



Економски и инвестициони план за Западни Балкан
Инвестициони приоритет 10 – Гаранција за младе

СМЕРНИЦЕ

Припрема Плана имплементације Гаранције за младе

септембар 2021. године

Садржај

<i>Како да користите Смернице</i>	3
1. Кључни принципи који воде успостављање Гаранције за младе	5
2. Припрема Плана имплементације Гаранције за младе (План имплементације)	7
2.1. Стручна група	Error! Bookmark not defined.
2.2. Прикупљање и анализа података и информација о младим НЕЕТ	9
2.3. Преглед захтева политика за Гаранцију за младе (4 фазе).....	11
2.3.1. Мапирање и рана интервенција	12
2.3.2. Досезање	14
2.3.3. Припрема.....	19
2.3.4. Понуда	21
2.4. Преглед захтева политика за Гаранцију за младе (4 трансверзална покретача).....	24
2.4.1. Партнерства	24
2.4.2. Прикупљање података и оквир за праћење Гаранције за младе	24
2.4.3. Коришћење средстава (одређивање трошкова и мобилизација финансијских ресурса)	29
2.4.4. Снажни механизми за имплементацију	30
3. Попуњавање обрасца за припрему Плана имплементације Гаранције за младе.....	33
4. Доступна техничка помоћ за успостављање, имплементацију и консолидацију Гаранције за младе на Западном Балкану.....	51
4.1 Инструмент техничке помоћи ЕУ/МОП: општи опис	51
4.2 Захтеви за техничку помоћ путем ЕУ/МОП TAF.....	53
Анекс 1: Иновације у политици запошљавања младих у Европској унији	54
Анекс 2: Оквир индикатора за праћење система пружања услуга Гаранције за младе	58

Како да користите Смернице

Ове смернице служе као водич Координатору Гаранције за младе (у даљем тексту ГЗМ) (обично ће то бити одељење¹ за запошљавање у оквиру министарства надлежног за рад) и другим заинтересованим странама на Западном Балкану у процесу израде Плана имплементације Гаранције за младе (у даљем тексту: План имплементације). Смернице нуде оквир за припрему и попуњавање **образац Плана имплементације**, који је Европска Комисија (ЕК) доставила координаторима ГЗМ на Западном Балкану. Смернице појашњавају коришћену терминологију и имају за циљ да осигурају да се План имплементације заснива на свеобухватном прегледу свих елемената који су потребни за реализацију ГЗМ, укључујући интервенције у политикама и структурне реформе, уз истовремено пружање примера са релевантним подацима за израду Плана имплементације.

Смернице детаљно обрађују иницијалне елементе **процеса** који води ка формулацији и формалном усвајању Плана имплементације, при чему:

- Координатор ГЗМ ради са мањом Стручном групом (видети испод), коју чини оперативно особље из релевантних јавних институција, која је основана (видети одељак 2.1) и овлашћена за обављање припремних радњи (детаљно описано у одељцима 2.2 до 2.4).
- Мултисекторска група (тј. међу-министарска радна група, која укључује и друге заинтересоване стране, попут социјалних партнера и кровних омладинских организација) пружа смернице и надзор на вишем нивоу;
- Стручна група припрема Предлог плана имплементације (одељак 3), заснован на образцу Плана имплементације и овим смерницама, и подноси га Мултисекторској групи.

Посматрајући процес изван оквира покривеног Смерницама, након што Стручна група заврши Предлог Плана имплементације, задатак мултисекторске групе је да детаљно размотри садржај Предлога и о њему дискутује ради даљег усавршавања. Координатор ГЗМ може организовати презентације са другим заинтересованим странама које могу бити укључене у спровођење Гаранције за младе како би се разговарало о улогама и одговорностима (видети одељак 2.4.4). Када План имплементације буде спреман, Координатор ГЗМ може размотрити организовање размене искустава (peer-review) са другим економијама Западног Балкана и/или са државама чланицама ЕУ.

Након прегледа и одобрења Мултисекторске групе, Координатор ГЗМ доставља План имплементације Европској комисији на адресу [EU-WB Youth Guarantee@ec.europa.eu](mailto:EU-WB_Youth_Guarantee@ec.europa.eu), као и Делегацији/Канцеларији ЕУ.

На основу блиске сарадње између Европске комисије и економија Западног Балкана, Европска комисија ће организовати **поступак техничке ревизије**, заједно са Међународном организацијом рада (МОР) и Европском фондацијом за обуку (ЕТФ), како би се дале повратне информације о нацрту и коначној верзији Плана имплементације.

Пожељно је да Координатор ГЗМ поднесе Нацрт плана имплементације на коментаре до 15. априла 2022. године, у циљу добијања повратних информација и сугестија о могућим побољшањима садржаја и квалитета. Важно је да нацрт пружи јасан преглед планираних акција, њиховог временског оквира и трошкова како би се у даљим корацима обезбедила интеграција истих у поступак планирања буџета и издвајања потребних домаћих ресурса. То ће такође бити предуслов за разматрање потенцијалне

¹ Координатор Гаранције за младе је функција, не појединац. Узимајући у обзир изазове који се односе на ову функцију, који укључују не само припрему Плана имплементације, већ и координацију спровођења и континуирано праћење Гаранције за младе, саветује се да Координатор за Гаранцију за младе буде тим/јединица/одељење у оквиру министарства надлежног за запошљавање и тржиште рада.

будуће подршке ЕУ. Нацрти Плана имплементације поднети пре **15. априла 2022. године** ће добити **коментаре до 20. маја 2022. године**.

Очекује се да се **коначне верзије Плана имплементације** поднесу до **краја јуна 2022. године** и на њих ће **технички коментари бити дати до 10. септембра 2022. године**.

Подразумева се да ће сваки Координатор ГЗМ следити релевантне процедуре како би се испунили захтеви за формално усвајање План имплементације. Документи Гаранције за младе треба да имају званични статус, као и сваки други домаћи стратешки документ, како би се осигурао основ за приступ ЕУ финансирању за Гаранцију за младе. У духу сарадње између Европске комисије и економија Западног Балкана, Европска комисија ће бити обавештена о свим значајним променама уведеним у План имплементације након тога².

О форматима и модалитетима за извештавање о имплементацији Гаранције за младе (видети одељак 2.4.2 Прикупљање података и оквир за праћење Гаранције за младе) дискутоваће се са економијама Западног Балкана током прве половине 2022. године, узимајући у обзир постојећих капацитета за праћење и извештавање, као и доступне техничке помоћи за њихово унапређење.

У овим смерницама, **одељак 1** даје преглед кључних принципа којима се могу водити економије Западног Балкана приликом дизајнирања и имплементације Гаранције за младе. Они се заснивају на релевантним препорукама које потичу од Савета Европске уније.

Одељак 2 води кроз процес и пружа детаљни водич за спровођење неопходних анализа и прегледа како фаза, тако и трансверзалних покретача који подупиру Гаранцију за младе. На овај начин, обезбедиће се релевантне информације које ће бити сумиране и приказане у обрасцу Плана имплементације.

Одељак 3 описује како треба попунити образац како би се израдио Предлога плана имплементације. Образац је обезбедила Европска комисија и прате га ове смернице.

Одељак 4 пружа преглед Инструмента техничке помоћи за Гаранцију за младе (TAF), заједничке иницијативе ЕУ (Европске комисије и Европске фондације за обуку) и МОР како би се подржале економије Западног Балкана у изради, спровођењу, као и извештавању о Гаранцији за младе.

² Први План имплементације може, на пример, да покрива период од 2-3 године и може се ревидирати, под окриљем Мултисекторске групе, како би се одразила релевантна дешавања и значајне промене политика. Овај временски период би омогућио да се покрије фаза 2 (припремни рад) и на крају такође фаза 3 (пилотирање) водеће иницијативе ГЗМ. Неке економије Западног Балкана могу изабрати да формулишу План имплементације који покрива дужи временски оквир како би укључили и фазу 4 (прогресивно/опште запошљавање), док би друге можда желеле да фокусирају План имплементације на реализацију најхитнијих реформи политике (фаза 2 – припремни рад).

1. Кључни принципи који воде успостављање Гаранције за младе

Препоруком Савета од 22. априла 2013. године о успостављању Гаранције за младе уведен је оквир за политику запошљавања младих који се примењује на све државе чланице Европске уније. По први пут, државе чланице су се на нивоу ЕУ обавезале да ће урадити више од решавања проблема незапослености и недовољне запослености у циљу решавања неактивности и искључености младих.

