мероприятия обычно состоят в том, что представители двух или трех стран собираются, чтобы представить свой подход к работе в конкретной области.

²⁰ Группа Организации Объединенных Наций по оценке (2011), Принципы ЮНЕГ по проведению профессиональных коллегийных обзоров функции оценки организаций системы ООН.



ПРИМЕР: ПОСЛЕДУЮЩИЕ ПОСЕЩЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ (ГСЗ)

В июне 2013 года Литва принимала у себя мероприятие по вопросам взаимной экспертной оценки на тему «Подходы государственной службы занятости (ГСЗ) к низкоквалифицированным взрослым и молодежи». В ходе мероприятия многие представители ГСЗ из других стран проявили интерес к конкретному подходу ГСЗ Норвегии, которая установила тесные партнерские отношения с организациями в сфере образования и здравоохранения и в других секторах, чтобы охватить работников с низкой квалификацией.

Чтобы больше узнать о том, как это партнерство работает на практике, представители Бывшей югославской Республики Македония, Болгарии, Литвы, Венгрии, Бельгии и Испании осуществили поездку в Норвегию в ноябре 2013 года.

Более подробная информация представлена по адресу:
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=pesvisitoslonov2013&mode=advancedSubmit&langId=en&policyArea=&type=0&country=0&year=0>

Рекомендуется, чтобы в процессе добровольной взаимной экспертной оценки, особенно во время конференции, страны отслеживали стратегические подходы или программы, которые им покажутся особенно интересными, чтобы затем иметь возможность организовать одно или несколько мероприятий в ходе последующей деятельности с заинтересовавшей их страной (странами). Если в процессе добровольной взаимной экспертной оценки участвует организация-посредник, имеет смысл рассмотреть возможность оказания поддержки в организации такого мероприятия.

2.4 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ В ХОДЕ ОЦЕНКИ

Как уже отмечалось, все страны-участницы многонациональной сети по вопросам занятости молодежи поощряются к проведению оценки.²¹ При поддержке и общем руководстве со стороны МОТ у них будет возможность пройти такую оценку и самим выступить в качестве экспертов. Побывав по обе стороны процесса оценки, страны развивают способность сопереживания по отношению к странам-партнерам; получают более полное представление о том, как проводить критическую оценку политики в сфере занятости молодежи конструктивным образом; углубляют свое понимание концепции добровольной взаимной экспертной оценки и взаимного обучения; а также укрепляют свой потенциал по проведению оценки и улучшению своей собственной политики.

²¹ В рамках проекта «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств».

Важно, чтобы с самого начала анализируемая страна, анализирующая страна и организация-посредник (МОТ) имели четкое представление о своих функциях и обязанностях, которые суммируются ниже. Перечень конкретных обязанностей каждого участника приводится в Приложении 4.

АНАЛИЗИРУЕМАЯ СТРАНА

Соглашаясь принять участие в добровольной взаимной экспертной оценке, анализируемая страна раскрывает свою политику и/или программы в области занятости молодежи для проведения анализа и оценки ее партнерами. В частности, оценка – это шанс для страны представить программы/примеры практики, которые оказались наиболее эффективными в поощрении создания достойных рабочих мест для молодежи, с тем чтобы найти новые решения при помощи оценки другими сторонами, а также предложить свой опыт странам-партнерам, которые могут рассмотреть возможность применения похожего подхода.

В рамках процесса оценки анализируемая страна отчитывается о широком спектре аспектов ситуации на молодежном рынке труда. Кроме того, анализируемая страна соглашается оказывать поддержку анализирующей стране в ходе проведения взаимной экспертной оценки (включая посещение объектов), помогать организации-посреднику в плане логистики и на добровольной основе предоставлять обратную связь на протяжении всего процесса. Готовность сотрудничать, прозрачность и приверженность являются существенными характеристиками анализируемой страны.

Как правило, представители анализируемой страны являются государственными служащими или специалистами, формирующими политику. Вместе с тем, важно также учитывать другие ключевые заинтересованные стороны, такие как социальные партнеры (организации работодателей и работников), которые могут внести свой вклад в обсуждение и предложить ценные решения по вопросам, касающимся рынка труда и занятости. Привлечение внешних экспертов можно рассматривать как часть подготовки национального информационного доклада, предназначенного для оказания поддержки в проведении анализа и дискуссий.

В конце процесса взаимной экспертной оценки анализируемая страна получает четкие рекомендации по совершенствованию своей политики/программ в области занятости молодежи, подготовленные ее партнерами. Вероятно, страна также укрепит свой потенциал по выявлению примеров передовой практики, а также интерпретации и анализу данных в этой области (например, основных источников данных и показателей, способов представления отчетности по молодежному рынку труда и т.д.).

АНАЛИЗИРУЮЩАЯ СТРАНА

Функция анализирующей страны (стран) состоит в том, чтобы подвергнуть анализу и оценить политику, учреждения и/или практику анализируемой страны в отношении молодежи. В качестве отправной точки она изучает национальный доклад, подготовленный анализируемой страной, хотя она также рассматривает ряд других источников и осуществляет посещение объектов, чтобы получить данные для оценки. При проведении этой работы эксперты руководствуются критериями оценки, установленными аналитическими рамками.

Как правило, анализирующая страна выбирается либо на основе ротации, либо в зависимости от опыта и знаний должностных лиц, либо благодаря демонстрации передовой практики в определенных сферах (например, в сокращении раннего отсева из школы, решении проблемы нестабильной занятости молодежи и т.д.). Анализируемые страны могут попросить, чтобы оценка проводилась конкретными анализирующими странами, поскольку последние имеют подобный или, напротив, совершенно иной опыт. При проведении оценки крайне необходимо, чтобы эксперты были объективны и справедливы, избегали осуществления каких-либо политических программ в отношении анализируемой страны и учитывали ситуацию в стране при разработке своих рекомендаций.

Настоятельно рекомендуется, чтобы одна или две страны взяли на себя основную ответственность за проведение анализа и посещение объектов. Все страны-партнеры будут иметь возможность внести свой вклад в проведение оценки на конференции по взаимной экспертной оценке. Эксперты должны проделать определенную «домашнюю работу» и подготовиться к поездке, с тем чтобы они могли задавать конкретные вопросы и подавать заявки на посещение конкретных мест, на опрос конкретных лиц и на предоставление конкретных данных для оценки. Численность группы экспертов зависит от сферы охвата проводимой оценки. Привлечение как независимых экспертов, так и представителей правительства может способствовать более критичному отражению анализируемой страны и может быть рекомендовано в качестве составной части добровольной взаимной экспертной оценки занятости молодежи.

ОРГАНИЗАЦИЯ-ПОСРЕДНИК (МОТ)

МОТ выявляет и поддерживает возможности взаимного обучения в области политики и программ в сфере занятости молодежи, чтобы способствовать более эффективному формированию политики. В сводном докладе МОТ обобщает опыт (политику и практику), изученный в процессе оценки, для последующего использования во всем мире и подчеркивает роль МОТ как поставщика и распространителя компетенций и знаний.

Она играет центральную роль в гарантировании целостности и независимости добровольной взаимной экспертной оценки, а также в определении направленности анализа. Кроме того, МОТ занимается всеми логистическими аспектами оценки (для получения более детальной информации см. Приложения 4 и 5).

2.5 РЕАГИРОВАНИЕ НА РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

Процесс взаимной экспертной оценки может привести к появлению как возможностей, так и проблем. Они, в свою очередь, рассматриваются ниже, как и некоторые способы реагирования на них:

Проблема: Страны могут посчитать, что у них слишком **ограниченные ресурсы и время для того, чтобы подвергнуться взаимной экспертной оценке или провести ее.**

➤ **Реагирование:** Как правило, международные организации, такие как МОТ, в качестве третьей стороны принимают активное участие в оказании помощи и организации этого процесса. Важно подчеркнуть высокий уровень поддержки, как организационный, так и финансовый, который они могут предложить анализируемой стране, экспертам и стране, в которой проводится конференция (если анализируемая страна не является принимающей его стороной). Кроме того, важно привести обоснованные аргументы странам-участницам в пользу того, какие выгоды они получают в результате этого процесса, в идеале – путем демонстрации результатов предыдущей оценки и других видов взаимного обучения. Особенно эффективным может быть ознакомление с успешными примерами.

Проблема: Страны могут столкнуться с **трудностями лингвистического характера в процессе оценки.**

➤ **Реагирование:** Там, где это возможно, обеспечить оказание услуг по устному и письменному переводу на протяжении всего процесса оценки. Помимо основного языка (языков), на котором проводится оценка, может оказаться полезным предоставить услуги по устному переводу на конференции по взаимной экспертной оценке, в частности, чтобы обеспечить возможность выступления ключевых заинтересованных сторон, или переводить краткий вариант доклада на национальные языки разных стран.

Проблема: Некоторые страны могут занять **оборонительную позицию**, если они будут воспринимать другие страны как соперников или если они посчитают, что они не получают никакой пользы от процесса оценки.

➡ **Реагирование:** Для того чтобы добровольная взаимная экспертная оценка была эффективной, крайне важно, чтобы между участвующими сторонами существовало взаимное доверие. Ее предназначение – стать не «приговором», а скорее открытой средой для обмена мнениями и критическими размышлениями. При определении стран-участниц задача организации-посредника – четко разъяснить это. Стоит также обеспечить всем странам возможность предоставлять обратную связь на протяжении всего процесса либо в рамках группы экспертов, либо во время конференции по взаимной экспертной оценке.



РАЗДЕЛ 3

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ КАЖДОГО ЭТАПА ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

РАЗДЕЛ 3: РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ КАЖДОГО ЭТАПА ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Основные этапы, обычно присутствующие при проведении добровольной взаимной экспертной оценки МОТ в области занятости молодежи, описаны ниже.



- 1. Начальный этап:** На этом этапе МОТ определяет страны-участницы и после этого оказывает им поддержку в определении точной сферы охвата взаимной экспертной оценки, а также сроков, функций и состава групп.
- 2. Предварительный анализ документов:** Это первый этап оценки, в ходе которого анализируемая страна предоставляет ряд данных и документов о своем молодежном рынке труда и общих рамках/конкретных примерах практики. На этом этапе также подготавливается национальный информационный доклад.
- 3. Начальный анализ:** На этом этапе анализирующая страна изучает национальный доклад и все сопутствующие данные и документы. На этой основе она приступает к составлению проекта своего доклада о взаимной экспертной оценке и готовится к посещению объектов.
- 4. Посещение объектов:** Представители анализирующей страны посещают анализируемую страну, чтобы встретиться с представителями правительства, опросить ключевые заинтересованные стороны в области занятости молодежи и посетить основные интересующие ее объекты (например, центры трудоустройства, предприятия и т.д.). Организаторы должны запланировать на это посещение приблизительно три дня.
- 5. Завершение анализа:** Анализирующая страна включает данные, полученные в ходе посещения объектов, в свой доклад о взаимной экспертной оценке, давая рекомендации анализируемой стране. МОТ оказывает поддержку анализирующей стране в доработке доклада до его распространения среди стран-партнеров.
- 6. Конференция по взаимной экспертной оценке:** Как анализируемая страна, так и анализирующая страна представляют выводы, сформулированные в своих докладах, странам-партнерам и МОТ. Мероприятие дает возможность обсудить основные рекомендации перед утверждением доклада анализирующей страны.

7. **Последующая деятельность:** МОТ подготавливает сводный доклад, чтобы объединить выводы национального доклада, доклада анализирующей страны и конференции по взаимной экспертной оценке. Помимо прочего, он отражает выводы анализирующей страны, основные дебаты и выводы конференции, а также окончательные рекомендации для анализируемой страны.

В Главе 3 содержится руководство по каждому этапу процесса оценки с акцентом на основных шагах, связанных с содержанием оценки, например, направляющих вопросах для конференции по взаимной экспертной оценке, наиболее подходящих заинтересованных сторонах среди молодежи, которых надо опросить во время посещения объектов, и оказании помощи в выявлении примеров передовой практики в области занятости молодежи.

Для получения более детальной информации об **организационных аспектах** процесса оценки (например, примерные сроки, советы по резервированию и т.д.) обращайтесь к Приложениям 4 и 5.

3.1 НАЧАЛЬНЫЙ ЭТАП

На этом этапе МОТ определяет страны-участницы и после этого оказывает им поддержку в определении точной сферы охвата взаимной экспертной оценки, а также сроков, функций и состава групп.

Основные действия на этом этапе:

- Определение аналитических рамок оценки
- Достижение договоренности о требованиях к представлению докладов

3.1.1 ОПРЕДЕЛЕНИЕ АНАЛИТИЧЕСКИХ РАМОК ОЦЕНКИ

Все доклады в рамках взаимной экспертной оценки занятости молодежи сосредоточены на следующих основных аспектах:

- **Общее экономическое положение в анализируемой стране**, т.е. макроэкономическая ситуация и те способы, посредством которых экономическая политика страны решает вопросы занятости;

- **Молодежный рынок труда**, т.е. положение молодежи и вызовы, с которыми она сталкивается на рынке труда;
- **Общие основы политики в области занятости молодежи**, т.е. каким образом положения страновой политики (т.е. стратегия, планы действий) в области занятости, молодежной занятости и в других актуальных социальных и экономических сферах (например, социальная политика, жилье, образование и содействие предпринимательству) влияют на занятость молодежи, и соответствующие цели, задачи и показатели результативности;
- **Институциональная основа**, т.е. учреждения, ответственные за разработку, осуществление, мониторинг и оценку политики и программ в области занятости и на рынке труда, а также за оказание услуг в области занятости, актуальных для молодежи (например, министерство труда, ГСЗ и т.д.), и их общая актуальность (например, способность реагировать на ситуацию на рынке труда) и продуктивность;
- **Программы для молодежи на рынке труда**, т.е. меры, направленные на оказание поддержки молодежи в преодолении «конкретных барьеров и неблагоприятных условий, с которыми они сталкиваются при вступлении на рынок труда и на самом рынке».²² Основываясь на этих основных аспектах, аналитические рамки определяют конкретные области, в которых должна проводиться добровольная взаимная экспертная оценка, а также вопросы, которые должны направлять эту оценку и определять соответствующие источники данных/показатели. Наличие четко сформулированных рамок также способствует более продуктивному проведению конференции по взаимной экспертной оценке. Пример того, как можно адаптировать рамки к своим потребностям с учетом молодежного рынка труда, приводится ниже.

АДАПТАЦИЯ АНАЛИТИЧЕСКИХ РАМОК К КОНКРЕТНЫМ УСЛОВИЯМ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА

Аналитические рамки определяют показатели, по которым анализируемая страна будет отчитываться. В разных странах (и внутри стран) молодежный рынок труда бывает очень разным, равно как и наиболее подходящие показатели для отчетности по нему.

Типичным показателем молодежного рынка труда является уровень безработицы среди молодежи (т.е. число безработных молодых людей, разделенное на число молодежи в составе рабочей силы (т.е. на общую численность безработных и работающих молодых людей)). Безработными считаются те лица, которые соответствуют следующим критериям: они i) не работали на протяжении опреде-

²² МБТ (2008), «Руководство по подготовке национальных планов действий по вопросам занятости молодежи», стр. 9.

ленного учетного периода; ii) были готовы работать в этот учетный период; iii) занимались активными поисками работы на протяжении последних 30 дней.

В некоторых странах это имеет ограниченное значение. Например, во многих странах с низким уровнем доходов не существует всеобъемлющих систем выплаты пособий по безработице и социального обеспечения, а это означает, что большинство людей вынуждены соглашаться на любую работу, даже если она опасна или носит неформальный характер. В результате можно сделать лишь ограниченные выводы из уровня безработицы среди молодежи, поскольку проблема занятости молодежи, вероятно, связана с низким качеством рабочих мест или неполной занятостью, в отличие от отсутствия работы.

Чтобы адаптировать аналитические рамки к конкретным условиям, следует включить в них показатели, характеризующие **качество рабочих мест**, чтобы эксперты могли проанализировать этот аспект занятости молодежи (например, с использованием обзора МОТ о переходе от школьного обучения к трудовой деятельности).

Кроме того, в странах, где институты социального обеспечения менее развиты и менее вероятно, что молодежь ищет работу при помощи служб занятости, стоит представлять в докладах «условный» показатель уровня безработицы среди молодежи. В отличие от стандартного показателя уровня безработицы, условный показатель является более широким показателем молодежной безработицы, поскольку он также включает категорию молодых людей, потерявших надежду на трудоустройство, т.е. тех, кто «не работал в учетный период», «готов работать и согласится работать, если ему/ей предложат», но не искал работу в учетный период.

Ключевые вопросы для рассмотрения: Каковы известные проблемы, преследующие молодежь на рынке труда (слишком высокая квалификация, занятость в неформальном секторе и т.д.)? Как эти проблемы должны отражаться в показателях?

Для получения более детальной информации обращайтесь к Приложению 4.

Настоятельно рекомендуется, чтобы на начальном этапе организация-посредник и анализируемая страна совместно работали над определением аналитических рамок и адаптацией примерной структуры национального доклада и доклада анализирующей страны (Приложения 1 и 2) соответственно. При рассмотрении других аспектов докладов (общее экономическое положение, основы стратегической политики, институциональная основа, политика в области занятости и молодежные программы на рынке труда) рекомендуется следовать логике, похожей на ту, которая представлена в примере выше.

3.1.2 ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ПРОЯСНЕНИЕ ИСТОЧНИКОВ ДАННЫХ

Страны, вероятнее всего, отличаются друг от друга, когда речь идет об уровне и виде имеющихся данных о молодежном рынке труда и мерах, охватывающих молодежь. Данные для «типичных» показателей молодежного рынка труда, как правило, получают в результате национальных обследований рабочей силы, или они основываются на административных данных, собранных ответственным министерством (обычно это министерство труда) и/или государственной службой занятости. Если из этих источников не поступает данных, можно получить их путем проведения обследований домашних хозяйств, обследований по измерению показателей уровня жизни или из международных источников.

Как правило, доклады должны:

- **Прояснить используемое определение молодежи.** Согласно стандартному определению Организации Объединенных Наций, к молодежи относятся лица в возрасте от 15 до 24 лет. Тем не менее, определения молодежи и точные возрастные рамки в разных странах сильно различаются, как и более общее восприятие молодежи и отношение к ней в том, что касается ее прав, роли, возможностей и обязанностей.
- **Четко указать источник и сферу охвата предоставленных данных.** Например, когда данные предоставляются из административных источников, важно обеспечить, чтобы уровень безработицы назывался «уровень зарегистрированной безработицы», учитывая, что не все безработные регистрируются в ГСЗ, и наоборот, не все зарегистрированные безработные действительно не имеют работы.

Крайне важно указать сферу охвата данных в контексте международной взаимной экспертной оценки, чтобы страны-партнеры могли правильно их толковать. Многие аспекты статистики безработицы, такие как источник данных, охватываемая возрастная группа, разбивка различных групп работников на категории, а также критерии компонента «активный поиск работы» различаются от страны к стране.

ДЛЯ ЧЕГО РАЗБИВАТЬ ДАННЫЕ ПО МОЛОДЕЖИ?

Молодежь представляет собой разнородную группу с разными проблемами и нуждами на рынке труда. Это следует учитывать при разработке, осуществлении и надлежащем ориентировании мер по ее поддержке.

Учитывая разнородность молодежи, важно, по возможности, в докладах, связанных с взаимной экспертной оценкой, предоставлять данные с разбивкой, чтобы оценить положение различных групп. Возможные уровни разбивки включают данные по возрастным группам (например, 15–19 лет, 20–24 года и 25–29 лет), полу, уровню образования (в идеале в соответствии с Международной стандарт-

ной классификацией образования (МСКО)), статусу на рынке труда (занятые, безработные, неактивные) и статусу занятости (работник, работодатель, работающий за собственный счет, член кооператива, помогающий член семьи) (по возможности), статусу инвалидности, географическому расположению (город/село), формальному/неформальному характеру занятости, виду договора, полной/неполной занятости и т.д.

ОБСЛЕДОВАНИЕ МОТ ПЕРЕХОДА ОТ ШКОЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОПШТ)

Если известно, что молодежи достаются рабочие места плохого качества, рекомендуется, чтобы страны в своих докладах рассмотрели возможность использования ОПШТ. ОПШТ представляет собой обследование молодежи, разработанное для того, чтобы пролить свет на дополнительные аспекты качества рабочих мест, такие как оплата труда, квалификация, удовлетворенность, стабильность и формальный характер. Более того, ОПШТ включает в себя новые аналитические категории, чтобы была возможность провести более детализированный анализ молодежного рынка труда. В то время как экономическая деятельность традиционно разбивается на категории «занятые», «неактивные» и «безработные», ОПШТ проводит разграничение между «занятые на постоянной основе», «неактивные учащиеся», «неактивные и не учащиеся», «условно безработные» и «нерегулярно занятые».

В ОПШТ применяется более строгое определение «перехода к стабильной занятости», чем в других обследованиях, в том отношении, что молодежь, в данный момент занятая на временной или неудовлетворительной работе, рассматривается как молодежь «в процессе перехода», а не как «завершившая переход».

Для получения более детальной информации по ОПШТ смотрите: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang-ja/index.htm

3.2 ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДОКУМЕНТОВ: ПЕРВЫЙ ЭТАП ОЦЕНКИ

Это первый этап оценки, в ходе которого анализируемая страна предоставляет ряд данных и документацию о молодежном рынке труда и общих рамках/конкретных практических мерах и подготавливает национальный информационный доклад.

Основные шаги на этом этапе:

- Подготовка национального информационного доклада
- Выявление и оценка примеров передовой практики в области занятости молодежи

- Предоставление дополнительных данных и документов анализирующей стране

3.2.1 ПОДГОТОВКА НАЦИОНАЛЬНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ДОКЛАДА²³

Национальный информационный доклад (объемом до 20 страниц) дает возможность анализируемой стране поразмыслить о i) наиболее неотложных потребностях и проблемах страны в области занятости молодежи и ii) успешности своей политики и программ в области занятости и на рынке труда, а также о работе служб занятости в плане удовлетворения нужд молодежи.

Суммирование всей актуальной информации потребует хорошей координации и сотрудничества с теми учреждениями/организациями, которые отвечают за сбор информации и статистических данных. Важно, чтобы эти организации понимали ценность и цель данного мероприятия. Данные по проекту «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств» показывают, что в некоторых случаях были обнаружены пробелы в собранной информации и нехватка статистических данных. Это указывает на необходимость улучшения качества собираемой информации, а также на необходимость укрепления культуры оценки, чтобы определить, что дает результаты и почему.

Примечание: Может потребоваться дополнительная адаптация примерной структуры в свете установленной сферы охвата добровольной взаимной экспертной оценки.

²³ Полностью примерная структура национального информационного доклада приводится в Приложении 1. Дополнительные учебные ресурсы представлены в Приложении 4.

КРАТКИЙ ОБРАЗЕЦ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДОКЛАД (ДО 20 СТРАНИЦ)



Глава 1. Экономический и социальный контекст

Вкратце описывается текущая экономическая и социальная ситуация в стране, в том числе макроэкономический рост и тенденции, а также масштабы распространения бедности и социальной изоляции.

Глава 2: Молодежный рынок труда

Анализируется ситуация и тенденции на молодежном рынке труда в контексте общих событий на рынке труда страны (например, национальные демографические тенденции; уровни занятости, безработицы и неактивности среди молодежи; тенденции в уровнях образования и рассмотрение перехода от школьного обучения к трудовой деятельности).

Завершается оценкой неотложных потребностей и вызовов страны в области занятости молодежи.



КРАТКИЙ ОБРАЗЕЦ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДОКЛАД (ДО 20 СТРАНИЦ)

Глава 3. Политика на рынке труда и государственные услуги по трудоустройству молодежи

Описывается политика в области занятости и борьбы с безработицей и меры, принимаемые ГСЗ для содействия трудоустройству молодежи (например, основы политики в области занятости молодежи, текущие АПРТ для молодежи, пособия по безработице и системы социальной помощи, институциональная основа осуществления политики на рынке труда, деятельность и качество работы государственной службы занятости).

Завершается оценкой достижений и недостатков политики на рынке труда и служб занятости.

Совет: Составляя доклад о воздействии политики и программ в области занятости, анализируемая страна должна стремиться к тому, чтобы представить данные как о промежуточных, так и о конечных результатах. Промежуточные результаты служат количественной единицей измерения программы/меры, такой как число бенефициариев. Например, промежуточные результаты какой-либо АПРТ могут включать число проведенных обучающих семинаров и объем финансирования, выделенный на программу. Конечные результаты представляют собой более долгосрочные изменения, достигнутые программой, такие как изменение моделей поведения, взглядов и уровня навыков, а также число людей, нашедших постоянную работу по завершении программы.

Совет: В идеале национальные цели в области занятости молодежи должны сопровождаться целевыми промежуточными и конечными показателями и показателями эффективности, с тем чтобы имелись четкие рамки, при помощи которых анализирующая страна могла бы измерить прогресс в осуществлении политики. При составлении информационного доклада страны поощряются к тому, чтобы сообщать о любых таких целевых показателях, поскольку они помогут анализирующей стране при составлении доклада о взаимной экспертной оценке.

Глава 4. Эффективная программа на рынке труда или услуга по трудоустройству молодежи

Представляется программа на рынке труда, конкретная практика или услуга, оказываемая ГСЗ, которую страна считает действенной и эффективной (т.е. является передовой практикой) в содействии трудоустройству молодежи, повышении качества занятости молодежи и борьбе с молодежной безработицей и вынужденной неактивностью. Передовая практика будет подвергаться особенно внимательному анализу и оценке со стороны анализирующей страны, а затем – в ходе добровольной взаимной экспертной оценки – всеми странами-участницами.

Совет: См. руководящие указания ниже по выявлению примеров передовой практики в области занятости молодежи.

Список источников

Примечание: Полностью примерная структура национального информационного доклада приводится в Приложении 1. Отбор эффективных программ/услуг (Глава 4) должен соответствовать критериям, изложенным в разделе 3.2.2.

3.2.2 ВЫЯВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА ПРИМЕРОВ ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

В главе 4 национального информационного доклада анализируемая страна должна представить одну (или более) эффективную программу на рынке труда или связанные с ее осуществлением практики. Передовая практика, разработанная и реализованная в целях создания возможностей для достойного труда молодежи, является важным активом, который стоит проанализировать и которым, возможно, стоит поделиться с другими странами.

ЗАЧЕМ ВЫЯВЛЯТЬ ПРИМЕРЫ ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКИ?

Многие молодые люди находят работу напрямую, без всякой помощи, в то время как другие могут нуждаться в помощи при поиске работы, которая предоставляется государственными или частными службами/агентствами занятости. Вместе с тем, некоторые группы молодежи получают работу только после участия в АПРТ, которые помогают им преодолеть недостатки, такие как низкий уровень образования или устаревшее образование, проживание в сельской местности с дефицитом достойных рабочих мест, инвалидность и т.д. При разработке АПРТ особенно важно учитывать молодежь, которая нуждается в особых, более сложных программах содействия занятости.

АПТР также помогают преодолеть конкретные трудности, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда, и лучше согласовать запросы безработных и имеющиеся возможности трудоустройства. В то же время, они сопровождаются некоторыми рисками, такими как возможный привилегированный отбор (т.е. они поддерживают не тех кандидатов, которые действительно нуждаются в помощи); непроизводительные затраты (такие результаты были бы получены и без программы), замещение (субсидированные участники получили работу вместо тех, кто в программе не участвовал) и вытеснение (субсидированная занятость вытесняет несубсидированную занятость благодаря более низким затратам на оплату труда в результате субсидирования, что отражается в более низких ценах на произведенные товары и услуги).

В связи с этим, необходимо критически оценивать и отражать АПРТ для молодежи. Значение передовой практики заключается в определении факторов успешности программ на рынке труда и мер по содействию занятости, показывающих, что действительно работает в отношении молодежи, вступающей на рынок труда или испытывающей трудности с адаптацией к нему.

Существуют некоторые препятствия для передачи передовой практики из одной страны в другую, в том числе правовой и политический контекст, производственные отношения, социальное обеспечение и системы налогообложения и финансирования. Поэтому важно, чтобы взаимная экспертная оценка четко акцентировала внимание на тех аспектах практики, которые можно передать, и условиях, имеющих решающее значение для их успешности.



УРОКИ, ИЗВЛЕЧЕННЫЕ ИЗ ОЦЕНКИ: ЧТО РАБОТАЕТ В ИНТЕРЕСАХ МОЛОДЕЖИ?

Вид программы	Достоинства	Недостатки
Профессиональная подготовка и подготовка на рынке труда и связанные с этим меры по приобретению трудового опыта	Больше подходят для развития востребованных широких технических навыков и навыков, расширяющих возможности трудоустройства, и включают приобретение трудового опыта и оказание услуг по трудоустройству.	Решения могут оказаться временными и, в случае неточной ориентации, могут помогать тем, кто уже находится «в лучшем положении». Одна лишь профессиональная подготовка может быть недостаточной для повышения шансов молодежи на трудоустройство.
Услуги по трудоустройству (поиск работы, профессиональная ориентация и информация о рынке труда)	Могут помочь молодежи сделать реальный выбор и привести их надежды в соответствие с возможностями трудоустройства и профессиональной подготовки; могут обеспечить более качественную информацию о перспективах трудоустройства, а также о продуктивности, эффективности и актуальности инициатив.	В случае оторванности от рынка труда могут питать нереалистичные ожидания.
Дотации на трудоустройство	Могут создавать рабочие места, если они ориентированы на конкретные потребности (например, в качестве компенсации за низкую производительность и низкий уровень профессиональной подготовки в самом начале трудовой жизни) и на незащищенные группы молодежи.	Высокие потери из-за непроизводительных затрат и эффекта замещения (если оказываются не адресно); работа может продолжаться только до тех пор, пока выделяются дотации.
Занятость в органах и службах местного управления (общественные работы и коммунальные службы)	Помогают молодежи закрепиться на рынке труда и одновременно улучшают материальную и социальную инфраструктуру и окружающую среду, особенно в сочетании со стратегиями развития и отраслевыми стратегиями. В сочетании с профессиональной подготовкой повышают потенциал к трудоустройству.	Низкий потенциал интеграции на рынке труда; молодые работники могут надолго задержаться в рамках временных программ по проведению общественных работ; часто присутствуют гендерные предубеждения; вытеснение компаний частного сектора.
Содействие предпринимательству	Могут обладать высоким потенциалом развития занятости и удовлетворять чаяниям молодежи (например, в отношении гибкости и независимости); эффективность повышается, если эти меры сопровождаются финансовыми и другими услугами, в том числе наставничеством.	Могут вызывать эффект вытеснения и часто заканчиваться неудачей. Часто этой поддержкой трудно воспользоваться незащищенным категориям молодежи ввиду отсутствия сетей, опыта, знаний и объектов залога.

²⁴ Джанни Росас, Координатор по вопросам занятости молодежи для стран Европы, Международное бюро труда, презентация на тему “Piloting Youth Guarantee on the Ground: Experiences from the European Parliament Preparatory Action”, Брюссель, 8 мая 2015 года.

Источник:
MOT, Программа занятости молодежи; www.ilo.org/youth²⁴



ПРИМЕР ИЗ ЕС: ЧТО РАБОТАЕТ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ

В ноябре 2013 года была проведена взаимная экспертная оценка на тему «Безработица среди молодежи: как ее предупредить и как с ней бороться?», с тем чтобы дать возможность государствам-членам ЕС рассмотреть наилучшие способы оказания поддержки молодым людям при вступлении на рынок труда или продолжении профессиональной подготовки. Решение этого вопроса носило особенно неотложный характер в период высоких показателей среднего уровня безработицы и неактивности среди молодежи в странах ЕС.

Особый интерес вызвал подход Нидерландов к молодежной политике. По сравнению с остальными странами ЕС, в этой стране была самая низкая доля молодежи, которая не работает, не учится и не получает профессиональную подготовку (менее 5 процентов в 2012 году по сравнению со средним показателем в 13,4 процента по 28 странам ЕС), и один из самых низких уровней безработицы среди молодежи. Нидерланды также постоянно занимают одно из самых высоких мест в международном сравнении уровня профессиональных навыков молодежи. По-видимому, такая высокая эффективность является в основном результатом долгосрочной политики, приводящей к формированию человеческого капитала и устойчивому экономическому росту.

Ключевые тезисы политики предупреждения безработицы среди молодежи и борьбы с ней:

1. Безработица среди молодежи является структурной проблемой, требующей долгосрочного стратегического подхода.
2. Профилактика лучше, чем лечение. Там, где это возможно, следует иметь комплексные пакеты данных, чтобы отслеживать ситуацию и находить подходы к молодежи, находящейся в группе риска раннего отсева из школы (электронные реестры, хорошие системы администрирования и т.д.), а также обеспечить хорошую передачу данных
3. Поддержка должна быть направлена на тех, кто находится в группе наибольшего риска попасть в категорию лиц, которые не работают, не учатся и не получают профессиональную подготовку (отдельные лица или семьи), а именно, лица с очень низкой квалификацией, инвалиды, молодые люди с особенностями здоровья или проблемами в семье. Успех раннего предупреждения также зависит от индивидуального и целостного подхода к консультированию, разработки индивидуальных планов действий и ведения конкретных дел.
4. Для решения этой проблемы требуется полноценное сотрудничество на местном уровне; должны существовать крепкие партнерские связи между местными агентствами, чтобы молодые люди безотлагательно направлялись в нужные службы и было меньше шансов, что кто-то останется неохваченным. Местные заинтересованные стороны должны обмениваться передовой практикой в области занятости/реинтеграции молодежи.
5. Правительства должны работать с социальными партнерами, чтобы поощрять создание мест для ученичества и трудоустройства и систем подтверждения профессиональных навыков, а также повышать их статус.