У околностима кризе изазване пандемијом Ковид-19, донета је препорука Савета о мосту ка пословима, од октобра 2020. године којом се додатно унапређује Гаранција за младе и кохерентност између оквира за запошљавање младих и других инструмената политика усвојених на нивоу ЕУ од 2014. године. Кроз улагање у људски капитал младих Европљана, има за циљ да осигура будућност социјалних тржишних економија и да прати демографске промене, док у потпуности прихвата дигитално доба и раст броја радних места у зеленој економији, подржавајући ову двоструку транзицију.

Укратко: Шта је Гаранција за младе?

Гаранција за младе је проверен, инклузиван и амбициозан **програм активације који државе чланице ЕУ користе од 2013. године** како би младима обезбедиле несметан прелаз из образовања на посао, подржале њихову интеграцију на тржиште рада и осигурале да ниједна млада особа не буде изостављена.

Циљ Гаранције за младе је смањење незапослености и неактивности младих. Њеним спровођењем, државе чланице ЕУ се обавезују да ће осигурати да сви млади добију квалитетну понуду за запослење, наставак образовања, учење кроз рад/шегртовање (apprenticeship)* или праксу (traineeship)* у року од четири месеца од уласка у статус незапослености или напуштања, односно завршетка формалног образовања.

*Сматрајте преводе појмова *apprenticeship* и *traineeship* радним решењима пошто обе ове врсте понуда имају своје специфичне одлике у контексту ГЗМ, које се разликују од, а у некој мери поклапају са, постојећим програмима и појмовима на српском језику. У даљем тексту ових смерница налазе се кратка објашњења о томе шта ове две понуде подразумевају (прим. прев).

Препоруке Савета о Гаранцији за младе успостављају низ принципа, укључујући:

- (i) **Универзални обухват** - програм је намењен СВИМ младим људима до 30 година старости који нису запослени, нити су у образовању и обуци (*NEET*);
- (ii) **„Гаранција“** - обавезује јавне институције да интервенишу у року од четири месеца од уласка младе особе у статус незапослености или напуштања, односно завршетка формалног образовања, дајући свакој младој особи право на подршку и квалитетну понуду - посла, наставак образовања, праксе или учења кроз рад/шегртовања;
- (iii) **Кохерентност и координација политика** - промовише интеграцију различитих политика, мера и услуга у оквиру политика запошљавања, образовања, младих, родне равноправности, социјалне заштите; као и усвајање интегрисаних модела пружања услуга;
- (iv) **Адекватна комбинација политика** - комбинује дугорочне реформе са непосредним акцијама и укључује превентивне и корективне приступе; укључује стратегије досезања усмерене ка младима који нису ангажовани и индивидуалну подршку младима који се суочавају са вишеструким препрекама на тржишту рада; подстиче учење језика, управљање каријером и стицање зелених и дигиталних вештина;

(v) **Квалитетне понуде** - бави се и количином и квалитетом услуга и програма који се пружају младим људима и наглашава ситуацију у којој млади људи добијају квалитетну понуду за запослење, наставак образовања, програм учења кроз рад/шегртовања и програм праксе, у складу са успостављеним оквирима квалитета;

(vi) **Партнерства** - подстиче се сарадња јавних институција на централном и локалном нивоу, као и њихова сарадња са социјалним партнерима, организацијама младих и цивилног друштва и приватног сектора, као кључна димензија успешног дизајнирања и имплементације ГзМ;

(vii) **Континуирано праћење** - Промовише културу политика заснованих на доказима кроз континуирано праћење³ ради побољшања дизајна и имплементације. Оквир праћења и евалуације ЕУ ГзМ захтева (i) прикупљање збирних података, података о приливу, одливу и статусу након изласка у складу са заједнички договореним индикаторима (види Анекс 2); (ii) процену квалитета⁴, као и квантитета запослења након учешћа; и (iii) евалуацију.

(viii) **Оптимално коришћење домаћих и других финансијских ресурса** - промовише већа улагања домаћих ресурса у оквир политике запошљавања и удруживање средстава са инструментима ЕУ и другим потенцијалним изворима.

Препорука Савета из 2020. године односи се на низ **инструмената политика** који су релевантни за дизајн, спровођење и праћење Плана имплементације ГзМ, укључујући:

- Двадесет принципа Европског стуба социјалних права (о једнаким могућностима и приступу тржишту рада; поштеним условима рада; и социјалној заштити и инклузији), посебно Принцип 4 о активној подршци запошљавању;
- Препорука Савета од 28. јуна 2011. године о политикама за смањење раног напуштања школовања;
- Препорука Савета од 20. децембра 2012. године о признавању неформалног и информалног учења;
- Препорука Савета од 10. марта 2014. године о Оквиру квалитета за радне праксе;
- Препорука Савета од 15. фебруара 2016. године о интеграцији дугорочно незапослених на тржиште рада;
- Препорука Савета од 19. децембра 2016. године о методама усавршавања: нове могућности за одрасле;
- Препорука Савета од 15. марта 2018. године о европском оквиру за квалитетно и делотворно учење кроз рад/шегртовање;
- Препорука Савета од 22. маја 2018. године о кључним компетенцијама за целоживотно учење;
- Регулатива (ЕУ) 2019/1700 Европског парламента и Савета од 10. октобра 2019. године, која пружа заједнички оквир за седам претходно независних збирки података, међу којима је и Анкета о радној снази ЕУ. Интегрисана европска социјална статистика (IESS) даје детаљније упоредне податке међу ЕУ.

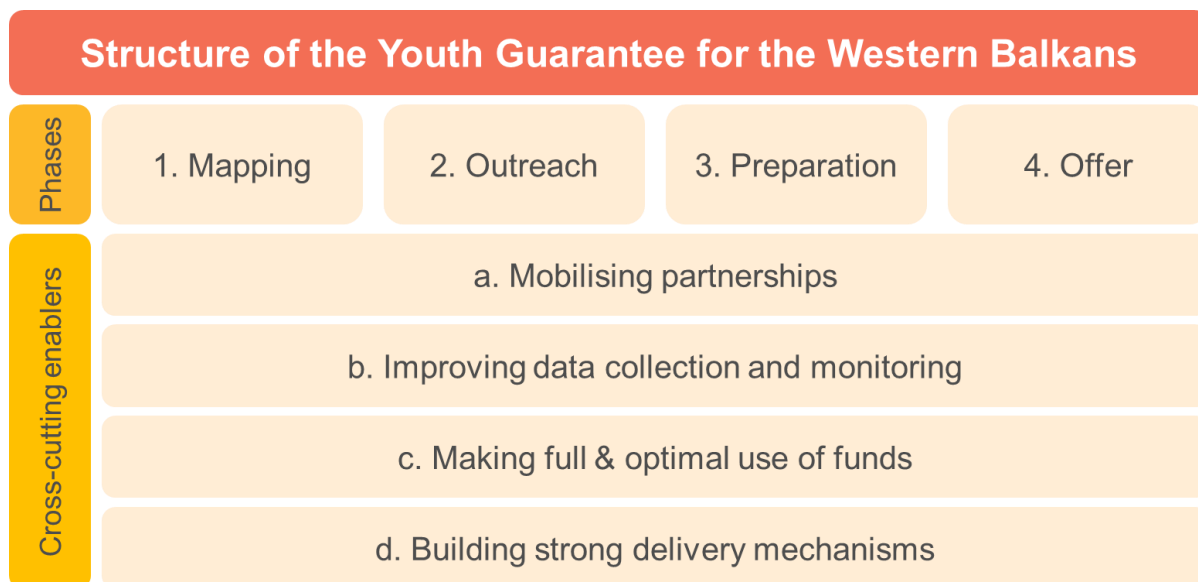
Укратко, ојачана ЕУ Гаранција за младе темељи се на четири фазе које се односе на интервенције у политикама и три трансверзална покретача (видите слику 1). На основу ове заједничке структуре, програм је организован у складу са националним, регионалним и локалним околностима. На основу

³ Оквир ЕУ политике за Гаранцију за младе укључује континуирано праћење интервенција кроз систем мултилатералног надзора Комитета за запошљавање (EMCO) и анализу утицаја постојећих политика.

⁴ Критеријуми за процену квалитета запошљавања младих наведени су у смерницама за праћење Иницијативе за запошљавање младих (ИЗМ-YEI) и односе се на врсту и трајање уговора о раду (стално и привремено запослење, нехотично непуну радно време), ниво накнаде, ниво и тип квалификације потребне за посао; и доступност додатне обуке у вези са послом.

претходних процена и дијалога о политикама, регионалне прилике на Западном Балкану захтевају укључивање четвртог трансверзалног покретача за успостављање програма Гаранција за младе у региону, у циљу изградње снажних механизма за имплементацију, на пример у јавним службама за запошљавање. Резултат такве структуре за Гаранцију за младе на Западном Балкану приказан је на слици 1, са 4 фазе и 4 трансверзална покретача, који су даље објашњени у следећим одељцима.

Слика 1. Структура Гаранције за младе



2. Припрема Плана имплементације Гаранције за младе

Координатор ГзМ треба да размотри неке прелиминарне кораке пре него што почне са израдом Плана имплементације ГзМ. Потребно је:

(i) **Операционализовати (владину) стручну групу** (видети одељак 2.1 испод), која укључује све релевантне институције јавног сектора, како би извршила преглед тренутне ситуације и предложила релевантне мере, као и да би пратила даље оснивање (ако не постоји) Мултисекторске групе;

(ii) **прикупити доступне статистичке податке** о младим *NEET* од Завода за статистику, као и релевантна истраживања и студије израђене на националном и локалном нивоу (2.2)⁵;

(iii) **прегледати све политике** од значаја за ГзМ, укључујући четири фазе (2.3) и четири трансверзална покретача (2.4), како би се идентификовале и процениле релевантне политике, утврдили недостаци, проценио капацитет институција/партнера и извршио преглед стања финансијских ресурса који се могу интерно мобилисати, а које ће допунити ЕУ и други извори.

Када се заврше ови прелиминарни кораци, ГзМ координатор ће од Мултисекторске групе добити даље смернице о садржају Плана имплементације.

⁵ Међу битним изворима су регистри и административни подаци из Јавне службе за запошљавање (ЈСЗ), као и подаци о образовању и социјалној помоћи/социјалној заштити. Координатор за Гаранцију за младе ће морати да комбинује податке из различитих извора током фаза израда, спровођења и праћења.

2.1. Стручна група

Први корак у припреми Плана имплементације је успостављање Стручне групе - под вођством вишег представника Министарства за рад/запошљавање⁶ - чији је задатак да процени ситуацију младих НЕЕТ, текуће политике, изворе финансирања и способност домаћих институција и релевантних партнера да управљају сложеним системом ГзМ (ове процене ће бити основа за израду Плана имплементације). Ову групу треба да чини оперативни ниво - стручњаци из министарстава надлежних за запошљавање, образовање и обуку, привреду, финансије, омладину, родну равноправност и социјалну заштиту, као и стручно особље из статистичких завода, Јавне службе за запошљавање (ЈСЗ) и центара за социјални рад. Стручњаци треба да имају приступ релевантним административним подацима и другим изворима података у оквиру својих институција и да буду у позицији да исте користе као основу у поступку процене. Додатни стручњаци се могу придружити групи у зависности од конкретних потреба у датом контексту и локалних околности. Прецизније, области стручности које би требало да буду обухваћене сажете су у Табели 1 испод.

Табела 1: Области стручности

Област политике ⁷ (области политика могу бити у оквиру делокруга једне или више институција)	Специфична област стручности
Образовање и обука	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Предшколско, основно, средње и више и високо образовање ▪ Стручно образовање и обуке, укључујући програм учења кроз рад/шегртовања (где постоји) ▪ Обуке и образовање одраслих, укључујући стицање додатних квалификација и преквалификације ▪ Неформално и информално учење ▪ Национални оквир квалификација (квалификације, стандарди занимања, акредитација, признавање претходног учења) ▪ Рано напуштање школовања ▪ Програми друге шансе ▪ Посебни програми за децу са инвалидитетом ▪ Управљање информационим системом у образовању, укључујући студије утицаја образовања након завршетка истог ▪ Каријерно вођење и образовање у школама
Запошљавање	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Радни односи, запошљавање и колективно преговарање ▪ Зараде и други услови рада ▪ Активна и пасивна политика запошљавања ▪ Информативни систем тржишта рада и предвиђање вештина (укључујући неусклађеност понуде и потражње) ▪ Услуге везане за запошљавање, услуге каријерног вођења и оријентације ▪ Родна равноправност (родно запошљавање и разлике у зарадама)
Млади	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Глас и представљање ▪ Улога и одговорности младих радника ▪ Партнерства у пружању услуга младима ▪ Организовање младих (координација и финансирање)

⁶ Ова особа може бити из јединице Координатора Гаранције за младе или из другог одељења.

⁷ Листа области политика се не односи на области надлежности појединачног министарства или институције. У зависности од локалног контекста и институционалне организације, више институција може имати надлежност над различитим аспектима дате области политика. Слично, једна институција може имати потребну стручност за више области политика.

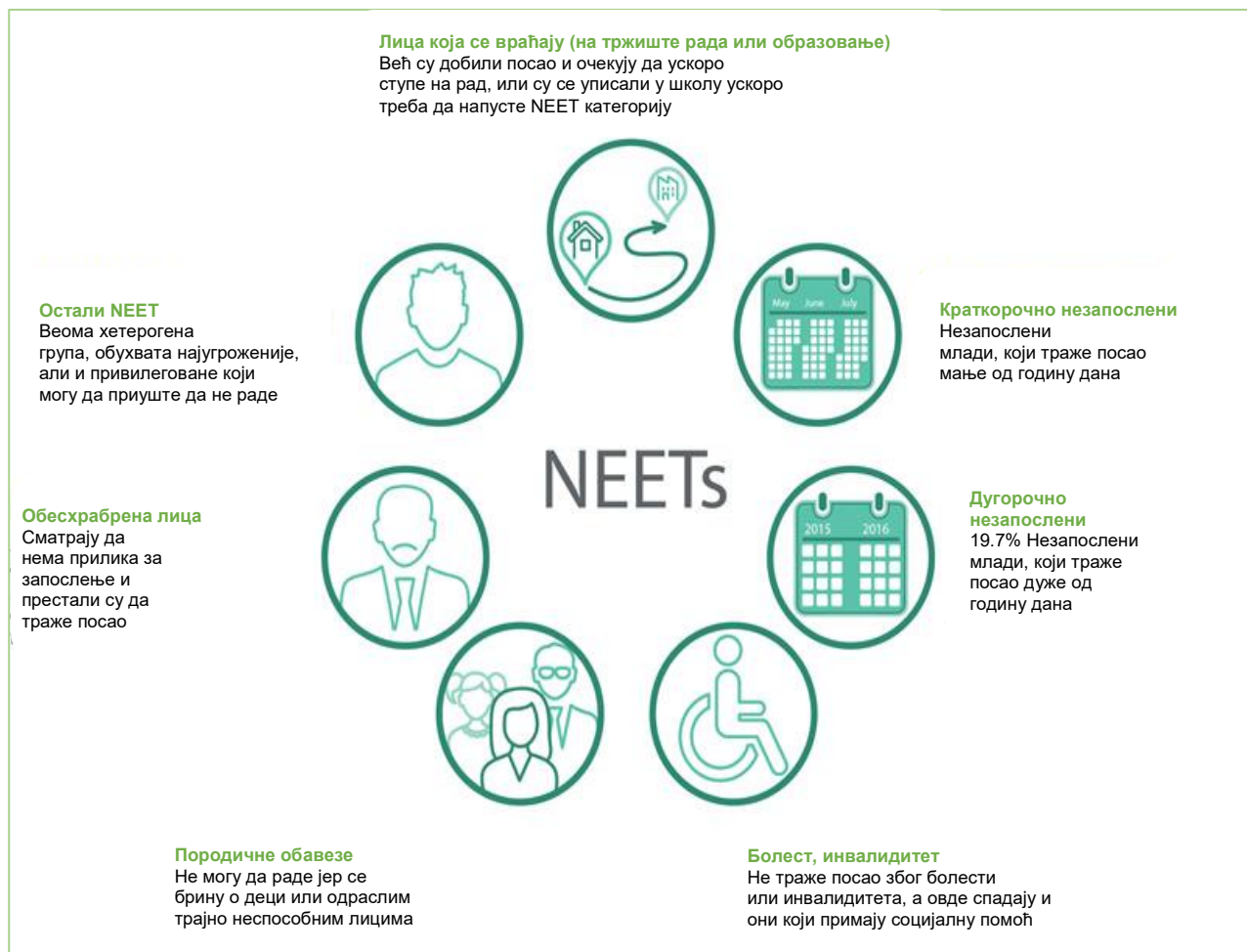
Социјална заштита	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Социјална инклузија/програми борбе против сиромаштва ▪ Социјална помоћ укључујући социјална давања и услуге ▪ Давања по основу инвалидитета ▪ Друга давања и/или новчана подршка, односно подршка у природи за појединца/домаћинство
Статистички подаци	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Становништво ▪ Образовање (укључујући анкете о обукама одраслих, <i>PISA</i>) ▪ Анкета о радној снази ▪ Анкета о приходима и условима живота, <i>SILK</i> (или, ако <i>SILK</i> није доступна, Студија о животним стандардима) ▪ Анкета о структури зарада

Поред тога, успостављање програма ГзМ захтева посвећеност заинтересованих страна на високом нивоу и напоре целе Владе у правцу реализације неопходних реформи и иницијатива. **Мултисекторска група**, одговорна за пружање смерница и надзора над процесом, може се успоставити по узору на управљачке/радне групе и одбора које економије Западног Балкана углавном успостављају за формулисање политике запошљавања. Њих треба проширити тако да обухвате не само релевантна министарства и агенције, већ и социјалне партнере, организације цивилног друштва и кровне омладинске организације и друге релевантне заинтересоване стране, у зависности од локалних околности, попут локалних самоуправа. Мултисекторском групом председава министар надлежан за послове запошљавања, а чланство је на нивоу министра/заменика министра. Поред тога, Мултисекторска група игра улогу у праћењу имплементације Плана имплементације и прегледа све промене које могу временом бити уведене у План имплементације (додатне информације у одељку 2.4.4).