Для получения более детальной информации смотрите: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1070&newsId=1989&furtherNews=yes>

В контексте данного Руководства передовая практика определяется следующим образом:

*«Конкретная политика или мера, которая доказала свою **эффективность и устойчивость** в области занятости [молодежи], что было подтверждено **данными оценки и/или методами мониторинга и анализа** с использованием обработанных данных, и обладает **потенциалом к воспроизведению**. Она может охватывать как разработку, так и осуществление политики или меры, которая приводила к **положительным конечным результатам на рынке труда на протяжении продолжительного периода времени**».*²⁵

Передовая практика обычно:

- Представляет собой меру, программу или услугу, которая осуществлялась в стране в течение достаточно продолжительного периода времени для того, чтобы можно было ее оценить и доказать ее эффективность.
- Сопровождается положительными данными оценки, учитывающей возможные риски (привилегированный отбор, непроизводительные затраты и т.д.). В идеале оценка должна выполняться внешними экспертами, хотя внутренняя оценка также может извлечь определенные уроки.
- Согласована с существующей национальной политикой и стратегиями и продемонстрировала результаты в соответствии с национальными показателями экономического роста и социального развития.
- Может воспроизводиться в других контекстах.
- Признана национальными или региональными/местными властями и (предпочтительно) социальными партнерами успешным инструментом, который можно применять на рынке труда, в частности, в области занятости молодежи.

Пример передовой практики должен оказывать положительное воздействие на качество и/или количество рабочих мест для молодежи, укрепляя потенциал учреждений, предоставляющих молодежи услуги в области занятости, образования или иные услуги, и содействуя повышению качества таких услуг.

Предлагаемые критерии для оценки передовой практики: **актуальность, эффективность, устойчивость, инновационный потенциал, продуктивность и воспроизводимость**. Они представлены ниже и сопровождаются перечислением основных аспектов и направляющих вопросов. Если ответить на них надлежащим образом и подробно (если требуется), эти критерии могут подсказать понимание возможных примеров передовой практики и того, как они работают и почему.

²⁵ Европейская комиссия (октябрь 2013 года), "Mutual Learning Programme: Database of national labour market practices – Step-by-Step Guide", стр.2 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14033&langId=en>



ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВОПРОСЫ МОГУТ ПОСЛУЖИТЬ РУКОВОДСТВОМ ДЛЯ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНЫ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ ТАКОЙ ПРОГРАММЫ И ДЛЯ АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНЫ В ЕЕ ОЦЕНКЕ.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Основные аспекты	Направляющие вопросы
Конкретная ситуация бенефициариев надлежащим образом проанализирована и их проблемы выявлены.	• Были ли социально-экономические условия целевой группы молодежи надлежащим образом описаны и проанализированы? • Согласованы ли представленный анализ и описание с заявленными целями программы и решаемыми проблемами? • Основывается ли разработка программы на выводах предварительного ситуационного анализа занятости молодежи (собственный анализ или внешний анализ)?
Деятельность в рамках программы достаточна для решения выявленных проблем и способствует, прямо или косвенно, созданию достойных рабочих мест для молодежи.	• До какой степени стратегии, подходы, виды деятельности и/или методы представляют собой целесообразный вариант для решения вышеуказанных проблем и позволяют достичь поставленных целей?
Структура программы соответствует или является частью государственной стратегии или политики в области занятости молодежи.	• Соответствует ли программа государственной стратегии или политике в области занятости молодежи?
Оказывается содействие в укреплении связей, усилении координации действий и интенсификации диалога между заинтересованными сторонами.	• Добилась ли программа успеха в укреплении связей, усилении координации действий и интенсификации диалога между различными заинтересованными сторонами, работающими в области обеспечения молодежной занятости? • До какой степени программа смогла привлечь различные заинтересованные стороны, работающие в области обеспечения занятости молодежи, к осуществлению конкретных видов деятельности в рамках программы или иных актуальных действий?

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ВОЗДЕЙСТВИЕ

Основные аспекты	Направляющие вопросы
Результаты и достижения программы измеряются на основе точных методов.	• Какие методы использовались для измерения результатов и достижений? • Насколько точно измерялись и оценивались результаты и достижения?



ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВОПРОСЫ МОГУТ ПОСЛУЖИТЬ РУКОВОДСТВОМ ДЛЯ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНЫ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ ТАКОЙ ПРОГРАММЫ И ДЛЯ АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНЫ В ЕЕ ОЦЕНКЕ.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ВОЗДЕЙСТВИЕ

Основные аспекты	Направляющие вопросы
У программы есть доказанные положительные промежуточные результаты с точки зрения достижения желательных конечных результатов.	- Каковы конечные результаты программы и насколько они соответствуют первоначальным целям и задачам? - Какие есть подтверждения того, что программа действительно привела к таким результатам, т.е. эти результаты и достижения были достигнуты благодаря программе?
Программа напрямую содействует общей цели повышения качества и/или увеличения количества рабочих мест для молодежи.	- Четко ли описаны те аспекты качества и/или количества рабочих мест для молодежи, которые были улучшены? - Какие есть свидетельства того, что именно программа внесла эти изменения, т.е. именно благодаря программе улучшилось качество и/или увеличилось количество рабочих мест?
Положительное (или отрицательное) воздействие программы в более широких масштабах известно и было достигнуто благодаря программе.	- Произвела ли программа какое-либо намеренное или непреднамеренное положительное побочное воздействие на целевые группы молодежи (например, обучение навыкам предпринимательства может также повысить шансы в поисках формальной работы)? - Оказала ли программа какое-либо положительное воздействие на целевые группы молодежи, помимо улучшения качества и/или увеличения количества рабочих мест (например, возросшее чувство собственного достоинства, более крепкое здоровье, более высокий социально-экономический статус)? - Помимо целевых групп молодежи, принесла ли программа и ее достижения прямую или косвенную пользу другим людям (например, семьям, общинам)? - Есть ли у программы какие-либо непреднамеренные отрицательные побочные эффекты для целевых групп молодежи, других людей или окружающей среды?



ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВОПРОСЫ МОГУТ ПОСЛУЖИТЬ РУКОВОДСТВОМ ДЛЯ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНЫ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ ТАКОЙ ПРОГРАММЫ И ДЛЯ АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНЫ В ЕЕ ОЦЕНКЕ.

УСТОЙЧИВОСТЬ

Основные аспекты	Направляющие вопросы
Полезное воздействие программы на целевых бенефициариев будет сохраняться или продолжаться после прекращения их участия (непосредственно после, через год, через три года). Программа будет продолжаться благодаря поддержке со стороны законодательства и/или ключевых стратегических /программных документов. Маломасштабная экспериментальная программа приносит пользу, даже если масштаб программы расширяется. Польза от программы сохранится и/или те же виды деятельности будут продолжаться после ее окончания.	• Насколько вероятно, что польза для целевых групп молодежи будет сохраняться или продолжаться? • Была ли программа одобрена правительством, т.е. преобразована в правовой инструмент, политику или стратегию?

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Основные аспекты	Направляющие вопросы
Программа занимается неотложными, но в основном не решенными вопросами занятости молодежи и/или включила инновационные практики или подходы в осуществление программ	• Включает ли программа нетрадиционные подходы или компоненты? Используется ли в программе какой-либо новый или отличный от прошлых или, по меньшей мере, не очень широко известный подход? • Что особенного или инновационного в подходе или программе, что делает ее потенциально интересной для других? • Какие инновации предлагают программы в технической/организационной/институциональной сфере?



ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВОПРОСЫ МОГУТ ПОСЛУЖИТЬ РУКОВОДСТВОМ ДЛЯ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНЫ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ ТАКОЙ ПРОГРАММЫ И ДЛЯ АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНЫ В ЕЕ ОЦЕНКЕ.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Основные аспекты	Направляющие вопросы
	• Занимается ли программа аспектом, который менее часто рассматривается в отношении занятости молодежи? • Есть ли у программы стратегии относительно того, каким образом интегрировать новые знания, методы и т.д., при развертывании программы? • Создала ли программа способствующую обучению среду в отношении занятости молодежи?

ПРОДУКТИВНОСТЬ

Key aspects	Guiding questions
Соотношение «затраты-результат» представляется разумным.	• Способна ли программа адекватно описать распределение средств между различными компонентами бюджета? • Учитывая задачи и виды деятельности в рамках программы, а также ее контекст, представляется ли распределение средств между различными компонентами бюджета разумным и адекватным? • Представляются ли общие затраты разумными по отношению к фактическому числу прямых и косвенных бенефициариев? • Эффективно ли расходовались ресурсы (людские, финансовые, материальные)? • Затраты/расходы на программу выше или ниже по сравнению с другими программами, осуществленными в схожих условиях с похожими целевыми группами и задачами?



ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВОПРОСЫ МОГУТ ПОСЛУЖИТЬ РУКОВОДСТВОМ ДЛЯ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНЫ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ ТАКОЙ ПРОГРАММЫ И ДЛЯ АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНЫ В ЕЕ ОЦЕНКЕ.

ПРОДУКТИВНОСТЬ

Основные аспекты	Направляющие вопросы
Программа координирует свою деятельность с другими субъектами в этой сфере, чтобы увеличить свою эффективность путем использования партнерств.	• Осуществляется ли программа при помощи партнерств и альянсов? • Координируется ли деятельность в рамках программы с другими субъектами, работающими в подобных сферах?

ВОСПРОИЗВОДИМОСТЬ

Основные аспекты	Направляющие вопросы
Программа или ее части были воспроизведены или обладают потенциалом для воспроизведения в других географических условиях и/или в других контекстах.	• Обладает ли программа или компоненты программы высоким потенциалом для воспроизведения в других географических районах/странах или в других контекстах? • Воспроизводилась ли программа или части программы в других географических районах/странах или в других контекстах? • Существует ли достоверное описание того, как и в какой степени воспроизводилась программа?
Основные критерии и условия успешности программы четко описаны.	• Четко ли описаны условия и критерии, необходимые для успешного осуществления программы? • Достаточно ли убедительно это описание для того, чтобы послужить другим организациям, которые хотят воспроизвести программу? • Насколько легко воспроизвести программу с точки зрения ее структурной жизнеспособности и способности адаптироваться к другим географическим и социально-экономическим условиям?
Уроки, извлеченные из первого этапа осуществления программы, определены, задокументированы и доступны.	• Задокументированы ли извлеченные уроки и достаточно ли они доступны, чтобы помочь другим организациям воспроизвести программу в других географических районах/странах или условиях?

Организация-посредник должна обеспечить руководство и привлечь внимание к потенциальным примерам, в то же время предоставляя стране возможность сделать окончательный выбор.

Можно перечислить множество мер, включая меры, ориентированные на незащищенные группы молодежи²⁶ и длительно безработных; стратегии и программы, способствующие профессиональной и географической мобильности; а также стратегии, направленные на повышение качества и применимости профессионального образования и подготовки.

3.2.3 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И ДАННЫЕ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНОЙ

Помимо написания национального информационного доклада, анализируемая страна должна предоставить анализирующей стране ряд дополнительных программных документов, в том числе:

- Всеобъемлющие основы политики (национальная стратегия по сокращению масштабов бедности или стратегия развития);
- Конкретные программные документы (среднесрочная налогово-бюджетная стратегия, политика в области образования, политика в области социальной защиты, политика в области развития молодежи, национальный план действий в области занятости молодежи и т.д.);
- Законодательные акты (закон о годовом государственном бюджете, закон о содействии занятости, трудовой кодекс и т.д.);
- Публикации ответственных министерств и других соответствующих национальных институтов;
- Анализы и исследования (в том числе оценки), проведенные экспертами, международными организациями, банками развития и т.д.; доклады о финансируемых донорами проектах и инициативах; другие актуальные документы.

Предоставляя эти документы, анализируемая страна должна обратить внимание осуществляющих оценку экспертов на те области, которые они с наибольшей долей вероятности сочтут наиболее актуальными (например, положения политики, влияющие на занятость молодежи). Далее, анализируемая страна должна прояснить дополнительные источники соответствующих статистических данных, не охваченные национальным информационным докладом.

²⁶ Уязвимые группы будут различными в зависимости от национального/регионального контекста: они могут включать молодых людей с инвалидностью, молодых женщин, лиц из числа национальных меньшинств и молодежь из семей, рискующих оказаться в состоянии нищеты.

3.3 НАЧАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ, ПРОВОДИМЫЙ АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНОЙ

На этом этапе анализирующая страна изучает национальный доклад и все сопровождающие его данные и документы. На этой основе она приступает к составлению проекта доклада о взаимной экспертной оценке и готовится к посещению объектов.

Основные шаги на этом этапе:

- Составление проекта доклада о взаимной экспертной оценке

3.3.1 СОСТАВЛЕНИЕ ПРОЕКТА ДОКЛАДА АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНОЙ

Доклад анализирующей страны (объемом до 15 страниц) дает возможность экспертам оценить охват, актуальность и адекватность политики и программ в области занятости и на рынке труда в интересах молодежи анализируемой страны, а также согласованность и последовательность политической/институциональной основы. Он должен основываться на анализе данных и документов анализируемой страны и определять новые направления исследований во время посещения объектов.

При составлении проекта доклада важно учитывать ситуацию в анализируемой стране, признавая уровень доверия и приверженности, который она продемонстрировала, прежде всего, своим участием в процессе добровольной взаимной экспертной оценки. В то время как эксперты должны доложить результаты независимо и объективно, они также должны дать анализируемой стране возможность прокомментировать выводы, чтобы проверить их фактическую точность и подготовиться к обсуждению на конференции по взаимной экспертной оценке.



КРАТКИЙ ОБРАЗЕЦ: ДОКЛАД АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНЫ О ПРОВЕДЕНИИ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ (10–15 СТРАНИЦ)

Глава 1. Оценка политики в области занятости и на рынке труда в интересах молодежи

Оценивается согласованность и последовательность основы политики в области занятости молодежи в анализируемой стране, а также охват, актуальность и адекватность политики и программ (активных и пассивных) в области занятости и на рынке труда в интересах молодежи.

Глава 2: Институциональный потенциал анализируемой страны с точки зрения разработки и осуществления политики в области занятости и на рынке труда

Критически оценивается институциональная основа в области занятости молодежи (министерства, государственные службы занятости и т.д.), в частности, ее способность реагировать на ситуацию на рынке труда. Рассматривается также качество и эффективность государственных услуг по трудоустройству молодежи, например, достаточность их ресурсов и их успехи в охвате различных групп молодежи.

Глава 3. Оценка эффективности программ и услуг по трудоустройству молодежи (передовая практика)

Оценивается актуальность, эффективность, устойчивость, инновационный потенциал, продуктивность и воспроизводимость выявленных примеров передовой практики в оказании содействия трудоустройству молодежи, повышении качества рабочих мест для молодежи и/или в борьбе с безработицей и вынужденной неактивностью молодежи.

Совет: Используйте критерии оценки, описанные выше в разделе 3.2.2.

Глава 4. Выводы и рекомендации

Суммируются выводы и рекомендации по преодолению проблем, выявленных в ходе оценки. Рекомендации должны быть как можно более реалистичными и выполнимыми. Они также должны быть доступны с точки зрения затрат и пропорциональны ресурсам, которые анализируемая страна уже выделяет на осуществление политики в области занятости и на рынке труда.

Список источников

Примечание: Полностью примерная структура доклада анализирующей страны о добровольной взаимной экспертной оценке приводится в Приложении 2.

3.4 ПОСЕЩЕНИЕ ОБЪЕКТОВ: ОБОГАЩЕНИЕ ОЦЕНКИ

На следующем этапе представители анализирующей страны посещают анализируемую страну, чтобы встретиться с представителями правительства и социальными партнерами, опросить основные стороны, заинтересованные в молодежной занятости, и посетить основные интересующие ее места (например, центры занятости). Организаторы должны запланировать для такого посещения приблизительно три дня.

Основные шаги на этом этапе:

- Определение и опрос заинтересованных сторон.

3.4.1 ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОПРОС ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Посещение объектов дает возможность анализирующей группе экспертов «заполнить пробелы» в понимании молодежной занятости в анализируемой стране, в том числе основных особенностей молодежного рынка труда, затрагивающей молодежь политики в области занятости и на рынке труда и/или аспектов конкретной практики. Во время своего визита представители анализирующей страны опрашивают основные заинтересованные стороны, посещают интересующие их места (например, центры занятости, учебные центры, школы) и проясняют нерешенные вопросы.

Выбор конкретных заинтересованных сторон для опроса зависит от потребностей анализирующей страны и рекомендаций анализируемой страны. Помимо министерства, отвечающего за вопросы труда и занятости, и государственных служб занятости, опрашиваться могут представители:

- министерства образования и/или школ, профессионально-технических колледжей, поставщиков услуг в сфере профессиональной подготовки и университетов;
- других соответствующих министерств, отвечающих за политику, которая может оказывать воздействие на занятость молодежи, таких как министерство экономики и финансов;
- исследовательских/научных кругов (независимые эксперты);
- служб профессиональной ориентации и консультационных служб для молодежи;
- организаций работодателей и работников;

- молодежных организаций и других организаций гражданского общества, работающих с молодежью и представляющих ее интересы;
- национальных статистических управлений, отвечающих за данные по занятости молодежи.