2.2. Прикупљање и анализа података и информација о младим *NEET*

Први задатак стручне групе је прикупљање и анализа свих статистичких података доступних на државном нивоу о запошљавању младих (активност, запосленост и незапосленост - у поређењу са одраслима) и о младим *NEET* (барем у последњих пет-десет година). Ови потоњи подаци треба да буду разврстани (бар) према старосној групи (15-24, 15-29, 15-19, 20-24, 25-29), полу, статусу на тржишту рада (незапослени и неактивни) и нивоу образовања (груписане према нивоима *ISCED-a*), а уколико је могуће, према географској локацији (под-национално) или бар према томе да ли су у градским или сеоским подручјима. Ако је могуће, податке о младим *NEET* треба разврстати у седам поткатегорија приказаних на слици 2. Ове информације се користе за припрему одељка 1.2 (*Образложење за успостављање гаранције за младе*) Плана имплементације.

Слика 2: Млади *NEET* по подгрупама



*Ове подгрупе се могу извести из Анкете о радној снази (APC) путем стандардних дефиниција које примењују статистички заводи

Извор: M. Mascherini, S. Ledermaier: *Истраживање разноврсности NEET* (Eurofound, 2016)

Треба прикупити статистичке податке о економском и социјалном контексту земље (раст БДП-а током година, економско приближавање ЕУ, запосленост и незапосленост, изазови на тржишту рада угрожени пандемијом Ковида-19, структурна трансформација, особе у ризику од социјалне искљученост и сиромаштва). Резиме ове аналитике биће укључен у параграф 1.1. Плана имплементације (*Контекст*)⁸. Доступност података и истраживања у областима политике као што су неусклађеност понуде и потражње вештина, квалитет образовних исхода, услови рада за младе (нетипични уговори о раду, радно време, разлике у зарадама, неформалност), утицај пореског клина на запосленост младих, социјална заштита (давања у случају незапослености на основу доприноса, додаток за незапослене без доприноса, социјална помоћ), дизајн, праћење и процена мера активне политике запошљавања помоћи

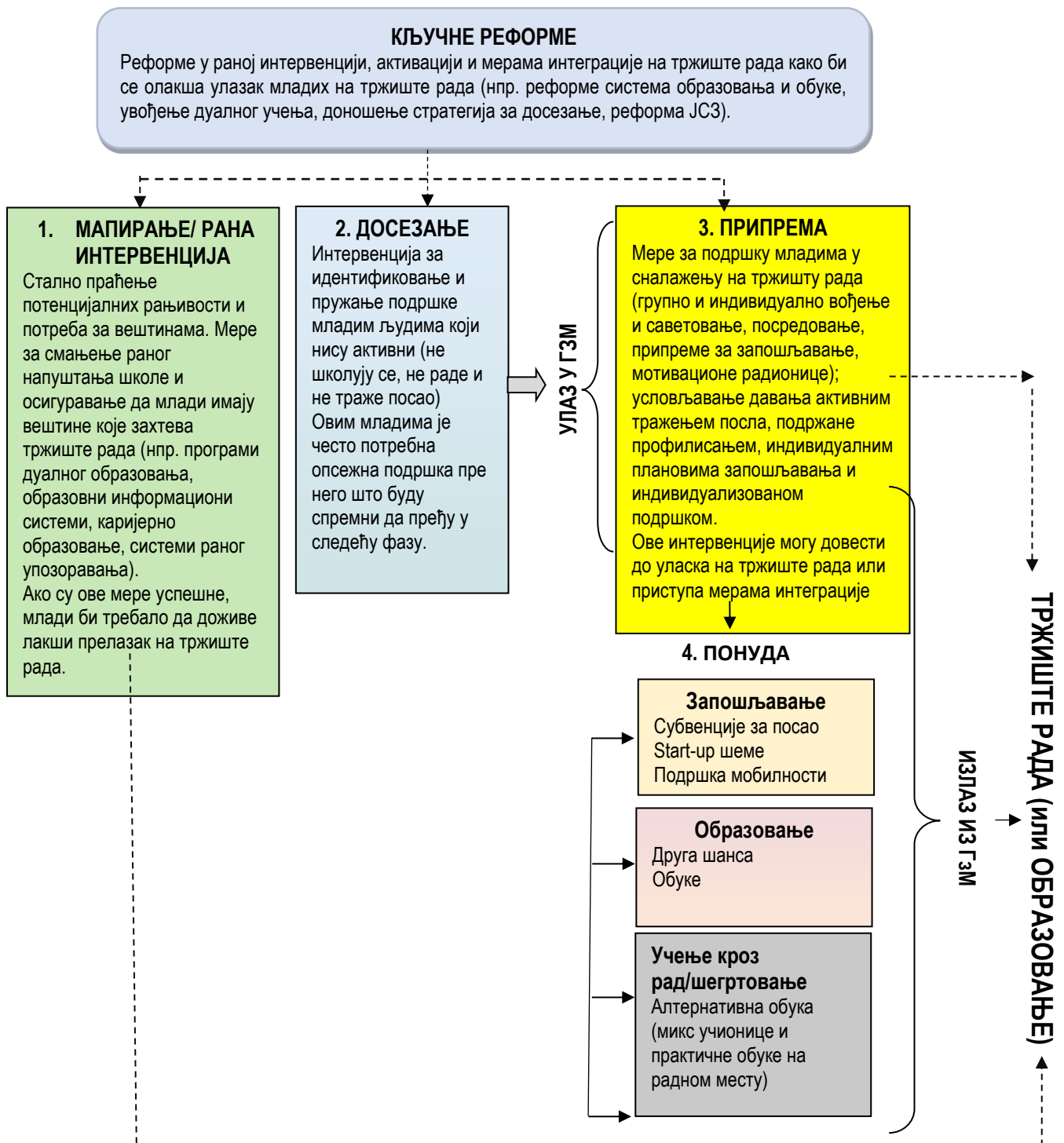
⁸ Саветује се да се такође прате истраживања и студије које су израдиле међународне организације (Светска банка, *OECD*, *MOP*, *UNDP*, ЕТФ), које могу пружити корисне увиде за израду разних делова Плана имплементације ГЗМ.

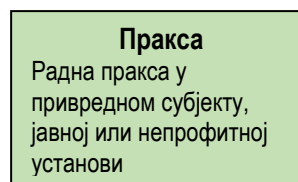
ће разумевању узорка незапослености и искључености/неактивности младих који произилазе из политика, са циљем идентификовања реформи које би се могле предузети у оквиру Гаранције за младе.

2.3. Преглед захтева политика за Гаранцију за младе (4 фазе)

По завршетку прикупљања и анализе статистичких података, задатак стручне групе је да прегледа сваки од захтева политика за Гаранцију за младе (четири фазе које се тичу интервенција у политици, трансверзалне покретаче и друге захтева за испоруку ГЗМ). Намера је да се: (i) идентификују и процене релевантне политике које се спроводе; (ii) утврди јаз између онога што се спроводи (политике, услуге и програми) и захтева ГЗМ (тј. политике и програмске промене које су потребне); и (iii) процени капацитет институција и других заинтересованих страна да испуне циљеве ГЗМ. Интеракција четири фазе програма Гаранције за младе приказана је на Слици 3 испод. Ово је даље разрађено, на основу искуства ЕУ, у Анексу 1.

Слика 3: Фазе програма Гаранције за младе





2.3.1. Мапирање и рана интервенција

Прва фаза ГзМ фокусира се на две одвојене ставке политике, и то на мапирање и рану интервенцију.

Мапирање захтева да одговорне институције и организације ојачају своје разумевање карактеристика младих *NEET*, њихове географске дистрибуције; њихову удаљеност од тржишта рада, као и мапирање услуга које су већ доступне (врста, трајање и пружаоци услуга). Када је фаза прикупљања података и анализе о младим *NEET* завршена (види горњи одломак), постаје лакше разумети информације које би биле потребне за осмишљавање интервенција у политици. Одговорне институције морају имати у виду да стопе *NEET* нису довољне за разумевање потенцијалног броја корисника Гаранције за младе, њихових личних особина и географског положаја. На пример, у некој земљи може бити случај да су младе жене неактивне због породичних обавеза, док у другој удео универзитетски образованих, краткорочно и дугорочно незапослених може бити изазов који треба решити. У овом делу Плана имплементације потребно је не само размотрити скромне интервенције (на пример једнократно анкетање/истраживање за прикупљање статистичких података који недостају), већ и увести реформе политике у циљу успостављање детаљнијег прикупљања података о младима *NEET* (посебно на регионалном нивоу) који укључује не само учинак на тржишту рада, већ и образовање, социјалну искљученост, учешће младих и транзицију са образовања у свет рада. Корисно средство које економије Западног Балкана такође могу размотрити је покретање модела регресије вероватноће на микро подацима анкета на нивоу домаћинства како би се разумели недостаци које имају особе са одређеним индивидуалним карактеристикама у односу на друге у смислу ризика да постану *NEET*. Пример за то је дат у *Водичу МОР-а за развијање стратегија за досезање до неактивних младих људи*.⁹

Следећи корак мапирања односи се на **идентификацију и процену услуга које су већ доступне** различитим категоријама *NEET*. Ово укључује мапирање: (i) пружалаца јавних услуга на националном и локалном нивоу (нпр. услуге запошљавања, социјалне, здравствене, омладинске и образовне услуге и обуке) и њихове одговарајуће мреже ресурса¹⁰; и (ii) организације које делују на локалу, посебно удружења младих и њихове одговарајуће мреже ресурса¹¹. Ово омогућава укључивање могућности пружања услуга мањег обима или пројеката којих надлежни органи можда нису свесни. Анекс 2 *Водича МОР-а за развој стратегија досезања до неактивних младих људи* даје смернице о томе како дизајнирати и извршити географски засновано мапирање ресурса.

Што се тиче политика **ране интервенције** и **превенције**, на нивоу ЕУ, дефиниција ране интервенције тренутно обухвата системске реформе образовања у комбинацији са специфичним

⁹ ILO: Guide for developing outreach strategies for inactive young people (ILO, Geneva, 2017) https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_613351/lang-en/index.htm

¹⁰ Релевантни примери могу обухватати услуге вођења у школама за стручно образовање које раде у складу да специфичним потребама *NEET*.

¹¹ Укључивање у мрежне ресурсе различитих пружалаца услуга има ефекат снежне лавине настале из једне грудве, што омогућава проширивање истраживања и постизање свеобухватнијег мапирања онога што је доступно.

мерама за смањење неуспеха и напуштања образовања.¹² Слика 4 у наставку приказује главне елементе који се односе на превенцију и интервенције у системима ране интервенције у земљама ЕУ. У контексту стратегија за решавање проблема превременог напуштања школе, системи ране интервенције комбинују се са мерама компензације. Потоњи имају за циљ да младе који нису завршили студије/школовање врате у образовање како би стекли квалификацију. Већина ових мера компензације (нпр. Програми друге шансе, курсеви поправног образовања) укључени су у понуде ГзМ.

Слика 4: Кључне одлике свеобухватних стратегија да се смањи превремено напуштање школе

Превенција	Интервенција
<ul style="list-style-type: none"> • Приступ квалитетном образовању у детињству; • Релевантан и занимљив наставни план; • Флексибилни путеви образовања; • Несметана транзиција између нивоа образовања; • Високо квалитетно и примамљиво стручно образовање; • Укључивање ученика; • Образовање наставника; • Снажан систем вођења и каријерно образовање. 	<ul style="list-style-type: none"> • Делотворни системи раног упозорења који се темеље на доказима; • Фокус на индивидуалним потребама; • Оквири систематичне подршке; • Ван-наставне и ваншколске активности; • Подршка наставницима; • Оснаживање породица и родитеља.

Извор: Препорука Савета од 28. јуна 2011. године о политикама за смањење раног напуштања школовања, ОЈС 191, 2011; Европска комисија: *Смањење раног напуштања школовања: Кључне поруке и подршка политици*. Коначни извештај Тематске радне групе о превременом напуштању школовања, 2013.

У многим земљама ЕУ мере превенције предвиђене Планом имплементације (лева колона слике 4) укључивале су јачање система стручног образовања и обуке (нпр. увођење дуалног образовања, учење на раду у стручном образовању и обукама, каријерно образовање од раног узраста¹³), и додатно га учиниле привлачним омогућавањем хоризонталне и вертикалне покретљивости кроз образовне путеве. У земљама са системом дуалног образовања (нпр. Аустрија и Немачка), реформе су укључивале увођење курсева пред-шегртовања/учења кроз рад у циљу повећања стопе задржавања у школама или ширења овако осмишљеног модела на нетрадиционална занимања. У економијама Западног Балкана такође би било важно усредсредити се на реформе система образовања и обуке како би се повећао њихов квалитет, релевантност и инклузија. Релевантан показатељ за ово било би национално бодовање у међународном програму *OECD*-а за оцењивање ученика (*PISA*) током времена.¹⁴

¹² Европска комисија: *Смањење раног напуштања школе: Кључне поруке и подршка политици*. Коначни извештај Тематске радне групе о превременом напуштању школовања (2013). За цео синопсис недавних пракси земаља по питању превременог напуштања школе, видите European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop: *Tackling early leaving from education and training in Europe: Strategies, policies and measures*, Eurydice and Cedefop Report (Luxembourg, 2014) – *Решавање питања превременог напуштања образовања и обуке у Европи: Стратегије, политике и мере*.

¹³ Контекстуално, земље покушавају да спроведу важну промену парадигме у погледу каријерног вођења, удаљавајући се од традиционалног приступа заснованог на пружању информација о каријерама и ка развоју вештина управљања каријером од раног узраста. Неки ресурси се могу наћи овде: Каталог публикација – [Запошљавање, социјална питања и инклузија – Европска комисија \(europa.eu\)](#)

¹⁴ У *PISA* процени у 2018. години учествовало је свих шест економија Западног Балкана.

Мере ране интервенције (десна колона на слици 4) баве се потешкоћама са којима се ученици могу сусрести у школи. Иако се неке од ових мера односе на све ученике и служе као превенција, друге су посебно усмерене на младе који се удаљавају од школских активности/учења и стога су у високом ризику од напуштања школовања. Разлози раног напуштања школовања могу се анализирати на бази података о различитим аспектима. Ту спадају узраст у којој се прекида образовање и обука, разлике према полу, социо-економском пореклу, школском успеху и нивоу образовања и разлике у стопама напуштања школовања међу школама, укључујући њихово место и врсте образовања и обуке коју пружају. Ове информације су генерално укључене у националне базе података о ученицима, административне регистре или опсежне квантитативне и квалитативне емпиријске студије о разлозима превременог напуштања школе. Механизми који предвиђају даљи развој система за прикупљање података за идентификовање ученика којима прети рано напуштање школовања, као и за откривање оних младих људи који су рано напустили школу, обично су укључени у План имплементације.¹⁵

Рана интервенција такође може обухватити мере политике на нивоу вишег и високог образовања, када подаци о исходима младих на овом нивоу образовања представљају изазове. На пример, држава може имати ниске стопе завршетка студија на овом нивоу образовања и релативно високе стопе незапослености за младе дипломце. Разлоге за такву ситуацију треба истражити (неусклађеност понуде и потражње вештина, механизми одабира за приступ вишем и високом образовању) како би се идентификовале потенцијалне које би се реализовале кроз Гаранцију за младе.

2.3.2. Досезање

Иако не постоји призната дефиниција „досезања - *outreach*“, термин се углавном користи када се односи на идентификацију и ангажовање младих људи који су непознати пружаоцима јавних услуга, на пример који нису регистровани у јавним службама за запошљавање или у центрима за социјални рад. Конкретно, досезање је често усмерено на младе људе који су „тешко доступни“ (превремено су напустили школовање и одвојени су од тржишта рада, млади који се суочавају са проблемима злоупотребе опојних дрога, бескућници) и који нису регистровани за добијање подршке. У контексту запошљавања младих, досезање често укључује информативне кампање и подизање свести како би се млади људи привукли доступним услугама; интервенције за идентификовање, контактирање и ангажовање неактивне или неангазоване омладине; и индивидуализоване услуге и програме за интеграцију на тржиште рада, који се пружају локално путем организација у заједници, школама, тржним центрима, путем јавних догађаја, локација где се може добити све на једном месту (*one-stop-shops*) или путем мобилних аранжмана.