Кроме того, если анализируемая страна указывает в своем информационном докладе какой-либо конкретный пример передовой практики в отношении молодежи, группе экспертов необходимо будет побеседовать с представителями этой программы или службы.

Формулируя вопросы для разных заинтересованных сторон, экспертам следует обеспечить, чтобы эти вопросы:

- **были ориентированы именно на данную заинтересованную сторону.** Например, представители государственной службы занятости могут компетентно прокомментировать стратегии охвата неактивной или безработной молодежи, однако они вряд ли смогут ответить на вопросы о деталях всеобъемлющих основ политики, таких как национальная политика в области развития или сокращения масштабов бедности;
- **имели отношение к процессу всеобъемлющей оценки,** иными словами, четко соответствовали одной или нескольким сферам оценки в пределах аналитических рамок и/или доклада;
- **были конкретными,** т.е. поясняли, какая информация ожидается, и либо определяли основные термины, которые заинтересованная сторона может не знать, либо избегали их;
- **были открытыми.** Обычно вопросы должны быть открытыми, чтобы дать возможность заинтересованным сторонам дать развернутый ответ, и предусматривать возможность любых неожиданных выводов.

В более общем плане, рекомендуется, чтобы эксперты использовали полуструктурированные опросы.²⁷

В идеале, если эксперт опрашивает заинтересованные стороны и осуществляет посещения, имеющие отношение к определенному примеру передовой практики, каждый вопрос должен быть сосредоточен на одном или нескольких следующих аспектах: актуальность, эффективность, устойчивость, инновационный потенциал, продуктивность и воспроизводимость (для получения более детальной информации см. шаг 3.2.2 «Выявление и оценка примеров передовой практики в области занятости молодежи»).

Завершая посещение объектов, группа экспертов должна **принять к сведению результаты**, а также какие-либо новые выводы, которых они не ожидали.

²⁷ См. Robert Woods Johnson Foundation, "Qualitative Research Guidelines Project", <http://www.qualres.org/HomeSemi-3629.html>

3.5 ЗАВЕРШЕНИЕ АНАЛИЗА

Анализирующая страна включает выводы, полученные в результате посещения объектов, в свой доклад, предоставляя четкие рекомендации анализируемой стране. МОТ оказывает поддержку анализирующей стране в доработке доклада, прежде чем распространять его среди стран-партнеров.

Основные шаги на этом этапе:

- Доработка доклада и разработка рекомендаций по вопросам политики для анализируемой страны

3.5.1 ДОРАБОТКА ДОКЛАДА И ПОДГОТОВКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВОПРОСАМ ПОЛИТИКИ ДЛЯ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНЫ

После изучения всех имеющихся данных и посещения объектов в анализируемой стране анализирующая страна должна доработать и представить доклад о взаимной экспертной оценке.

Учитывая, что добровольная взаимная экспертная оценка должна оказать поддержку странам-участницам в улучшении формирования своей политики, рекомендации в докладе особенно важны. Они суммируют выводы оценки и служат основой для обсуждения на конференции по взаимной экспертной оценке. Ценно было бы рассмотреть возможность предоставления не только стратегических рекомендаций, но также рекомендаций более практического характера (например, поделиться примерами стандартов качества в обеспечении доступа к услугам и их предоставлении, если у анализируемой страны таковых не имеется).

АСПЕКТЫ, КОТОРЫЕ СЛЕДУЕТ ПРИНЯТЬ ВО ВНИМАНИЕ ПРИ РАЗРАБОТКЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВОПРОСАМ ПОЛИТИКИ

Среди прочего, авторы могут принять во внимание следующее:

- Есть ли какие-либо способы улучшить согласованность и последовательность политики и/или институциональной основы в области занятости молодежи;
- Степень, в которой политика страны в области занятости молодежи сопровождается наличием целевых задач, конечных результатов и показателей, как в нижеприведенных примерах;

- Улучшения в разработке и осуществлении АПРТ для молодежи;
- Способы изменения соотношения между активными и пассивными программами/политикой на рынке труда и внесения изменений в сочетании АПРТ (например, смещение акцента с общественных работ на профессиональную подготовку, стажировки или субсидирование занятости);
- Способы изменения соотношения при распределении ресурсов;
- Способы более эффективного ориентирования мер на определенные группы и/или области;
- Способы повышения качества и эффективности государственных услуг по трудоустройству молодежи, в частности, в том, что касается охвата и прогнозирования рынка труда;
- Конкретные группы молодежи, нуждающиеся в более пристальном внимании, такие как молодые люди из неблагополучных семей, в рамках данной политики;
- Основные субъекты, нуждающиеся в наращивании потенциала (государственные службы занятости, местные органы власти, молодежные организации и т.д.);
- Пути совершенствования макроэкономической политики, направленной на обеспечение роста.



ПРИМЕР: ЧЕТКО РАЗРАБОТАННЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Вставка 9. Конечные результаты и показатели в области занятости молодежи

Для достижения целей и целевых показателей, сформулированных в НПД страны Саншайн, Национальная техническая группа сформулировала следующие конечные результаты и показатели эффективности:

Конечные результаты и показатели, привязанные к Цели 1

Цель 1: Улучшение доступа к системам профессиональной подготовки и повышение их актуальности

Результат 1.1: Система профессиональной подготовки реформирована и обеспечивает молодым женщинам и мужчинам равный доступ к такой подготовке.

Показатели:

- К 2... году коэффициент охвата молодых женщин профессиональным образованием и подготовкой становится равным коэффициенту охвата молодых мужчин.
- К 2... году число молодых женщин, получивших профессиональную подготовку, возрастает на 25 процентов.
- К 2... году число молодых женщин, обучающихся по нетрадиционным специальностям, возрастает на 35 процентов.

Результат 1.2: Политика в области профессионального образования и подготовки пересмотрена, с тем чтобы гибко реагировать на требования рынка труда, в том числе путем предоставления возможности получения трудового опыта.

Показатели:

К 2... году:

- 70 процентов программ профессиональной подготовки разрабатывается на основе прогнозирования рынка труда и потребностей предприятий.
- 85 процентов программ профессиональной подготовки осуществляется на основе повышения компетентности.
- 60 процентов программ профессиональной подготовки включают компоненты по приобретению трудового опыта, в том числе при помощи государственно-частных партнерств.

Источник: МОТ (2008), Руководство по подготовке национальных планов действий по вопросам занятости молодежи.

3.6 КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКЕ

Как анализируемая, так и анализирующая страны представляют выводы своих докладов странам-партнерам и МОТ на конференции по взаимной экспертной оценке. Это мероприятие дает странам возможность перенять друг у друга опыт, сосредоточить внимание на передаваемых элементах практики и обсудить основные рекомендации доклада анализирующей страны. Среди прочего, конференция утверждает доклад анализирующей страны и предоставляет данные для сводного доклада.

Основные шаги на этом этапе:

- Определение структуры и содержания конференции по добровольной взаимной экспертной оценке
- Определение числа и категорий участников
- Отбор стран-партнеров

3.6.1 ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТРУКТУРЫ И СОДЕРЖАНИЯ КОНФЕРЕНЦИИ ПО ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКЕ

Конференция по взаимной экспертной оценке обычно продолжается около полутора дней и дает возможность странам-партнерам и анализируемой стране обсудить и утвердить выводы процесса оценки, сделанные на данный момент. В рамках конференции как анализируемая, так и анализирующая страны должны представить основные выводы своих докладов. Кроме того, вопрос о занятости молодежи необходимо поместить в более широкий политический контекст.

Оценка должна быть сосредоточена на передаваемых аспектах практики и условиях, имеющих решающее значения для их успешного осуществления. В идеале содержание должно основываться на том, что могут предложить страны с точки зрения передовой практики, или на более широких приоритетах молодежной политики в конкретном регионе.

Чтобы определить рамки повестки дня и стимулировать дискуссию, настоятельно рекомендуется посвятить **каждый день** конференции рассмотрению трех или четырех ключевых вопросов, имеющих отношение к конкретной области оценки, чтобы направить дискуссию в нужное русло. Эти ключевые вопросы представляют собой основной элемент процесса взаимного обучения, поскольку они стимулируют участников к осмыслению примеров передовой практики и того, что работает, а что – нет, а также к рассмотрению вопросов и возможностей, близких к конкретным темам.



ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНФЕРЕНЦИИ ПО ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКЕ

Какую политику проводят страны, чтобы содействовать переходу молодежи из неформальной экономики в формальную?

Какую политику проводят страны, чтобы содействовать плавному переходу молодежи от школьного обучения к трудовой деятельности?

Какую политику проводят страны, чтобы сократить ранний отсев из школы? Используются ли финансовые стимулы? Если да, как они разрабатываются?

Какова роль/предполагаемое воздействие профессионального образования на уровне полной средней школы в содействии успешной интеграции молодежи в рынок труда?

Какие методы используются для того, чтобы охватить молодежь и установить взаимодействие с ней, в частности, с теми, кто не работает, не учится и не получает профессиональную подготовку?

Какова роль социальных партнеров (профсоюзов и организаций работодателей), молодежных организаций, государственных служб занятости, муниципалитетов, учебных заведений и организаций волонтеров в оказании поддержки в успешном переходе?

Как можно нарастить потенциал и ресурсы служб занятости и их партнеров, чтобы лучше охватить молодежь, особенно тех, кого охватить сложнее всего?

Эти вопросы должны быть направлены на выведение дискуссии за рамки того, что уже известно в данной тематической области. Вопросы должны включаться в окончательную повестку дня, которая рассылается участникам, и определять рамки организации групповой работы во время конференции.

Точный формат конференции по взаимной экспертной оценке может определить посредник процесса оценки с учетом вклада анализируемой и анализирующей стран. Руководящий принцип состоит в том, что повестка дня должна способствовать взаимодействию и критическому обсуждению, в отличие от преобладания длинных формальных презентаций. В частности, может оказаться полезным разбить участников на небольшие группы (в зависимости от их общего числа), чтобы способствовать их вовлечению в обсуждение и глубже исследовать конкретные вопросы занятости молодежи (например, качество рабочих мест; системы образования и профессиональной подготовки).



ПРИМЕРНЫЕ ПОДТЕМЫ ДЛЯ КОНФЕРЕНЦИИ ПО ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКЕ

- Обеспечение качественных мест для ученичества и стажировки;
- Сокращение раннего отсева из школы;
- Рационализация и персонализация услуг по трудоустройству молодежи;
- Содействие молодежному предпринимательству;
- Обсуждение вопросов сегментации рынка труда (оказание поддержки молодежи, рискующей попасть в ловушку нестабильной занятости – туда, где меньше уделяется внимания обучению на рабочем месте, уровень заработной платы ниже и меньше перспектив долгосрочной занятости и продвижения по карьерной лестнице).

Чтобы обеспечить получение в результате конференции конкретных выводов в отношении политики, **посредникам** рекомендуется постоянно способствовать формулированию ключевых выводов на протяжении всего мероприятия. Они также должны учитывать тот факт, что язык конференции может быть неродным языком его участников, и поэтому повторять основные вопросы, поощрять более пассивных участников с тем, чтобы они предлагали свои идеи, и использовать наглядные пособия/слайды и т.п., чтобы способствовать лучшему пониманию и активному участию.

3.6.2 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСЛА И КАТЕГОРИЙ УЧАСТНИКОВ

Одним из основных вызовов при оказании поддержки переходу молодежи и обеспечении устойчивой занятости является то, что интеграция молодежи представляет собой сложный и многосторонний вопрос, решение которого требует еще больше напряжения тогда, когда молодые люди сталкиваются с многочисленными затруднениями. Инновационные и стратегические партнерства способствуют установлению более скоординированных и эффективных контактов между службами. Наиболее эффективные меры политики, как правило, основываются на совместной работе. По существу, важно, чтобы многочисленные заинтересованные стороны вносили свой вклад в процесс оценки, в частности, на конференции.

В приглашении на конференцию по взаимной экспертной оценке должны четко указываться ее цель и категории лиц, которые больше всего должны выиграть от ее результатов.

ЗАМЕТНАЯ РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

На конференции по взаимной экспертной оценке социальные партнеры (организации работодателей и работников) должны играть заметную роль, чтобы обогатить перспективы участников и повысить осознание ситуации «на местах». Организация определенных мероприятий, таких как круглые столы или тематические дискуссии, представляет собой целесообразный способ обеспечения того, чтобы опыт партнеров был взаимосвязанным и принимался во внимание.

Для участников крайне полезно, чтобы к участию в конференции привлекались высшие должностные лица государства, напрямую отвечающие за разработку и осуществление политики в области занятости молодежи. Эти люди занимают положение, при котором они могут внести информированный и всесторонний вклад в это мероприятие, а также распространить его выводы и (в потенциале) способствовать изменениям в своих странах. Стоит помнить, что ответственность за решение проблем молодежи могут нести разные ведомства (например, те, которые занимаются экономикой, здравоохранением, благосостоянием, промышленностью, образованием и профессиональной подготовкой, занятостью, делами молодежи, торговлей, финансами). Направленность мероприятия и условия в анализируемой стране влияют на то, какие ведомства больше всего стоит пригласить.

Важно также, чтобы в нем принимали участие представители поставщиков услуг (например, ГСЗ и учебных заведений, обеспечивающих профессиональное образование и подготовку). Эти лица могут не только предоставить ценные сведения для осуществления молодежных программ на местах, например, возможные данные для контролирования конечных результатов, способы охвата незарегистрированной молодежи и т.д., они также несут ответственность за осуществление молодежных программ и мер политики.

3.6.3 ОТБОР СТРАН-ПАРТНЕРОВ ДЛЯ УЧАСТИЯ В КОНФЕРЕНЦИИ

Участие в конференции по взаимной экспертной оценке носит добровольный характер. МОТ обычно приглашает ряд стран, чтобы поддержать разнообразие взглядов и обогатить партнерскую оценку. В некоторых случаях может оказаться необходимым, чтобы организация-посредник занялась более активным привлечением участников, например, если окажется, что интерес невысок или что будет представлен ограниченный выбор вариантов опыта осуществления политики. В идеале страны должны сталкиваться со схожими проблемами в области занятости молодежи, и должны также присутствовать представители стран, которые считаются успешными в конкретной области, подвергающейся оценке. Такая форма активного привлечения участников усилит процесс взаимного обучения, обеспечив возможность более всестороннего обсуждения.

Не существует обязательного правила относительно того, какое число стран-партнеров нужно привлекать к участию. С точки зрения логики было бы целесообразно установить верхний предел для количества стран-партнеров.

3.7 ПОСЛЕДУЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В качестве последующей деятельности по результатам конференции MOT подготавливает сводный доклад, чтобы свести воедино выводы национального доклада, доклада анализирующей страны и конференции по взаимной экспертной оценке. Среди прочего, в нем рассматриваются выводы анализирующей страны, основные точки зрения и выводы конференции и окончательные рекомендации для анализируемой страны. Она также играет определенную роль в обобщении опыта, изученного в ходе добровольной взаимной экспертной оценки, в целях последующего применения в глобальных масштабах.

Основные шаги на этом этапе:

- Разработка сводного доклада
- Распространение результатов процесса оценки

3.7.1 ПОДГОТОВКА СВОДНОГО ДОКЛАДА

Сводный доклад (20–25 страниц), подготавливаемый организацией-посредником, должен стать ценным дополнением к национальному докладу и докладу анализирующей страны, развивающим выводы анализирующей страны и конференции по взаимной экспертной оценке, с тем чтобы предоставить анализируемой стране целенаправленные и доработанные рекомендации по политике.

Основное предназначение доклада – перенести опыт стран-партнеров на глобальный уровень, т.е. обобщить опыт (политику и практику), изученный в ходе оценки, для последующего использования в глобальных масштабах. MOT должна играть ведущую роль в качестве поставщика и распространителя компетенций и знаний.



КРАТКИЙ ОБРАЗЕЦ: СВОДНЫЙ ДОКЛАД (20–25 СТРАНИЦ)

Глава 1. Основные изменения в социальной сфере, в экономике и на рынке труда

Приводится общий обзор основных изменений в анализируемой стране в том, что касается экономической ситуации, социальной сферы, демографического состава населения и положения на рынке труда. В частности, данная глава должна охватывать факторы как со стороны предложения (например, структуру и тенденции развития занятости, безработицы и неактивности населения), так и со стороны спроса (создание рабочих мест по секторам, востребованные виды занятий, вакантные рабочие места и требования к профессиональным навыкам).