Територијално мапирање може помоћи у идентификовању превладавајућих карактеристика неактивне омладине, доступних услуга, пружалаца услуга и потенцијалних партнера, као и у планирању интервенција и расподеле ресурса. Мапирање неактивних младих требало би да укључи географску дистрибуцију, старост, пол и ниво образовања, као и показатеље сиромаштва и социјалне искључености. Ако се подаци анкете о домаћинствима укрсте са другим информацијама (нпр. подаци о трудноћи тинејџера, злоупотреби опојних дрога, менталном здрављу и малолетничком криминалу), могле би се створити географске мапе које истичу препреке реинтеграцији на тржиште рада, у образовање или обуку (попут ниског нивоа вештина, одговорности за бригу о другом лицу или физичко или ментално лоше здравље), са којима се суочавају различите групе неактивних

¹⁵ За примере из земаља у погледу политика и мера ране интервенције укључених у планове ГЗМ у ЕУ, видите такође: МОР: Документ о политикама мера ране интервенције и запошљавања младих (МОР, Женева, 2017), https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_546608/lang--en/index.htm

младих. То се, затим, може повезати са пружањем услуга. Налази овог процеса могу помоћи у обликовању развоја релевантне стратегије досезања тако што ће утврдити где се јављају недостаци у пружању услуга, као и идентификовати организације које су у најбољем положају за пружање услуга у сваком месту. Модели досезања обично се састоје од четири фазе:

1. Идентификација. Артикулише приступе за идентификовање младих који нису ангажовани (попут употребе система праћења, размене података и складиштења података, споразума о партнерству са омладинским организацијама и ангажовање теренских или омладинских радника). Једно од средстава које треба истражити за потребе идентификације је улазак у регистре социјалне помоћи, инвалиднине или других корисника социјалне заштите, или, где постоје и добро функционишу, базе података које се користе за „социјалну карту”.

2. Контакт и ангажовање. Ова фаза подразумева идентификовање и пружање почетних услуга за ангажовање младих (информације, саветовање и вођење) и организација или појединаца одговорних за пружање услуга (општине, социјални радници, други млади, теренски или улични радници, организације цивилног друштва).

3. Испорука програма. Ова фаза артикулише комбинацију и редослед услуга и програма који се нуде младим који нису ангажовани (индивидуална процена, подучавање, мотивациони тренинг, самосвест, тренинг самопоуздања, комуникација, тимски рад, вештине спремности за рад, испробавање каријера, савети и упућивање специјализованим службама), планира како ће целокупан систем подршке функционисати на терену и детаљно наводи специфичне одговорности партнерских организација (ко ће шта радити).

4. Праћење и прилагођавање. Последња фаза модела детаљно описује систем праћења који ће се користити за верификацију напретка у пружању услуга и како се налази могу користити за прилагођавање пружања услуга и програма.

Слика 5. Четири корака приступа досезања



Развој и пружање интегрисаног одговора политике, како би се удовољило потребама младих који нису ангажовани, захтева систем услуга подршке доступан младима где год и кад год им је потребан. Са тим у вези, два модела пружања услуга имају тенденцију да превладају. Први је успостављање *центра за све на једном месту - one-stop-shops*. Иако спајање функција различитих пружалаца јавних услуга под један кров може бити делотворно за координацију интервенција и омогућавање пружања услуга које је прилагођено кориснику, постављање може коштати и не решава питање досезања до оних особа које су најудаљеније и које можда нису свесне постојања јавних служби или нису ни вољне да се истим обрате. У овом моделу приступ је углавном пасиван, а пружање услуга покреће се појединачним захтевима за помоћ или путем механизма упућивања код пружалаца услуга. Међутим, када се различите услуге (нпр. запошљавање, социјална помоћ, здравство и становање) групишу, постоји већа вероватноћа да се идентификују млади људи који нису ангажовани. Када се давања за социјалну помоћ утврде проценом социјалног радника на бази стања у домаћинству, вероватно ће се уочити сви проблеми са којима се суочавају деца и млади у том домаћинству што ће омогућити да се предузму одговарајуће мере.

Други приступ је успостављање *партнерске мреже и система упућивања*. Циљ овог приступа је да повеже (и у одређеним случајевима прошири) постојеће услуге и програме, укључујући неинституционалне мреже које су успоставиле невладине организације и организације које делују на локалу. Обично ради преко оператера (нпр. саветника, ментора и медијатора) из институције или организације (општина, службе за запошљавање, школе, центри за социјални рад, омладинске организација) која преузима водећу улогу у успостављању првог контакта са младим људима који нису ангажовани.¹⁶

Приликом развоја иницијатива у оквиру ГзМ за досезање, економије Западног Балкана треба да буду свесне следећих оперативних потешкоћа:

- Јавној служби за запошљавање (ЈСЗ) обично је поверена **регистрација младих NEET у ГзМ** - (испука припреме и понуде), а особље ЈСЗ-а нема искуства у идентификовању, контактирању и ангажовању неактивних појединаца. Ако је рад на досезању додељен ЈСЗ-у, потребно је регрутовати и обучити додатно особље које ће радити као омладински (улични или теренски) саветници који већину свог радног времена проводе изван канцеларије како би контактирали и ангажовали младе *NEET* (ово има дугорочне буџетске импликације које земља треба да процени). Потребно је пажљиво евидентирати број младих (неактивних или неангажованих) особа доведених у процес регистрације у ГзМ ради праћења и евалуације.
- **Досезање може бити поверено омладинским организацијама.** То се може учинити на разне начине. На пример, ако земља има Министарство омладине које такође координира и финансира активности омладинских организација, овом ентитету може бити дата одговорност у оквиру ГзМ да управља интервенцијама досезање кроз своју мрежу омладинских организација. Ово, међутим, захтева да укључене омладинске организације: (i) буду у стању да покрију већи део територије; (ii) користе исти систем за евидентирање корисника и услуга које им се пружају; и (iii) потребно је успоставити заједнички поступак за довођење ових младих корисника ка регистрацији у ГзМ (што заузврат може подразумевати систем размене података између омладинских организација и ЈСЗ-а који управља фазама припреме и понуде у ГзМ).

¹⁶ За примере из земаља у вези са интервенцијама досезања, видите МОП: Документ о политикама стратегија досезања до младих *NEET* (МОП, Женева, 2017), https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_546608/lang--en/index.htm ; и Водич за развијање стратегија досезања за неактивне младе (МОП, Женева, 2017) https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_613351/lang--en/index.htm

Алтернативно, мере за досезање могу се уговорити са омладинским организацијама кроз поступак јавне набавке (public tender) којим управља или Министарство рада (ГзМ координатор) или ЈСЗ или Министарство омладине. Овде је неопходно утврдити: (i) критеријуме за одабир омладинских организација; (ii) минималну количину и квалитет услуга које се пружају младим корисницима и (iii) процес кроз који ће омладинска организација пратити особу до регистрације у систему пружања услуга ГзМ (укључујући размену личних података, профилисање и процену индивидуалних потреба, праћење).

- **Идентификација младих *NEET*** један је од најпроблематичнијих аспеката израде стратегија досезања, јер су системи за праћење на Западном Балкану често недоступни, а тамо где би могли да се донесу, законодавство о заштити личних података може ограничити размену података и информација између институција. То се делимично може превазићи спровођењем континуираних информативних кампања, подизањем свести институција и организација које могу ступити у контакт са младим *NEET* да постоји доступна подршка, коришћењем омладинских радника који би током својих редовних активности могли да се упознају са овим младим људима.
- **Пружање ефикасних одговора на различите потребе неангазоване омладине** је још један аспект који треба пажљиво размотрити. Неке од потреба младих *NEET* могу бити посебно сложене и захтевају специјализовану подршку и време (знатно више од четворомесечног прага који је утврдила ГзМ). Овде је могуће решење задржавање мера досезања одвојено од система пружања услуга ГзМ док млада особа не буде спремна за фазе припрему и понуду. На пример, млада особа са проблемима зависности прво треба да се позабави физичким и психолошким проблемима повезаним са зависношћу (за шта је обично потребно много месеци и укључивање неколико пружалаца услуга), затим питањима везаним за повратак у самосталан живот без зависности. На крају се може размотрити могућност регистрације у ГзМ ради добијања подршке за образовање или запослење.
- Ако је земља тек започела интервенције досезања, потенцијалне потешкоће би се могле појавити при планирању адекватних финансијских средстава. Један од начина за пројектовање трошкова је процена укупног броја младих *NEET* који су неактивни због неактивности. Нису сви они који су неактивни спремни да раде, па би на почетку интервенција досезања било лакше обратити се тим младим особама (такође предузети пилот-мере и одлучити шта може деловати за оне које је теже довести на тржиште рада). Међу неактивним људима који су спремни да раде биће много различитих профила (младе жене са обавезама старања о другим лицима, младе особе са инвалидитетом, млади корисници социјалне помоћи, млади без родитељског старања итд.). За сваку од ових група биће потребно проценити и трошкове третмана/интервенција (просек) и додатна улагања потребна за инфраструктуру. На пример, за младе жене са одговорностима старања прво је потребно обезбедити установе дневног боравка по приступачној цени (дугорочно улагање, ако ове установе нису довољне да задовоље потражњу). Ако су пак доступне, потребно је решити питање колико су финансијски приступачне.

Процена система пружања услуга у оквиру Гаранције за младе

Пре процене политика ГзМ релевантних за фазу припреме и фазу квалитетних понуда потребно је размотрити како ће бити организован систем испоруке/реализације ГзМ (ово ће бити релевантно и за трансверзални покретач „Јаки механизми реализације ГзМ“). У овој области, стручна група треба да узме у обзир чињеницу да је у свим земљама ЕУ испорука/реализација ГзМ додељена Јавној служби за запошљавање (ЈСЗ), која управља регистрацијом ГзМ, провером подобности, првим интервјуом,

профилисањем и проценом потреба, пружањем припреме и квалитетне понуде, као и управљање оквиром за праћење ГзМ.

Регистрација младих *NEET* у ГзМ: У већини земаља постоје две могуће тачке уласка у ГзМ: регистрација код ЈСЗ или регистрација на наменском веб порталу (којим управља ЈСЗ). Иако је датум регистрације у локалној канцеларији ЈСЗ полазна тачка за рачунање четворомесечне референтне вредности за испоруку квалитетних понуда, регистрација на веб порталу ГзМ може такође захтевати - додатно - интервју са саветником ЈСЗ-а да би се потврдило да ли особа може да се региструје у ГзМ и оствари право на подршку (ово би требало да се догоди највише недељу дана након регистрације на веб порталу). Датум регистрације у овим случајевима постаје датум када ЈСЗ изврши проверу подобности младе особе. Уколико је централа ЈСЗ опремљена компатибилношћу (тј. може да верификује информације повезане са младом особом електронском провером неколико база података јавне управе), датум регистрације веб портала постаје датум регистрације у ГзМ. Регистрацијом, путем испоруке и праћењем младих *NEET* требало би управљати посебном, али повезаном ИТ апликацијом ЈСЗ-а, чије су кључне карактеристике илустроване у пасусу који се односи на оквир за праћење ГзМ.

Циљани *NEET*: Пре израде План имплементације, мора се донети одлука да ли ће ГзМ од самог почетка аутоматски покривати све младе *NEET*, укључујући оне који су већ регистровани код ЈСЗ, без обзира на трајање периода незапослености, или само оне који се одлуче да се региструју у ГзМ, обично од одређеног датума (на пример, 1. јануара 2022. године). У првом случају оперативно се дешава да ће све младе особе регистроване као незапослене на датум почетка ГзМ аутоматски постати корисници ГзМ и четворомесечна одредница се примењује од тог датума (нема смисла пријављивати младе незапослене према њиховом првобитном датуму регистрације јер ће ГзМ већ започети са негативним показатељем одлива у оквиру за праћење). У другом случају, унос је прогресиван, с тим што млади људи који су већ регистровани као незапослени код ЈСЗ постају подобни да се региструју у ГзМ приликом обавезне поновне регистрације (обично свака три месеца).

Будући да само Северна Македонија има претходно искуство у управљању Гаранцијом за младе, осталим економијама Западног Балкана се снажно предлаже да покрену пилотирање у једној или две локалне канцеларије за запошљавање (мала или средња) пре потпуног увођења како би се решили било који потенцијални проблем, разумео потребан ток рада и оптерећења особља и тестирао ИКТ систем управљања подацима (што је од кључне важности за оквир за праћења).

Кадровски капацитети за реализацију/испоруку Гаранције за младе: Систем испоруке ГзМ захтева да се за то одреди наменско особље, без угрожавања реализације редовних услуга и мера ка другим групама незапослених. У неким земљама ЕУ, ЈСЗ је регрутовала и обучила додатно особље за (уз подршку старијег особља), док је у другим земљама (где додатно запошљавање није било могуће због замрзавања регрутовања новог особља), део особља ЈСЗ-а је био обучен да се бави само ГзМ (позивајући се на подршку колега, када је то потребно). У свим економијама Западног Балкана, доступност довољног броја квалификованог особља ЈСЗ-а биће кључно питање за испоруку ГзМ, посебно када већи број младих буде подобни за ГзМ регистрацију (тј. сви који су према званичној статистици означени као *NEET*). Један од захтева ГзМ је управљање случајевима и индивидуално пружање услуга, што захтева доступност искусних саветника за запошљавање и стручњака за каријерно вођење. Поред пружања ГзМ услуга, можда ће бити потребно и додатно особље за управљање оквиром за праћења ГзМ, који захтева континуирано прикупљање, обједињавање и анализу података о младим *NEET* регистрованим у ГзМ и који примају услуге припреме и субвенционисане и несубвенционисане понуде.

Један од начина грубе процене могућег прилива младих у ГзМ је процена месечних прилива у регистар ЈСЗ-а од стране филијала за запошљавање током једне стандардне године рада (на пример 2019. године). Ова вежба ће показати филијалае за запошљавање где је прилив младих изнад националног

просека, као и месеци у којима су приливи обично већи (обично у пролеће и рану јесен). Овим бројевима треба додати додатне приливе који ће бити условљени ГзМ кампањама за информисање и подизање свести, што ће привући младе људе који се обично не би регистровали код ЈСЗ и неке неактивне особе. На основу искуства земаља ЕУ, разумна процена је додати 20-30% месечном приливу по локалној канцеларији за запошљавање. Унутар ГзМ, доступност снажног система за профилисање и расположивост наменског особља ЈСЗ је од кључне важности за управљање уласком, услугама припреме и понудама.

2.3.3. Припрема

Припрема младих *NEET* да преузму понуду за запослење, наставак образовања (и обуке), програма учења кроз рад/шегртовања или програма праксе (названо „активирање“ у Гаранцији за младе из 2013. године) укључује читав низ услуга за запошљавање које ЈСЗ обично пружа (саветовање, каријерно вођење, посредовање при запошљавању, мотивациони тренинг итд). То такође укључује алате који се користе за побољшање сегментације клијената, индивидуализованог пружања услуга и одрживости исхода (профилисање, индивидуално планирање запошљавања, вођење случајева, услуге након прихватања понуде, одн. Укључивања у меру).

Профилисање: Да би управљале додатним радним оптерећењем које прати увођење ГзМ, економијама Западног Балкана се препоручује да успоставе статистички систем профилисања (који ће бити користан и за остале незапослене у другим старосним групама) и да га укључе у План имплементације као реформу политике за ЈСЗ. Статистички систем профилисања омогућио би - на основу променљивих које су идентификоване током фазе мапирања и препознате као најбитније, односно које ће највероватније утицати да млада особа уђе у *NEET* статус, а - да се млади *NEET* прелиминарно поделе у три категорије: (i) са великим ризиком да остану у регистру након рока од четири месеца; (ii) са умереним ризиком; (iii) са малим или никаквим ризиком. Такав приступ, који би се валидирао кроз интервју са стручним радником ЈСЗ-а, помогао би одређивање приоритета за помоћ међу младима који су регистровани у ГзМ и креирао најефикаснији редослед услуга које су потребне младим *NEET* за улазак на тржиште рада или повратак у формални систем образовања.¹⁷ Издвајање адекватних ресурса за успостављање овог система кључно је како би се осигурала његова праведност и како би укључио неопходне заштитне мере, посебно за избегавање ризика од јачања постојећих образаца неједнакости и дискриминације.

Индивидуализовани акциони планови: Често се назива индивидуалним планом запошљавања (ИПЗ) на Западном Балкану, индивидуализовани акциони план алат је за појединце да уз подршку стручног особља ЈСЗ-а утврде редослед и интензитет услуга и програма неопходних за постизање жељеног циља запошљавања. У већини случајева, међутим, ИПЗ у пракси економија Западног Балкана представља законску обавезу (издаје се за сваког појединачно регистрованог незапосленог у одређеном временском року) и примењује се као процедурални захтев, а не као средство за побољшање индивидуализованог пружања услуга лицима којима прети искључење са тржишта рада. Увођење ГзМ би био добар повод за ревизију ИПЗ формата, процедура примене и праћења (такође узимајући у обзир примену система статистичког профилисања).