КРАТКИЙ ОБРАЗЕЦ: СВОДНЫЙ ДОКЛАД (20–25 СТРАНИЦ)

Глава 2: Положение молодежи на рынке труда

Рассматривается положение молодых людей на рынке труда анализируемой страны, вызовы, с которыми они сталкиваются, в том числе относительная легкость/сложность, с которой они находят работу и безопасные/стабильные условия труда. Рассматривается также положение молодежи в обществе в более широком плане, например, масштабы бедности среди работающих лиц, уровень социальной активности и т.д.

Глава 3. Политика и программы в области занятости молодежи: основные вызовы в области занятости молодежи

Суммируются основные меры политики и действия, предпринятые для оказания содействия качественной занятости молодежи в анализируемой стране, а также институциональная основа и какие-либо проблемы, подрывающие эффективность конкретных программ. Рассматриваются основные вызовы в отношении улучшения положения молодежи в анализируемой стране, например, проблемы в создании достойных рабочих мест, сокращение гендерных разрывов, облегчение перехода из неформальной экономики в формальную и т.д.

Глава 4. Основные выводы и рекомендации экспертов. Резюме дискуссий на конференции по взаимной экспертной оценке

Суммируются основные идеи анализирующей страны как в целом, так и в отношении примеров передовой практики, выявленных в анализируемой стране (например, наиболее эффективные элементы, пределы охвата и т.д.), а также основные темы дискуссий в ходе конференции по взаимной экспертной оценке, в частности, основные дебаты и выводы в отношении политики/программ, считающихся наиболее эффективными в решении проблем безработицы среди молодежи. На основе результатов оценки рекомендуются возможные меры, которые стоит принять в анализируемой стране (и, возможно, передать другим странам).

Глава 5: Рекомендации по вопросам политики

Возможно, самая важная глава сводного доклада, суммирующая основные рекомендации по вопросам политики для анализируемой страны в области занятости молодежи на основе выводов добровольной взаимной экспертной оценки.

Совет: Дальнейшие руководящие указания по разработке рекомендаций в области политики приводятся в разделе 3.5.1.

Список источников

Примечание: Полностью примерная структура сводного доклада приводится в Приложении 3.

Для того чтобы придать больше целенаправленности рекомендациям по вопросам политики, организация-посредник и анализируемая страна могут совместно разработать план действий из конкретных пунктов (объемом в одну-две страницы), сосредоточенный на оперативных действиях в поддержку рекомендаций в области политики. В частности, организация-посредник должна стремиться к тому, чтобы направлять этот процесс и обеспечивать качество. От анализируемой страны зависит, включить ли этот план в работу министерства труда/служб занятости или поделиться им со всеми заинтересованными сторонами, чтобы заручиться их приверженностью и сотрудничеством.

В целом, большое значение имеет тесное взаимодействие организации-посредника с анализируемой страной, с тем чтобы обеспечить соответствие промежуточных результатов оценки своим нуждам.

3.7.2 РАСПРОСТРАНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

Распространение результатов добровольных взаимных экспертных оценок дает возможность максимально усилить их потенциальное воздействие как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Возможно, **распространение** выводов и рекомендаций **среди широкой общественности** является одним из лучших способов взаимного влияния со стороны партнеров и обеспечения того, чтобы будущие раунды оценки получали доступ к «контрольным критериям» предыдущей оценки. Инициирование публичного обсуждения может также содействовать привлечению многочисленных заинтересованных сторон, в том числе представительных групп молодежи.

В то же время, принимая решения о том, какую информацию предлагать широкой общественности, необходимо учитывать степень откровенности обсуждений на самой конференции, а также личность отдельных комментаторов. На своем веб сайте МОТ может проявить избирательность в отношении того, что именно публиковать, например, распространяя основные выводы и рекомендации сводного доклада. Следует также рассмотреть возможность проведения пресс-конференции с анализируемой страной.

После выявления примеров передовой практики может оказаться полезным рассмотреть возможность их публикации в онлайн-базе данных о передовой практике в области занятости молодежи либо в рамках существующей базы данных, либо в качестве новой. Это может оказаться эффективным способом обеспечения зримости анализируемой страны и оказания поддержки более широкому обмену опытом.

Некоторые примеры таких баз данных приведены ниже.



ПРИМЕРЫ БАЗ ДАННЫХ О ПОЛИТИКЕ И ПРАКТИКЕ

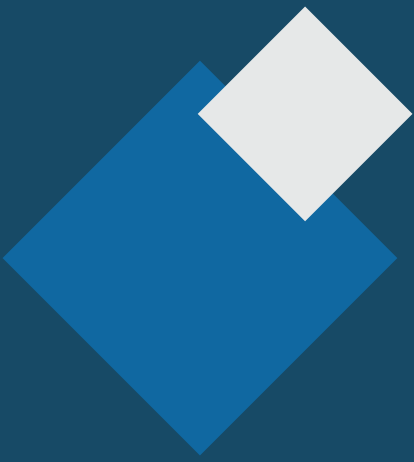
База данных Youth Employment Inventory: собирает примеры со всего мира вместе с результатами оценки подходов к содействию занятости молодежи. Это совместный продукт Федерального министерства экономического сотрудничества и развития Германии (БМЦ), Межамериканского банка развития (МАБР), Международной Организации труда (МОТ), Всемирного банка и Сети по занятости молодежи (СЗМ): <http://www.youth-employmenthttp://www.youth-employment-inventory.org/inventory.org/>

База данных YouthPOL eAnalysis: Служит в качестве глобальной базы данных МОТ о политике в области занятости молодежи:
<http://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/f?p=30850:1001:0::NO::>

База данных о национальной практике на рынке труда: Собирает примеры национальной политики и практики в области занятости европейских стран, которые считаются эффективными:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en>

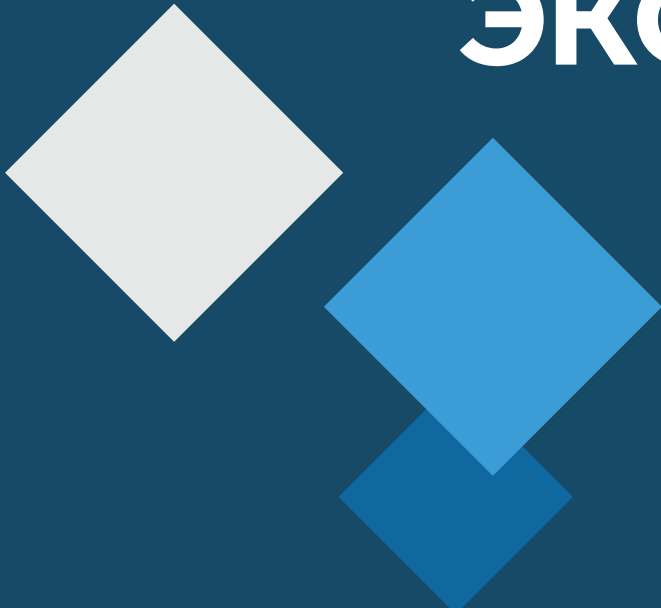
База данных WEESP: Сервис оценок практики служб занятости является онлайн-депозитарием, собирающим сведения об оценках практики и мер в странах ЕС: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en>

Существуют и другие способы распространения выводов процесса оценки. На конференции по взаимной экспертной оценке организаторы должны поощрять участников к тому, чтобы они поделились выводами со своими собственными организациями, например, попросив участников направить материалы коллегам или провести презентации там, где они работают. Это важно, поскольку добровольная взаимная экспертная оценка должна быть двусторонним процессом, предлагающим странам-партнерам возможность встроить уроки, извлеченные в ходе осуществления политики, в свою собственную политику и программы в области занятости.



РАЗДЕЛ 4

РАСШИРЕНИЕ СФЕРЫ ОХВАТА И ПОВЫШЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ



РАЗДЕЛ 4: РАСШИРЕНИЕ СФЕРЫ ОХВАТА И ПОВЫШЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ ДОБРОВОЛЬНОЙ ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

4.1 ВОВЛЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ И МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

При проведении добровольной взаимной экспертной оценки в области занятости молодежи особенно важно вовлечь социальные организации-партнеры²⁸, чтобы получить более полную и критическую точку зрения. Например, организации работодателей могут разъяснить потребности в профессиональных навыках в конкретных секторах рынка труда (в поддержку эффективного перехода от школьного обучения к трудовой деятельности); а профсоюзы могут сыграть активную роль в оказании поддержки и защите прав работников в целом.

²⁸ МБТ, С122 – Конвенция 1964 года о политике в области занятости. Статья 3: «При применении настоящей Конвенции представители кругов, заинтересованных в предполагаемых мерах, в частности, представители предпринимателей и трудящихся, привлекаются к консультациям в отношении политики в области занятости, для того чтобы полностью учесть их опыт и мнение и заручиться их полным сотрудничеством в формулировании и поддержке такой политики». Поэтому ожидается, что страны, ратифицировавшие Конвенцию, должны обеспечить активное участие социальных партнеров и консультирование с ними при проведении добровольной взаимной экспертной оценки и содействовать более эффективному осуществлению политики.



МОТ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ

МОТ является единственным трехсторонним учреждением в системе Организации Объединенных Наций, включающим представителей правительств, работодателей и работников. Эта структура делает ее уникальной площадкой для того, чтобы правительства и социальные партнеры могли свободно и открыто обсуждать и разрабатывать трудовые нормы и политику. Она i) дает возможность всем сторонам активно рассматривать вопросы, вызывающие общую обеспокоенность; ii) создает баланс между экономическими, политическими и социальными вызовами; а также iii) учитывает конкретные знания и интересы каждой из трех сторон, что потенциально ведет к более широкому консенсусу при принятии решений.

Поэтому МОТ решительно поддерживает активное вовлечение представителей работодателей и работников в процесс добровольной взаимной экспертной оценки.

Участие молодежных организаций также имеет решающее значение для обеспечения охвата и актуальности осуществляемой деятельности. На практике они могут сыграть определенную роль, предоставляя консультации, занимаясь информационно-просветительской работой, обеспечивая обратную связь с молодежью, наставничество и охват. В том, что касается неактивной молодежи, они играют существенную роль в выявлении и охвате тех, кто остается за пределами системы. В процессе оценки молодежные организации представляют подлинное мнение молодежи. Еще один важный фактор состоит в том, что вовлечение молодежных организаций во взаимное обучение укрепит их собственный потенциал. Возможные способы вовлечения социальных партнеров и молодежных организаций включают организацию отдельных тематических мероприятий во время конференции по взаимной экспертной оценке; обеспечение их значимой роли в ходе посещения объектов; запрашивание у этих организаций данных/документации в рамках оценки или предоставление программных документов с описанием вызовов и предложений по конкретным темам.

Для того чтобы способствовать их участию, важно заранее проинформировать социальных партнеров и молодежные организации и работать с их ожиданиями во всех планах. Что касается социальных партнеров, было бы интересно рассмотреть возможность участия в обсуждениях представителей всех сторон (работников и работодателей), а также возможность посещения отдельных компаний, которые могли бы поделиться интересной практикой/опытом. У этих заинтересованных сторон должна быть возможность представить какое-либо сообщение в письменном виде по конкретному актуальному вопросу или теме, которым можно было бы затем поделиться с экспертами до посещения объектов или при подготовке доклада анализирующей страной.

4.2 МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА И ОЦЕНКА ЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Анализ самого процесса добровольной взаимной экспертной оценки дает возможность всем сторонам извлечь уроки и поделиться опытом, определить сильные и слабые стороны, рассмотреть эффективность использования ресурсов (например, времени и бюджета), продемонстрировать его ценность и последствия и улучшить распределение процесса по времени. В идеале должен иметься план мониторинга и оценки (МиО), чтобы постоянно отслеживать эффективность процесса осуществления добровольной взаимной экспертной оценки, накапливая данные и факты, чтобы поддерживать оценку и определить области, нуждающиеся в улучшении.

Чтобы дать возможность оценить этот процесс должным образом, важно собирать данные мониторинга на разных этапах. Каналы сбора таких данных следует определить в самом начале процесса, равно как и лиц, ответственных за это. План МиО можно время от времени пересматривать, чтобы избежать какой-либо дополнительной нагрузки на участников (например, чтобы избежать чрезмерно длинных или сложных анкет).

Среди прочего, данные мониторинга могут включать:

- **Краткие онлайн-обследования** заинтересованных сторон, которые опрошены на этапе анализа, чтобы выяснить общее понимание ими процесса добровольной взаимной экспертной оценки и какие-либо трудности, с которыми они столкнулись при опросе. Данные этих обследований необходимо послать заинтересованным сторонам вскоре после их опроса (то есть после посещения объектов), с тем чтобы они смогли изложить свой опыт более подробно.
- **Формуляры для оценок**, розданные всем участникам конференции, в которых они предоставляют обратную связь относительно содержания и проведения разных мероприятий, а также относительно общей организации и индивидуальной учебы. Их можно раздать вместе с пакетами документов для делегатов и собрать на последнем заседании или, в качестве альтернативы, разослать в электронном виде сразу же после мероприятия.
- **Краткие опросы представителей экспертов (из анализирующей страны)**, в которых рассматриваются какие-либо проблемы, с которыми они встречались при написании доклада о взаимной экспертной оценке, в частности, в плане получения данных и документации. Эти опросы следует проводить вскоре после конференции по взаимной экспертной оценке, после доработки рекомендаций для анализируемой страны.
- **Анкеты в рамках последующей деятельности**, чтобы подчеркнуть важность обмена информацией с организациями-участниками и соответствующими сторонами в целях содействия организационным изменениям и изменениям политики. Эти анкеты должны быть сосредоточены на последующих действиях и изменениях с момента организации данного мероприятия. Анкеты рассылаются через несколько месяцев после мероприятия, чтобы обеспечить достаточный вводный период.
- **Ежегодное обследование** всех участников, основанное на интернет-технологиях, для определения каких-либо потенциальных результатов деятельности и, таким образом, измерения степени воздействия процесса оценки. Его можно дополнить несколькими углубленными последующими опросами.

Весьма вероятно, что организация-посредник – основной орган, координирующий процесс добровольной взаимной экспертной оценки – возьмет на себя основную обязанность по сбору данных мониторинга. Определяя, какие именно данные следует собирать, важно обеспечить всем сторонам возможность предоставлять обратную связь в определенный момент этого процесса, чтобы получить более широкий спектр мнений относительно того, как можно его улучшить.

Помимо оказания поддержки в оценке всего процесса, сбор данных может побудить страны-участницы к размышлениям над эффективностью своей собственной политики и мер и над тем, как они могут использовать эти уроки, чтобы оказать непосредственную поддержку в улучшении своей политики. Сбор данных также поощрит страны-участницы к принятию «культуры оценки», что поможет им представлять конкретные доклады о своем продвижении в решении проблем занятости молодежи.

ПРИЛОЖЕНИЯ И ССЫЛКИ



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА НАЦИОНАЛЬНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ДОКЛАДА

Подготавливается анализируемой страной при поддержке МОТ.

Участникам настоятельно рекомендуется обращаться к Методологии по проведению анализа молодежного рынка труда вместе с настоящим Приложением, которое дополняет ресурсы МОТ для написания доклада.

Рекомендации относительно объема: Весь доклад (исключая приложение) должен состоять приблизительно из 20 страниц.

Документ должен состоять из четырех глав, и все источники (статистические данные, информация о политике, аналитические выводы и т.д.) должны быть четко указаны. Аналитические рамки влияют на показатели и информацию, представленную в данном докладе.

Если страны предоставляют обширные таблицы данных, предлагается включить их в национальный информационный доклад (факультативно) в виде приложения, при этом основной текст должен содержать анализ основных тенденций.

Примечание: Может потребоваться дальнейшая адаптация примерной структуры в свете установленной сферы охвата добровольной взаимной экспертной оценки.

ГЛАВА 1. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

Задача данной главы: Описать вкратце экономическую и социальную ситуацию в стране.

Рекомендации относительно объема: 2–3 страницы

Основные темы, охватываемые в Главе 1	Примеры показателей для включения в главу
- Макроэкономическое развитие; - Развитие основных секторов экономики; - Воздействие экономического роста на создание рабочих мест и занятость; - Социальный контекст, в том числе показатели бедности и социальной изоляции, а также наиболее незащищенные группы; - Воздействие бедности на работающее население.	- Годовые темпы роста ВВП; - Рост по основным секторам экономики (сельское хозяйство, промышленность и услуги); - Уровень участия в рабочей силе с разбивкой по полу, возрасту, уровню образования и региону; - Соотношение между занятыми лицами и общей численностью населения, т.е. доля работающих в общей численности трудоспособного населения, с разбивкой по полу, возрасту, уровню образования и региону; - Национальная черта бедности (если установлена); - Доля бедного населения и населения, рискующего оказаться в состоянии бедности, с разбивкой по полу, возрасту, (в идеале) региону, этнической принадлежности и уровню образования; - Доля работающей бедноты (т.е. доля занятого населения, чьи заработки/доход находятся ниже национальной черты бедности); - Коэффициент Джини (показатель, характеризующий степень отклонения фактического распределения доходов между отдельными лицами или домашними хозяйствами от абсолютно равного распределения).²⁹

²⁹ <http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?page=6>

ГЛАВА 2: МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Задача данной главы: Анализируется ситуация и тенденции на молодежном рынке труда в контексте общих событий на рынке труда страны. Иными словами, освещается конкретная ситуация и нужды молодежи в стране.