¹⁷ За преглед система профилисања ЕУ видите МОР: *Профилисање неповољности на тржишту рада за младе: Преглед приступа у Европи* (МОР, Женева, 2017), https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_613361/lang-en/index.htm

Услуге запошљавање: У свим земљама ЕУ, ГзМ младим корисницима даје приступ помоћи у тражењу посла и обуци за тражење посла, индивидуализованом саветовању и услугама каријерног вођења (укључујући алате за самопроцену, вршњачку помоћ у групном саветовању, посете предузећима и радне пробе). Уложени су значајни напори за проширење онлајн услуга ГзМ, укључујући информације о тржишту рада, алате за самопроцену, аутоматско посредовање, процену вештина и потврђивање претходног учења и каријерно вођење. Праћење тражења посла и санкционисање због одбијања понуда се такође користе као део стратегија активирања у оквиру ГзМ у неким земљама (Ирска, Уједињено Краљевство). Посредовање при запошљавању такође се сматра делом припремне фазе. Међутим, када посредовање при запошљавању резултира запошљавањем младих од стране послодавца, то постаје понуда за запослење.

Признавање претходног учења: ЈСЗ ову услугу може понудити младом кориснику као део припремне фазе ГзМ. Особље ЈСЗ-а обично користи овај инструмент за: (i) добијање процене вештина младог корисника; (ii) процену потребе за додатним вештинама младог корисника; и (iii) пружање младом кориснику сертификата о вештинама који може користити за наставак образовања/обуке или за запослење. Признавање претходног учења је механизам којим обично управља министарство надлежно за образовање (оно је део Националног оквира квалификација). Да би било укључено у ГзМ (као део припремне фазе Плана имплементације), министарство надлежно за образовање - као један од кључних институционалних партнера ГзМ - мора да учини ову услугу доступном особљу ЈСЗ-а која управља системом пружањем ГзМ услуга и укључи релативне трошкове у План имплементације. Ако ова услуга још увек није доступна на националном нивоу, потребно је размотрити развој механизма за признавање претходног учења као део реформи и иницијатива ГзМ политике.

Обука: У пружању услуга запошљавања, ЈСЗ користи неколико врста кратких курсева обуке, као што су мотивациони тренинг, обуке за тражење посла, обука о дигиталним и зеленим вештинама, страним језицима, правима на раду и основним појмовима о самозапошљавању и управљању каријером. Ове практичне обуке могу бити одскочна даска ка пуном курсу стручне обуке, мали искорак у света рада или може да допуни постојеће образовање или радно искуство пре почетка понуде Гаранције за младе. Њихова краткорочна, неформална природа их разликује од *понуде* континуираног образовања и обуке, која води до потпуно или делимично признате квалификације. Због тога обуку која не води до признате квалификације треба укључити у „Припрему”, а не у фазу „Понуда”. Пошто појачана Гаранција за младе посвећује посебну пажњу стицању дигиталних вештина, припремна фаза би требало да укључи курсеве усклађене са Оквиром дигиталних компетенција ЕУ (информатичка писменост и управљање подацима; комуникација и сарадња; креирање дигиталних садржаја; безбедност и решавање проблема), док би понуде за образовање и обуку требало да укључују компоненту дигиталних вештина.¹⁸

Услуге вођења случајева, менторство и услуге након прихватања понуде/укључивања у меру: Ови приступи се користе за индивидуализовано пружање услуга. У приступима управљању случајем, један стручни саветник додељује се младом кориснику и на тај начин постаје референтна тачка за било коју врсту помоћи која би кориснику могла бити потребна до изласка из ГзМ. Насупрот томе, ментори помажу младим људима да управљају сложеношћу услуга и програма. Они не само да воде особу, већ би требало да буду приступачан контакт, „особа од поверења”, младима који се суочавају са вишеструким препрекама на тржишту рада. Услуге након прихватања понуде/укључивања у меру (post-placement support) укључују подршку стручног особља током првих месеци након укључивања (у запошљавање, самозапошљавање, образовање или обуку, програме учења кроз рад/шегртовања и

¹⁸ За више информација о Оквиру ЕУ за дигиталне компетенције 2.0, видите <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

програме праксе). Ове активности се обично сматрају делом фазе „понуде”, јер имају за циљ да се осигура одрживост успешне интеграције на тржишта рада.

2.3.4. Понуда

Давање квалитетних понуда за запослење, наставак образовања (и обуке), програм учења кроз рад или програм праксе младима регистрованим у ГзМ захтева разматрање неколико ставки.

Дефиниција валидних понуда

Прва ставка коју треба размотрити односи се на дефиницију онога што чини **валидну понуду** (елемент „квалитета” испитује се касније). **Валидна понуда за запослење** је она која доводи до заснивања радног односа - према Закону о раду - између корисника ГзМ и послодавца. Самозапошљавање се у овом контексту такође рачуна као „понуда запослења”. За самозапошљавање понуда је валидна ако доводи до регистрације запослених за сопствени рачун, самозапошљавања или пословног подухвата према домаћим прописима. Валидна понуда запослења се односи на: (i) посао који се добија кроз јавну подршку и финансијска средства (на пример, програм субвенционисања плата, бесповратна средстава за самозапошљавање која обезбеђује ЈСЗ, или било која друга мера у којој постоји исплата финансијских средстава за подршку одређеном кориснику) – субвенционисана понуда; (ii) посао који млада особа проналази сама (на пример, млади корисник који добије понуду за посао након што се самостално пријавио на конкурс за посао објављен на веб сајту) – несубвенционисана понуда; и (iii) посао који се добија путем услуга посредовања при запошљавању које се могу обезбедити током припремне фазе – несубвенционисана понуда. У том смислу, оквир за праћење Гаранције за младе прави разлику између субвенционисаних и несубвенционисаних понуда, тако да је потребно прикупити податке о обе врсте понуда (погледајте одломак о оквиру за праћење Гаранције за младе). „Несубвенционисана” понуда се односи на ситуацију у којој нема финансијске исплате.

Валидна понуда за континуирано образовање и обуку је, укратко, она која води до званично признате потпуне или делимичне квалификације, односно она која је добила акредитацију према домаћим прописима¹⁹. Често постављана питања у ЕУ о ГзМ заправо се позивају на низ ЕУ инструмената који дефинишу квалитет образовања и обуке (*Заједнички принципи за осигурање квалитета у образовању и оспособљавању, Европски референтни оквир за осигурање квалитета за струковно образовање и обуке (EQUAVET), Стандарди и смернице за осигурање квалитета у европском простору високог образовања*).²⁰ Сви ови инструменти усредсређени су на интеракцију окружења за учење; садржај образовања и обуке; процесе учења; и оцењивање, валидацију и сертификацију исхода учења као кључних за квалитет образовања.²¹ Поред тога, мора се обратити пажња на важност дигиталних вештина, које би требало да буду део континуираних курсева образовања и обуке који се нуде у оквиру ГзМ ради унапређења приближавања европским циљевима дигиталних вештина Европског стуба социјалних права (70% појединаца старости 16-74 година са бар основним дигиталним вештинама до 2025. године). Укратко, валидна понуда за образовање и обуку укључује програме стручне обуке који воде до признате квалификације, програм поправног (remedial) образовања (нпр. програм друге шансе) или курсеве формалног образовања и обуку (којима управља акредитовани пружалац услуга образовања и обуке).

¹⁹ За више детаља, молимо погледајте одељак о континуираном образовању на странама 63-64. Радног документа особља Комисије који прати Предлог за Препоруку Савета о Мосту до радних места – јачање Гаранције за младе, видете https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:32c90ad7-bc3b-11ea-811c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

²⁰ Европска комисија: често постављана питања о Гаранцији за младе (2015),

²¹ УНИЦЕФ, *Дефинисање квалитета у образовању*, УНИЦЕФ, Њујорк, 2000.

Валидне понуде за програм учења кроз рад/шегртовања и програм праксе су оне које су у складу са принципима утврђеним препорукама Савета.²² Програм учења кроз рад/шегртовања треба да: (i) буде део формалног система стручног образовања и обуке и да комбинује и смењује периоде теоријског учења у учионици и практичне обуке на радном месту, што доводи до формалне квалификације признате на тржишту рада; (ii) се заснива на споразуму којим се дефинишу права и обавезе учесника, послодавца и, по потреби, институције за стручно образовање и обуку, и (iii) да предвиђа зараду за полазника или другу врсту накнаде за компоненту система засновану на раду. Програм праксе мора: (i) бити заснована на писаном споразуму о пракси којим се прецизирају права и обавезе учесника и организатора (циљеви учења, услови рада