При написании данной главы странам предлагается использовать результаты исследований перехода молодежи от школьного обучения к трудовой деятельности, разработанных МОТ, и базу данных МОТ youthSTATS (при наличии), которые формируют всеобъемлющий пакет показателей молодежного рынка труда и дают представление о стабильности и защищенности занятости.³⁰

Рекомендации относительно объема: 4–5 страниц

Основные темы, охватываемые в Главе 2	Примеры показателей для включения в главу
1. Национальные демографические тенденции, в том числе социально-демографические характеристики молодежи; 2. Тенденции в уровне образования; - Структура общего и молодого населения по уровням образования; - Качество и актуальность образования; - Дефицит профессиональных навыков на рынке труда; 3. Молодежный рынок труда; - Изменения в уровне участия в рабочей силе и в данном показателе для молодежи (и также отдельно для молодых мужчин и женщин); - Тенденции занятости молодежи, в том числе: - Основные секторы ее занятости; Статус занятости (работники, работодатели, семейный бизнес и т.д.); Договорный статус и стабильность занятости (т.е. вид договора, отсутствие договора, полная/частичная занятость и т.д.); Безработица и неактивность среди молодежи с данными, полученными в результате обследований рабочей силы, и административными данными о зарегистрированных соискателях работы, собранными ГСЗ;	- Доля молодежи в общей численности населения (в идеале в возрасте 15–24 лет, но возможно и с 15 лет до возраста, соответствующего национальному определению молодежи); - Высший уровень образования трудоспособного населения с разбивкой по возрасту, полу и статусу на рынке труда; - Уровень участия в рабочей силе (доля экономически активного населения в трудоспособном населении) с разбивкой по полу и возрасту (в идеале также по регионам, уровню образования и т.д.); - Занятость молодежи по секторам (с использованием МСОК, Rev. 4),³¹ статусу занятости, роду занятий (МСКЗ)³² и (при наличии) виду договора и добровольному или вынужденному согласию с ним; - Уровень безработицы среди молодежи с разбивкой по полу, возрасту, уровню образования, региону, сектору последнего места работы и продолжительности безработицы (например, длительная безработица); - Неактивность молодежи с разбивкой по полу, возрасту, уровню образования, географическому региону (по крайней мере, город/село) и причине неактивности; (Расчетная) доля неформальной занятости как доля общей занятости и занятости молодежи; - Результаты обследования перехода от школьного обучения к трудовой деятельности в анализируемой стране (при наличии); - Среднемесячная заработная плата в целом и с разбивкой по полу и возрасту; - Разрыв в оплате труда (по полу и возрасту); - Доля работников с заработной платой ниже 2/3 медианной заработной платы с разбивкой по возрасту, полу и уровню образования.

³⁰ http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/youthstats?_afzLoop=455023334499583&_adf.ctrl-state=otz8ic76c_4

³¹ Международная стандартная отраслевая классификация всех видов деятельности, Rev. 4. На укрупненном уровне эти виды деятельности включают: i) сельское хозяйство, рыболовство и лесное хозяйство; ii) обрабатывающую и горную промышленность и карьерные разработки; iii) строительство; iv) оптовую и розничную торговлю; v) информационные и коммуникационные технологии; vi) финансовую и страховую деятельность; vii) недвижимость; viii) профессиональную, научную, техническую, административную деятельность и оказание вспомогательных услуг; ix) государственное управление и оборону; x) прочие виды деятельности в сфере услуг. Для получения более детальной информации см. Международную стандартную отраслевую классификацию всех видов деятельности (МСОК), Rev. 4.

³² Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ).

Основные темы, охватываемые в Главе 2	Примеры показателей для включения в главу
4. Рассмотрение перехода молодежи от школьного обучения к трудовой деятельности, чтобы показать типичные пути выпускников школ на рынок труда и к достойной занятости; 5. Заработная плата и условия труда для всего населения и отдельно для молодежи 6. Выводы относительно наиболее неотложных нужд и вызовов страны в области занятости молодежи	

ГЛАВА 3. ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА И ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УСЛУГИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЕЖИ

Задача данной главы: Описывается политика и услуги в области занятости и на рынке труда для оказания содействия трудоустройству молодежи и оцениваются их достижения, конечные результаты и вызовы.

Рекомендации относительно объема: 4–5 страниц

Основные темы, охватываемые в Главе 3	Примеры показателей для включения в главу
Основы политики в области занятости молодежи и ответственные учреждения.	- Основные цели, целевые показатели и политика в рамках национальной стратегии занятости (молодежи) (или ее эквивалента); - Органы, ответственные за формулирование и осуществление национальной стратегии занятости (молодежи) (или ее эквивалента); – В частности, есть ли орган, ответственный за координацию действий различных министерств и ведомств в области занятости молодежи; – Роль молодежных организаций в рамках стратегии.

Основные темы, охватываемые в Главе 3	Примеры показателей для включения в главу
• Текущие активные программы на рынке труда для молодежи, а также их охват, ресурсы и конечные результаты; – В частности, участие социальных партнеров и молодежных организаций в их разработке и осуществлении.	• Детали касательно общих АПРТ для молодежи; – Например, профессиональная подготовка, субсидированная занятость, субсидированные стажировки, общественные работы, содействие самостоятельной занятости, меры в отношении инвалидов, меры в отношении мобильности и т.д.; • Число бенефициариев по каждой программе (как процент от общего числа зарегистрированных безработных и, по возможности, по молодежи отдельно); • Молодые участники АПРТ с разбивкой по полу, возрасту (например, 15–19 лет, 20–24 года, 25–29 лет) и, в идеале, по региону; • Ресурсы, выделяемые на АПРТ для молодежи (например, % ВВП, направляемый на эти программы); • Данные мониторинга (промежуточные и конечные результаты), собранные в рамках программ (например, число получивших постоянную работу лиц; доля лиц, не завершивших программу, и т.д.); • Финансирование и субсидирование активных программ на рынке труда, в том числе участие каких-либо международных организаций; • Данные оценки (при наличии) по отдельным программам, в том числе возможный привилегированный отбор, непроизводительные затраты, замещение или вытеснение.
• Пособия по безработице и системы социальной помощи безработным; – В частности, (расчетный) охват безработной молодежи пособиями по безработице и социальной помощью.	• Право на получение, уровень и продолжительность выплаты пособия; • Процент (расчетный безработной молодежи, получающей пособия по безработице и социальную помощь, с разбивкой по полу и возрасту); • Право безработной молодежи на другие льготы, например, на жилищную дотацию.
• Институциональная основа политики в области занятости и на рынке труда, и службы трудоустройства в целом.	• Органы, ответственные за выплату пособий по безработице и оказание социальной помощи; • Органы, ответственные за разработку и осуществление политики в области занятости и на рынке труда (например, министерство, занимающееся занятостью и рынком труда/государственная служба занятости/департаменты труда и занятости региональных/местных органов управления?);

Основные темы, охватываемые в Главе 3	Примеры показателей для включения в главу
	• Разница в функциях местных /региональных/национальных органов управления в формировании политики в области занятости и на рынке труда; • Уровень централизации/ децентрализации оказания услуг по трудоустройству и осуществления программ на рынке труда; • Выделение ресурсов на политику и программы в области занятости и на рынке труда в целом и по регионам; • Использование прогнозирования рынка труда для оказания поддержки в разработке политики и программ; • Роль социальных партнеров и социального диалога в формировании и осуществлении политики.
• Данные для оценки качества работы государственной службы занятости, в частности, услуг, предоставляемых молодежи.	• Услуги по трудоустройству, оказываемые ГСЗ/альтернативными органами (включая региональные варианты). Они могут включать приведение в соответствие профессиональных навыков потребностям рынка труда, трудоустройство, охват незарегистрированных соискателей работы и оказание им услуг, профессиональную ориентацию, прогнозирование ситуации на национальном/региональном рынке труда, выплату пособий, создание баз данных о соискателях работы и вакансиях и т.д.; – В частности, оценка качества таких услуг; • Данные об эффективности работы ГСЗ, такие как коэффициент трудоустройства соискателей, доля трудоустроенных государственной службой занятости (по сравнению с альтернативными каналами), наличие людских ресурсов в ГСЗ (число соискателей на каждого консультанта и на весь персонал службы занятости), оборудование и онлайн-технологии, используемые ГСЗ (например, национальные и региональные базы данных о соискателях, каналы для регистрации онлайн); • Создание партнерств с другими органами (например, частными агентствами по трудоустройству, социальными партнерами, группами молодежи).
• Выводы о достижениях и недостатках политики в области занятости и на рынке труда и служб по трудоустройству молодежи.	

ГЛАВА 4. ЭФФЕКТИВНАЯ ПРОГРАММА НА РЫНКЕ ТРУДА ИЛИ УСЛУГА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЕЖИ (ФАКУЛЬТАТИВНО)

Задача данной главы: Представляется программа на рынке труда или услуга по трудоустройству/практика, которую страна считает действенной и эффективной (т.е. является передовой практикой) в оказании содействия занятости молодежи, повышении качества занятости молодежи и/или борьбе с молодежной безработицей и вынужденной неактивностью. Программа или практика будет подвергаться особенно внимательному рассмотрению и оценке анализирующей страной, а затем – на конференции по взаимной экспертной оценке – всеми странами-участницами

В частности, страна должна учесть, возможно ли передать программу или практику другим странам и при каких условиях. Отбор эффективной программы/услуги должен основываться на критериях, описанных в разделе 3.2.2 настоящего Руководства (Выявление и оценка примеров передовой практики в области занятости молодежи).

Рекомендации относительно объема: 3–4 страницы

ГЛАВА 5: СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Задача: Содержит перечисление всех источников, использованных для написания доклада.

Рекомендации относительно объема: 0.5–2 страницы.

(ФАКУЛЬТАТИВНО) ПРИЛОЖЕНИЕ: ТАБЛИЦЫ СПРАВОЧНЫХ ДАННЫХ

Задача: Основная часть национального информационного доклада должна содержать анализ преобладающих тенденций, подсказанных данными, в отличие от представления данных самих по себе без критического анализа. Тем не менее, странам, пожелавшим предоставить подробные данные, на которых основан анализ, предлагается включить эту информацию в приложение.

Рекомендации относительно объема: Зависит от уровня данных; не более 8 страниц.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ДОКЛАДА АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНЫ

Подготавливается анализирующей страной при поддержке МОТ.

Участникам настоятельно рекомендуется обращаться к Методологии по проведению анализа молодежного рынка труда вместе с настоящим Приложением, которое дополняет ресурсы МОТ для написания доклада.

Рекомендации относительно объема: Весь доклад должен иметь объем от 10 до 15 страниц.

Примечание: Может потребоваться дальнейшая адаптация примерной структуры в свете установленной сферы охвата добровольной взаимной экспертной оценки.

ГЛАВА 1: ОЦЕНКА ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ И НА РЫНКЕ ТРУДА В ИНТЕРЕСАХ МОЛОДЕЖИ

Задача данной главы: Оценивается согласованность и последовательность политической основы в области занятости молодежи в анализируемой стране, а также охват, актуальность и адекватность политики и программ (активных и пассивных) в области занятости и на рынке труда в интересах молодежи.

Рекомендации по объему: 3–4 страницы

Основные темы, охватываемые в Главе 1	Направляющие вопросы
Согласованность и последовательность политической основы в области занятости молодежи Охват, актуальность и адекватность активной политики и программ в интересах молодежи	• Согласуется ли применяемая политика в области занятости с национальной стратегией занятости (в отношении молодежи) и способствует ли она ее осуществлению (если такая стратегия имеется)? • Поддерживают ли друг друга предоставленные программные документы? Рассмотрите конкретные программные документы (например, по политике в сфере занятости, образования), всеобъемлющие программные стратегии (национальная стратегия социально-экономического развития, национальная стратегия сокращения масштабов бедности и т.д.) и (если уместно) законодательные акты. • Как вы оцениваете адекватность акцента анализируемой страны на политике в области занятости и программах на рынке труда в интересах молодежи? Хорошо ли координируются соответствующие меры политики и являются ли они взаимодополняемыми? • Сопровождаются ли цели политики в области занятости молодежи ожидаемыми конечными результатами и поддающимися количественному измерению показателями? Если да, как вы оцениваете успехи страны в достижении целей в области занятости молодежи на данный момент? • Достаточно ли охвачены ищущие работу лица активной политикой и программами на рынке труда?

Основные темы, охватываемые в Главе 1	Направляющие вопросы
	• С какими трудностями сталкивается молодежь в получении доступа к АПРТ (например, с недостаточной информацией об этих программах, с ограниченным потенциалом программ ввиду ограниченных финансовых ресурсов, административных проблем и т.д.)? Что вы могли бы предложить для решения этих проблем? • Насколько актуальны имеющиеся АПРТ для удовлетворения нужд различных групп ищущей работу молодежи? Насколько хорошо эти программы разработаны и ориентированы? Приносят ли они ожидаемые конечные результаты? • Могли бы вы предложить какие-либо изменения для линейки активных программ на рынке труда, такие как внедрение новых программ, закрытие неэффективных программ, придание приоритета конкретным программам, изменение структуры некоторых программ (направленность, финансирование и т.д.)? • Есть ли четкие подтверждения того, что активная политика и программы на рынке труда охватывают незащищенные группы молодежи, такие как лица, рано бросившие школу; лица с недостаточным уровнем грамотности и навыками счета; инвалиды; молодежь, проживающая в отдаленных районах и сельской местности, в районах с плохой инфраструктурой и т.д.? Каковы механизмы, позволяющие АПРТ охватывать такие группы? • Есть ли у анализируемой страны система мониторинга конечного результата и оценки воздействия активной политики и программ на рынке труда? Например, какие виды данных мониторинга о промежуточных и конечных результатах для бенефициариев собираются в рамках программы? • Какое учреждение координирует систему мониторинга и оценки? Каковы результаты системы мониторинга и оценки (за последние 3–5 лет), если они имеются?
Охват, актуальность и адекватность пассивной политики на рынке труда в интересах молодежи	• Достаточно ли охвачена ищущая работу молодежь пособиями по безработице и социальной помощью? Включены ли группы незащищенной молодежи? Какие вызовы вы видите в этой сфере (например, ограниченные права, административные проблемы и т.д.) и что бы вы предложили, чтобы расширить охват? • Считаете ли вы, что уровень и продолжительность выплаты пособия по безработице и социальная помощь достаточны для того, чтобы защитить ищущих работу лиц в целом и ищущую работу молодежь в частности от бедности и социальной изоляции? • Считаете ли вы, что уровень и продолжительность выплаты пособия по безработице и социальная помощь достаточны для того, чтобы мотивировать безработную молодежь обращаться в ГСЗ, получать от нее помощь в трудоустройстве, проходить профессиональную подготовку или участвовать в каких-либо подходящих АПРТ и соглашаться на новые рабочие места? • Могли бы вы предложить какие-либо изменения в отношении уровня и продолжительности выплаты пособия по безработице и оказания социальной помощи, с тем чтобы они оказывали более эффективную материальную поддержку во время активного поиска работы? • Как активные или пассивные программы на рынке труда способствуют переходу от школьного обучения к трудовой деятельности в анализируемой стране или влияют на него? Можно ли измерить это влияние?

ГЛАВА 2: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНЫ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РАЗРАБОТКИ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ И НА РЫНКЕ ТРУДА

Задача данной главы: Критически оценивается институциональная основа в области занятости молодежи, в частности, ее способность реагирования на ситуацию на рынке труда. Рассматривается также качество и эффективность служб по трудоустройству молодежи, например, достаточность их ресурсов и успехи в охвате различных групп молодежи

Рекомендации по объему: 3–4 страницы

Основные темы, охватываемые в Главе 2	Направляющие вопросы
Институциональная основа занятости молодежи, в частности: – степень, в которой она обеспечивает анализ и реагирование на изменения на рынке труда	• В какой степени проводимые оценки рынка труда (обследования работодателей, прогнозы потребности в профессиональных навыках и т.д.) способствуют разработке соответствующей политики и программ? • Насколько информированы учреждения, ответственные за оказание услуг по трудоустройству, о ситуации на рынке труда в своем регионе и нуждах ищущей работу молодежи и работодателей? • Обладают ли службы занятости всеобъемлющей и надежной информацией о рынке труда? До какой степени это способствует оказанию услуг по трудоустройству, АПРТ и материальной поддержке безработных (в частности, молодежи)? • Регулярно ли службы занятости проводят обследования предприятий в своем регионе в отношении текущих и будущих потребностей в рабочей силе? Отражаются ли их результаты на профессиональной ориентации молодежи и ищущих работу лиц? Способствуют ли эти результаты разработке активных программ на рынке труда?
Качество и эффективность государственных услуг по трудоустройству молодежи	• Имеется ли в государственной службе занятости достаточно персонала, оборудования и финансовых ресурсов для оказания актуальных услуг по трудоустройству и осуществления программ на рынке труда для ищущей работу молодежи и работодателей в их регионе? • Насколько эффективна государственная служба занятости в охвате молодежи, которая не работает, не учится и не получает профессиональную подготовку? • Насколько эффективна государственная служба занятости в охвате неформально работающей молодежи, предлагая ей помощь в поиске работы или возможность принять участие в соответствующих программах на рынке труда? • Насколько эффективно ГСЗ сотрудничает с местными работодателями и отбирает для них подходящие кандидатуры на вакантные места? В свою очередь, насколько успешно работодатели предоставляют информацию о вакансиях и нанимают соискателей, предложенных ГСЗ? Организует ли ГСЗ профессиональную подготовку ищущих работу лиц в соответствии с нуждами конкретных работодателей, которые затем обязуются нанять этих лиц?

Основные темы, охватываемые в Главе 2	Направляющие вопросы
	• Насколько эффективно сотрудничает ГСЗ с другими соответствующими заинтересованными лицами (такими как органы управления на разном уровне, социальные партнеры, молодежные организации и другие организации гражданского общества) в целях координации оказания услуг по трудоустройству, а также разработки и осуществления политики на рынке труда в интересах ищущей работу молодежи и работодателей? • Оказывают ли международные организации поддержку в разработке, продвижении или мониторинге политики на рынке труда национальным институтам, отвечающим за рынок труда?

ГЛАВА 3: ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ НА РЫНКЕ ТРУДА ИЛИ УСЛУГ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЕЖИ (ПЕРЕДОВАЯ ПРАКТИКА)

Задача данной главы: Если анализируемая страна выбирает какой-либо пример передовой практики для национального информационного доклада, анализирующая страна должна оценить ее **актуальность, эффективность, устойчивость, инновационный потенциал, продуктивность и воспроизводимость** в оказании содействия занятости молодежи, повышении качества рабочих мест для молодежи и/или борьбе с безработицей и вынужденной неактивностью молодежи.

Оценка программ/услуг должна следовать критериям, описанным в разделе 3.2.2 Руководства (Выявление и оценка примеров передовой практики в сфере занятости молодежи).

Рекомендации по объему: 2–3 страницы

ГЛАВА 4: ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Задача главы: Суммируются выводы и рекомендации по преодолению проблем, выявленных в ходе оценки. Рекомендации должны быть как можно более реалистичными и выполнимыми. Они также должны быть доступны с точки зрения затрат и пропорциональны ресурсам, которые анализируемая страна уже выделяет на осуществление политики в области занятости и на рынке труда. Подумайте, как меры, предложенные для преодоления выявленных недостатков, можно представить и закрепить институционально, и какие краткосрочные и долгосрочные меры политики можно предложить в результате проведенной оценки.

Рекомендации по объему: 2–3 страницы

ГЛАВА 5: СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Задача: Список источников, использованных при написании доклада.

Рекомендации по объему: 0,5–2 страницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА СВОДНОГО ДОКЛАДА

Подготавливается МОТ (организация-посредник) с учетом выводов национального доклада и доклада анализирующей страны, а также протоколов конференции по взаимной экспертной оценке.

Участникам настоятельно рекомендуется обращаться к Методологии по проведению анализа молодежного рынка труда вместе с настоящим Приложением, которое дополняет ресурсы МОТ для написания доклада.

Рекомендации относительно объема: Доклад должен иметь объем в 20–25 страниц.

ГЛАВА 1: ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ, В ЭКОНОМИКЕ И НА РЫНКЕ ТРУДА

Задача данной главы: Содержит общий обзор основных изменений в анализируемой стране в том, что касается экономики, демографического состава населения и рынка труда. В частности, необходимо сосредоточить внимание на факторах со стороны предложения (например, характеристики ищущего работу населения) и факторах со стороны спроса (например, типы секторов, в которых сконцентрированы рабочие места).

Рекомендации по объему: 3–4 страницы

Основные охватываемые темы:	Детали содержания:
Изменения в экономике и социальной сфере	• Темпы роста ВВП и ожидаемый рост занятости; • Краткий анализ макроэкономической политики и ее влияние на макроэкономическую стабильность, развитие предпринимательства и создание рабочих мест; • Развитие основных секторов экономики и их потенциал по созданию рабочих мест; • Распределение доходов среди населения и доля населения с доходами ниже черты бедности; • Прочие изменения, актуальные для рабочей силы (например, миграция, механизмы установления заработной платы и т.д.);
Демографические изменения	• Состав населения с разбивкой по возрасту, полу, уровню образования и географическому региону, например, число (в тысячах) мужчин и женщин в разных возрастных группах; • Состав рабочей силы с разбивкой по возрасту, полу, уровню образования, географическому региону и т.д.; • Прочие демографические тенденции, имеющие отношение к рабочей силе (например, средняя продолжительность жизни, состав домашних хозяйств, уровни образования населения).

Основные охватываемые темы:	Детали содержания:
Изменения на рынке труда	• Участие в составе рабочей силы, уровни занятости и безработицы с разбивкой по возрасту, полу, уровню образования и географическому региону; • Основные формы занятости – Распределение по секторам, охватывающим основные виды экономической деятельности, входящие в Международную стандартную отраслевую классификацию всех видов экономической деятельности (МСОК), Rev. 4;³³ – Типы договоров (например, преобладание «непостоянной занятости»); – Формирующиеся секторы; • Вакантные рабочие места.

ГЛАВА 2: ПОЛОЖЕНИЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Задача данной главы: Рассматривается положение молодежи на рынке труда анализируемой страны, в том числе относительная легкость, с которой они находят работу, и гарантированные/стабильные условия занятости. Рассматривается также положение молодежи в обществе в более широком плане, например, масштабы бедности среди работающих лиц, уровень социальной активности и т.д.

Рекомендации по объему: 1–2 страницы

Основные охватываемые темы:	Детали содержания:
Структура занятости молодежи	• Уровни экономической активности, занятости и безработицы среди молодежи (согласно национальному определению), городской молодежи, сельской молодежи, молодых мужчин, молодых женщин; • Уровни экономической активности, занятости и безработицы среди разных возрастных групп молодежи, по возможности (например, 15–19 лет, 20–24 года, 25–29 лет); • Уровень экономической неактивности среди молодежи (по возможности, также среди разных возрастных групп молодежи) и причины неактивности;
Положение молодежи в группе риска	• Анализ показателей среди молодежи (экономической активности, занятости, безработицы и т.д.) с разбивкой по различным характеристикам (например, по полу, возрасту, географическому региону, этнической принадлежности, статусу инвалидности и т.д.); • Рассмотрение факторов риска, влияющих на уровень участия молодежи в рабочей силе.

³³ См. предыдущую сноску о МСОК для получения более детальной информации.

Основные охватываемые темы:	Детали содержания:
Прочие аспекты проблемы занятости молодежи	Другие специфические проблемы молодежи на рынке труда, например • Чрезмерная представленность в неформальной и/непостоянной занятости; • Бедность среди работающих по сравнению с другими работниками (например, не соответствующие нормам заработная плата и условия труда); • Гендерные разрывы; • Отсутствие регистрации в государственной службе занятости; • Уровень социального участия ниже среднего.

ГЛАВА 3: ПОЛИТИКА И ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ: ОСНОВНЫЕ ВЫЗОВЫ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Задача данной главы: Суммируются основные меры политики и действия, предпринятые в области занятости молодежи в анализируемой стране, а также институциональная основа и какие-либо проблемы, подрывающие эффективность конкретных программ. Рассматриваются основные вызовы в отношении занятости молодежи в анализируемой стране, например, проблемы в создании достойных рабочих мест, сокращении гендерных разрывов, облегчении перехода из неформальной экономики в формальную и т.д.

Рекомендации относительно объема: 5–6 страниц

Основные охватываемые темы:	Детали содержания:
Приоритеты национальной политики в области занятости молодежи	• Приоритеты в рамках национальной стратегии занятости (молодежи) и/или других соответствующих программных документов (например, национальной стратегии экономического и социального развития, национальной стратегии сокращения масштабов бедности, политики в области социальной защиты, плана действий в области занятости молодежи и т.д.).
Институциональная основа занятости молодежи	• Ответственные министерства и ведомства, оказывающие услуги по трудоустройству и осуществляющие программы содействия занятости молодежи (например, ГСЗ, а также учреждения, помогающие молодежи начать или расширить собственное дело); • Подробные сведения о каком-либо конкретном отделе/подразделении/координаторе, занимающемся вопросами молодежи.

Основные охватываемые темы:	Детали содержания:
Охват программами и услугами, предназначенными для молодежи	• Обзор программ и услуг по трудоустройству молодежи; • Общая численность безработных и число/доля безработной молодежи; • Общая численность зарегистрированных безработных и число/доля зарегистрированной безработной молодежи; • Общая численность безработных и число/доля безработной молодежи, занятой в индивидуальных программах; • Любые другие проблемы, выявленные анализирующей страной и в ходе конференции по добровольной взаимной экспертной оценке, например, низкие показатели регистрации в ГСЗ, показатель незавершенных индивидуальных программ, трудности в охвате молодежи, относящейся к группе риска и т.д. <i>См. примеры ниже</i>
Оценка передовой практики	• Краткое описание передовой практики, выбранной анализируемой страной.

Примечание: Главные темы, которые должны основываться на выводах национального информационного доклада (в частности, в главе 2) и конференции по добровольной взаимной экспертной оценке.

ГЛАВА 4: ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ЭКСПЕРТОВ. РЕЗЮМЕ ДИСКУССИЙ НА КОНФЕРЕНЦИИ ПО ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКЕ

Задача данной главы: Суммируются основные идеи анализирующей страны, как в целом, так и в отношении примеров передовой практики, выявленных в анализируемой стране (например, наиболее эффективные элементы, пределы охвата и т.д.), а также основные темы дискуссий в ходе конференции по взаимной экспертной оценке, в частности, основные дебаты и выводы в отношении политики/программ, считающихся наиболее эффективными в решении проблем безработицы среди молодежи. Приводятся также некоторые (краткие) данные о делегациях стран-участниц и месте проведения мероприятия. На основе результатов оценки рекомендуются возможные меры, которые стоит принять в анализируемой стране.

Рекомендации относительно объема: 3–4 страницы

Примечание: Главные темы, которые должны основываться на выводах доклада анализирующей страны (в частности, в главе 4) и конференции по добровольной взаимной экспертной оценке. Кроме того, главные темы, которые должны основываться на протоколах и повестке дня конференции. Важно сосредоточить внимание на основных дискуссиях и выводах дискуссий вместо предоставления длинных описаний обмена мнениями. Авторы должны воздержаться от того, чтобы соотносить отдельные комментарии с конкретными лицами, и исключить информацию щепетильного характера, предоставленную конфиденциально.

ГЛАВА 5: РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВОПРОСАМ ПОЛИТИКИ

Задача данной главы: Возможно, самая важная глава сводного доклада, суммирующая основные рекомендации по вопросам политики для анализируемой страны в области занятости молодежи на основе выводов добровольной взаимной экспертной оценки.

Рекомендации относительно объема: до 4 страниц

Рекомендации по вопросам политики	Направляющие соображения
Точные рекомендации должны основываться на докладе анализирующей страны и результатах конференции по взаимной экспертной оценке. Каждая рекомендация должна сопровождаться некоторым разъяснением (т.е., по меньшей мере, размером с абзац).	Среди прочего, авторы могут продумать, существуют ли какие-либо: • Способы улучшить согласованность и последовательность политической и/или институциональной основы в области занятости молодежи; • Улучшения в разработке и осуществлении активных программ на рынке труда (АПРТ) для молодежи; • Способы изменения соотношения между активными и пассивными программами/политикой на рынке труда и сочетания АПРТ (например, смещение акцента с общественных работ на профессиональную подготовку, стажировки или субсидирование занятости); • Способы изменения соотношений при распределении ресурсов; • Способы более эффективного ориентирования мер на определенные группы и/или области; • Способы повышения эффективности государственных услуг по трудоустройству молодежи, в частности, в том, что касается охвата и прогнозирования рынка труда; • Конкретные группы молодежи, нуждающиеся в более пристальном внимании, такие как молодые люди из неблагополучных семей, в рамках данной политики; • Основные субъекты, нуждающиеся в наращивании потенциала (государственные службы занятости, местные органы власти, молодежные организации и т.д.): • Пути совершенствования макроэкономической политики, направленной на обеспечение роста.

ГЛАВА 8: СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Задача: Списки всех источников, использованных при составлении доклада.

Рекомендации относительно объема: 0,5–2 страницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПЕРЕЧЕНЬ ОБЯЗАННОСТЕЙ АНАЛИЗИРУЕМОЙ СТРАНЫ, АНАЛИЗИРУЮЩЕЙ СТРАНЫ И ОРГАНИЗАЦИИ-ПОСРЕДНИКА

Конкретные обязанности анализируемой страны, анализирующей страны и организации-посредника приводятся во вставках ниже. Хотя анализируемая страна является стороной, принимающей группу экспертов при посещении объектов, она не всегда проводит у себя конференцию по взаимной экспертной оценке. Конференцию можно проводить в любом месте/любой стране при организационной поддержке МОТ.

Анализируемая страна:

- Составляет информационный доклад о ситуации в стране в отношении молодежной занятости, а также обеспечивает обратную связь на окончательный вариант доклада (см. примерную структуру доклада в Приложении 1);
- Выявляет пример (примеры) передовой практики в области занятости молодежи в рамках национального доклада;
- Обеспечивает анализирующую страну всей необходимой документацией и информацией на этапах анализа;
- Предоставляет контактную информацию анализирующей стране и способствует организации опросов и встреч;
- Принимает делегацию анализирующей страны во время посещения объектов;
- Обеспечивает обратную связь на выводы и рекомендации доклада анализирующей страны;
- Поддерживает регулярные контакты с организацией-посредником (МОТ) при составлении информационного доклада и оказывает поддержку в организации посещения объектов;
- Проводит презентацию о положении в стране в рамках конференции по взаимной экспертной оценке.

Факультативные действия анализируемой страны:

- Участвует в дополнительных действиях по распространению результатов оценки, таких как подготовка какого-либо примера передовой практики для онлайн-базы данных и презентации на пресс-конференции (см. Раздел 3.7.2 Распространение результатов добровольной взаимной экспертной оценки).

Анализирующая страна:

- Формирует группу экспертов, обычно состоящую из представителей правительства и социальных партнеров, занимающихся вопросами занятости молодежи;
- Проводит углубленную оценку политики и программ в области занятости молодежи в анализируемой стране, анализируя национальный доклад и ряд дополнительных документов и данных;
- В ходе исследования посещает объекты и проводит опросы заинтересованных сторон, чтобы собрать информацию о различных аспектах ситуации в области занятости молодежи и о политике/программах;
- Оценивает пример передовой практики, выявленный анализируемой страной, если таковой представляется на рассмотрение, используя критерии, сформулированные в разделе 3.2.2 настоящего Руководства (Выявление и оценка примеров передовой практики в области занятости молодежи);
- На основе исследования подготавливает доклад, оценивающий политику/программы в области занятости молодежи в анализируемой стране, и предлагает рекомендации по их улучшению (см. примерную структуру доклада в Приложении 2);
- Присутствует на конференции по взаимной экспертной оценке, где представляет основные выводы и рекомендации по вопросам политики для анализируемой страны и активно участвует в последующих дискуссиях;
- На основе результатов конференции по взаимной экспертной оценке оказывает поддержку в доработке доклада, в том числе рекомендаций по вопросам политики, совместно с МОТ.

Организация-посредник:

- Совместно с анализируемой страной работает над определением точной сферы охвата добровольной взаимной экспертной оценки, в частности, аналитических рамок (см. раздел 3.1.1, озаглавленный «Определение аналитических рамок оценки») и национального информационного доклада (см. Приложение 1);
- Направляет анализируемую страну при подготовке информационного доклада, предоставляя инструменты и примерную структуру, а также выполняя определенную работу по доработке текста;
- Занимается логистическими аспектами посещения объектов и встреч в ходе добровольной взаимной экспертной оценки, включая приглашение партнеров, распространение материалов, бронирование мест в гостиницах, организацию питания и т.д. (см. Приложение 6);
- Поддерживает связь со странами-партнерами, участвующими в конференции по взаимной экспертной оценке;
- Принимает участие в посещении объектов и проведении оценки и направляет их;
- Помогает стране, принимающей конференцию по взаимной экспертной оценке, разработать содержание и повестку дня;
- Покрывает затраты на посещение объектов и проведение конференции по взаимной экспертной оценке;
-

- Оказывает поддержку анализирующей стране (странам) при подготовке доклада о взаимной экспертной оценке, предоставляя примерную структуру и выполняя определенную роль при доработке текста;
- Обеспечивает качество информационного доклада, доклада анализирующей страны и всех других материалов, полученных в процессе оценки;
- Выполняет роль посредника во время посещения объектов и проведения добровольной взаимной экспертной оценки;
- Подготавливает сводный доклад, в котором суммируются выводы добровольной взаимной экспертной оценки, в частности, рекомендации для анализируемой страны по ее политике/программам.

(Факультативные действия)

- Оказывает поддержку в наращивании потенциала, предлагая, если требуется, обучение и инструктаж;
- Публикует, при согласии сторон, основные выводы и рекомендации оценки на своем веб сайте;
- Принимает участие, при согласии сторон, в дополнительных действиях по распространению результатов оценки, таких как пресс конференции, предоставление информации социальным медиа и т.д.;
- Работает совместно с анализируемой страной над составлением оперативного плана действий (1–2 страницы) в поддержку осуществления рекомендаций по политике (если требуется).

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СРОКАМ И ЛОГИСТИЧЕСКИМ АСПЕКТАМ

Предполагается, что от начала до окончания весь процесс должен занять от пяти до семи месяцев. Временные рамки добровольной взаимной экспертной оценки могут быть гибкими в зависимости от потребностей страны и наличия ресурсов. Например, страны с ограниченными ресурсами могут выразить пожелание рассмотреть возможность «сокращения этапов» или ограничения сферы охвата оценки определенными областями.

Приведенные ниже примерные временные рамки дают представление о продолжительности различных этапов, хотя на практике рекомендуется, чтобы точный график был согласован на начальном этапе конкретного процесса оценки.

Стоит помнить о том, что начальный этап может занять более пяти недель, в зависимости от срока предварительного уведомления, который требуется странам, чтобы дать согласие подвергнуться оценке. Настоятельно рекомендуется, чтобы первый проект национального информационного доклада был готов **не позднее чем за шесть недель до посещения объектов**, и чтобы окончательный проект был представлен экспертам **не позднее чем за четыре недели до посещения объектов**.

Примерные временные рамки добровольной взаимной экспертной оценки:

Неделя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Этап	Начальный этап					Предварительный анализ документов				Начальный анализ				
	Определение стран-участниц (MOT)					Сбор данных и документов (анализируемая страна)				Оценка мер политики и данных (анализирующая страна)				
	Определение сферы охвата (MOT, анализируемая страна, анализирующая страна, принимающая страна *)					Национальный информационный доклад (анализируемая страна)				Проект доклада анализирующей страны (анализирующая страна)				
						Изучение данных; анализ пробелов (анализирующая страна)				Согласование программы и кандидатур респондентов в рамках посещения объектов (MOT, анализируемая страна, анализирующая страна)				
	Постоянное логистическое сопровождение (MOT)					Постоянное логистическое сопровождения (MOT)				Постоянное логистическое сопровождения (MOT)				

Неделя	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Этап	ПОСЕЩЕНИЕ ОБЪЕКТОВ	Завершение анализа					КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКЕ			Последующая деятельность		
	Опросы и посещение анализируемой страны (представителями анализирующей страны, МОТ)	Доработка доклада анализирующей страны (анализирующая страна, анализируемая страна, МОТ) Окончательная подготовка к конференции по взаимной экспертной оценке (МОТ)					Обсуждение доклада анализирующей страны; вопросы и оценка стран-партнеров Утверждение доклада анализирующей страны Сбор данных обратной связи			Распространение результатов (МОТ, анализируемая страна) Публикация сводного доклада Дальнейшие возможности для взаимного обучения		

МОТ занимается всеми логистическими аспектами добровольной взаимной экспертной оценки и организацией посещения объектов и конференции по взаимной экспертной оценке, включая назначение дат, размещение и питание. Страны, принимающие группу экспертов при посещении объектов и конференцию, должны предоставить некоторые сведения, например, местные рекомендации, для поддержки этого процесса.

Рекомендуется, чтобы при решении различных вопросов логистики организаторы учли, по меньшей мере, все нижеперечисленные аспекты.

Финансирование и расходы:

- С самого начала четко определите обязанности по финансированию различных аспектов добровольной взаимной экспертной оценки. Например, организация-посредник может взять на себя основную ответственность за размещение и проезд, в то время как принимающая страна может отвечать за организацию питания и кофе-брейков и обеспечение помещениями для встреч на протяжении всех мероприятий.
- Предусмотрите некоторое количество запоздалых регистраций и отмен, приводящих к изменениям в количестве лиц, которые должны принять участие в посещении объектов и конференции по взаимной экспертной оценке. Предусмотрите в связи с этим некоторые ограничения, например, неявившимся участникам придется самим компенсировать расходы частично или полностью, за исключением обстоятельств непреодолимой силы. Организация-посредник должна проявить благоразумие в этом отношении.

Поставка материалов:

- Придерживайтесь сроков, согласованных на начальном этапе, в подготовке и рассылке различных материалов.

Требования к языку:

- С самого начала определите рабочий язык добровольной взаимной экспертной оценки и выясните, есть ли необходимость в организации услуг устного или письменного перевода. В идеале услуги устного перевода должны предоставляться только для определенных сегментов мероприятия (например, для перевода выступлений представителей основных заинтересованных сторон), в отличие от постоянного обеспечения устным переводом ввиду того, что это требует больших затрат времени и ресурсов.

Требования к численности персонала:

- Посредническая группа должна включать старших экспертов в области (областях) содействия занятости (молодежи), с полномочиями по критическому рассмотрению национального доклада и доклада анализирующей страны, а также по подготовке сводного доклада на основе результатов добровольной взаимной экспертной оценки (оценок).
- Группа также должна включать лиц с опытом управления мероприятиями и логистики.
- На конференции по взаимной экспертной оценке должны присутствовать как эксперты, так и технический персонал, чтобы содействовать в проведении дискуссии и обеспечить общую поддержку участникам (регистрация, инструкции и т.д.).

Бронирование отелей:

- Тщательно продумайте выбор отеля (например, расстояние от мест расположения посещаемых объектов и проведения конференции по взаимной экспертной оценке, качество/отзывы, цены/скидки, предлагаемые бизнес-услуги и условия аннуляции бронирования).
- Включите гибкие условия в договор с отелем, чтобы учесть аннуляцию в последнюю минуту.
- Организуйте посещение отеля до бронирования мест.

Питание:

- Заранее запросите детальные требования участников к питанию.
- Вечерний прием организуется по желанию и обычно является обязанностью принимающей страны.

Места проведения:

- При организации мест проведения мероприятий тщательно обдумайте их размер, имеющиеся услуги, место расположения и стоимость. Например, смогут ли участники разделиться на небольшие группы для обсуждений? Как будет обставлена основная комната? Удовлетворяет ли помещение аудиовизуальным требованиям? Есть ли технический персонал для оказания поддержки в случае возникновения технических проблем?

Совет 1: U-образная рассадка в помещении для встреч особенно способствует дискуссии.

Совет 2: Было бы полезно, чтобы принимающая страна использовала свои собственные помещения, чтобы показать участникам, где работает ее персонал. Минимальные требования: достаточно большая комната, чтобы вместить всех участников для пленарного заседания, и комнаты для обсуждений в группах.

Транспорт:

- Организуйте мероприятие так, чтобы потребность в транспорте была минимальной, за исключением случая ознакомительной поездки.

Поддержание контактов с анализируемой страной, анализирующей страной и странами-партнерами:

- Создайте единый контактный центр или (в идеале) общий адрес электронной почты для поддержания контактов с другими сторонами, участвующими в процессе оценки.
- Установите регулярные «контрольные точки» на протяжении всего процесса оценки, когда можно будет предоставлять обновленную информацию различным субъектам. Было бы полезно с самого начала разъяснить участникам «ступени» процесса оценки, чтобы они знали, чего ожидать и когда.
- Избегайте рассылки большого числа материалов в одной почте; старайтесь предусмотреть разный уровень информации, предоставляемой в разные моменты.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6.

ГЛОССАРИЙ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

ТЕРМИНЫ ОБЩЕГО ХАРАКТЕРА:

Молодежь: Согласно стандартному определению МОТ, к категории «молодежь» относятся лица в возрасте от 15 до 24 лет. Определение молодежи и точные возрастные рамки сильно различаются в разных странах, так же как и более широкие взгляды на молодежь в связи с ее правами, ролью, возможностями и обязанностями. В большинстве стран СНГ национальные определения молодежи включают лиц в возрасте от 15 до 29 лет.

Добровольная взаимная экспертная оценка: Взаимная экспертная оценка – это рассмотрение и оценка результатов, достигнутых какой-либо страной в определенной области, выполняемая одной или более странами-партнерами.³⁴ Такие оценки должны носить добровольный характер и основываться на взаимном доверии между сторонами.

Передовая практика: Конкретная политика или мера, которая показала свою эффективность и устойчивость в области занятости, что было подтверждено фактами и/или методами мониторинга и оценки с использованием обработки данных, свидетельствующими о наличии потенциала для воспроизведения. Она может включать как разработку, так и осуществление политики или меры, которая давала положительные результаты на рынке труда на протяжении продолжительного периода времени.³⁵

Молодежь из группы риска: Это понятие относится к молодым людям, которые, в силу определенных проблем (например, продолжительной безработицы, наркомании, преступности среди несовершеннолетних) подвержены вероятности социальной изоляции.³⁶

ТЕРМИНЫ, СВЯЗАННЫЕ С ЗАНЯТОСТЬЮ:

Экономически активный: Экономически активное население включает всех лиц, которые предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг на протяжении определенного учетного периода (т.е. общая численность занятого и незанятого населения). Сюда входит производство индивидуальных или коллективных благ, которые поставляются или предназначены для поставки иным субъектам, а не их производителям.³⁷

Занятость: Занятые лица – это те, кто выполняет какую-либо работу на протяжении конкретного короткого периода времени (недели или дня) за вознаграждение, ради получения прибыли или семейного дохода, а также те, кто временно отсутствует на рабочем месте. «За вознаграждение» относится к лицам, которые выполняют определенную работу и получают заработную плату или оклад наличными деньгами или натурой (наемные работники); «ради получения прибыли» охватывает самостоятельно занятых работников; а «ради семейного дохода» позволяет включить помогающих семейных работников, которые работают на семейном предприятии или приусадебном участке.³⁸

³⁴ ОЭСР (2007), "Policy Brief: Peer Review: a Tool for Co-operation and Change"; Группа Организации Объединенных Наций по оценке (2011 год), Принципы ЮНЕГ по проведению профессиональных коллегиальных обзоров функции оценки организаций системы ООН.

³⁵ Европейская комиссия (октябрь 2013 года), "Mutual Learning Programme: Database of national labour market practices – Step-by-Step Guide", стр. 2 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14033&langId=en>

³⁶ МБТ (2008), «Руководство по подготовке национальных планов действий по вопросам занятости молодежи», стр. 28.

³⁷ Экономически активное население – это то же самое, что и рабочая сила. МБТ (2015), <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c1e.html>

³⁸ МБТ (2015), <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c2e.html>

Безработица: Безработные лица одновременно должны удовлетворять трем критериям: они должны быть «без работы», иметь «готовность работать в настоящий момент» и «искать работу» в течение учетного периода. Однако некоторые используют менее строгое определение безработицы и включают в категорию безработных лиц, которые «не имеют работы» или «готовы работать в настоящий момент, но не занимаются активным «поиском работы».³⁹

Неполная занятость: Лица с временной неполной занятостью – это те, кто в учетный период «желал работать дополнительно» или «имел возможность работать дополнительно» и чья фактическая продолжительность рабочего времени в учетный период была меньше установленного на национальном уровне предела.⁴⁰

Чрезмерная занятость: Этот термин относится к ситуациям, когда фактическая продолжительность рабочего времени какого-либо лица превышает желательную. Для того чтобы соответствовать этому критерию, респондент должен «выразить желание сократить продолжительность рабочего времени, даже если это приведет к сокращению дохода». Такие обстоятельства обычно возникают тогда, когда работники не обладают достаточной правоспособностью или работодатели не знают о «долгосрочных последствиях сверхурочной работы».⁴¹

Неформальная экономика: Охватывает «любую экономическую деятельность, выполняемую работниками и хозяйствующими субъектами, которые не охвачены или недостаточно охвачены, по закону или на практике, формальными отношениями». Однако сюда не входит незаконная деятельность, такая как торговля наркотиками или оружием.⁴² Встречается во всех секторах экономики.

Пути перехода: МОТ определяет следующие пути перехода:

1. «Прямой переход» – первый опыт молодого человека после окончания школы состоит в том, что он/она получают удовлетворяющую его/ее или постоянную работу.
2. Периоды занятости без периодов безработицы или неактивности:
 - а) постоянная или удовлетворительная занятость;
 - б) временная/самостоятельная занятость и неудовлетворительная занятость или занятость без заключения трудового договора.
3. Периоды безработицы, включающей или не включающей периоды занятости и неактивности.
4. Прочее – занятию текущей должности не предшествовало никакой экономической активности; молодой человек занимался, например, домашними делами или путешествовал.⁴³

Незащищенная занятость: Эта категория включает помогающих семейных работников или лиц, работающих за собственный счет. Эти группы заняты на основе относительно ненадежных условий. Менее вероятно, что у них официально оформлены трудовые отношения или они получают доступ к льготам или программам социальной защиты. Это делает их особенно зависимыми от экономических циклов.⁴⁴

³⁹ МБТ (2015), <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>

⁴⁰ Определение основывается на «Резолюции об измерении неполной занятости и неадекватных ситуациях в области занятости», принятой 16-й МКСТ. См. Ralf Hussmanns (Бюро статистики МБТ) (2007), «Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current international standards and issues in their application», стр. 18. http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_088394/lang-en/index.htm

⁴¹ МБТ (2009), «Key indicators of youth labour markets: Concepts, definitions and tabulations», стр. 11.

⁴² Сессия МКТ (12 июня 2015 года), «Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономике», Женева. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang-en/index.htm

⁴³ МБТ (2009), «Key indicators of youth labour markets: Concepts, definitions and tabulations», стр. 19.

⁴⁴ МБТ (2009), «Key indicators of youth labour markets: Concepts, definitions and tabulations», стр. 4.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Группа Организации Объединенных Наций по оценке (2011), Принципы ЮНЕГ по проведению профессиональных коллегиальных обзоров функции оценки организаций системы ООН.

Европейская комиссия, информационный бюллетень 5/2013, “PES to PES Dialogue: The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services”.

Европейская комиссия (октябрь 2013 года), “Mutual Learning Programme: Database of national labour market practices – Step-by-Step Guide”.

Европейская комиссия (2015 год), “Piloting Youth Guarantee partnerships on the ground – A summary report of key achievements and lessons from the European Parliament Preparatory Action on the Youth Guarantee”.

Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Eurofound) (2012 год), Young people and ‘NEETs’ infographic:
<http://eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youthinfographic>

Комитет содействия развитию (2014 год), “DAC Peer Review Reference Guide 2015–2016”.

МБТ (1992 год), “Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods”.

МБТ (2008 год), «Руководство по подготовке национальных планов действий по вопросам занятости молодежи».

МБТ (2009 год), “ILO school-to-work transition survey: A methodological guide – Key indicators of youth labour markets: Concepts, definitions and tabulations”.

МБТ (2009 год), “Key indicators of youth labour markets: Concepts, definitions and tabulations”.

МБТ (2013 год), “Global employment trends for youth, 2013: A generation at risk”.

Международная конференция труда, 101-я сессия (2012 год), «Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать», Женева.

Международная конференция труда, 103-я сессия (2014 год), «Резолюция о втором периодическом обсуждении проблем занятости», Женева.

Международная конференция труда, 104-я сессия (2015 год), «Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике», Женева.

Международный и Иberoамериканский фонд государственного управления и политики (FIIAPP) (2010 год), “El aprendizaje entre pares en la elaboración de políticas públicas”.

Обследование «PES to PES Dialogue» 2013 и 2014 годов, Обзор выводов:
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12857&langId=en>

Отдел статистики Секретариата Организации Объединенных Наций (2008), Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности (МСОК), Rev. 4.

ОЭСР, Платформа по инновационной политике, дата отсутствует, “Issue Brief Peer Review”.

ОЭСР (2007 год), “Policy Brief: Peer Review: a Tool for Co-operation and Change”.

ОЭСР, дата отсутствует, период после 2015 года: “Policy dialogue, knowledge sharing and engaging in mutual learning”.

Партнерство Африка-Канада (2010 год), “Reviewing Africa’s Peer Review Mechanism: A Seven Country Survey”.

Фонд Роберта Вуда Джонсона, Qualitative Research Guidelines Project,
<http://www.qualres.org/HomeSemi-3629.html>

Husmanns, R., (Бюро статистики МБТ) (2007 год), “Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current international standards and issues in their application”.

Rosas, G., руководитель Программы занятости молодежи, Международное бюро труда, презентация на тему “Piloting Youth Guarantee on the Ground: Experiences from the European Parliament Preparatory Action”, Брюссель, 8 мая 2015 года.



**РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДОБРОВОЛЬНОЙ
ВЗАИМНОЙ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПОЛИТИКИ
В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ**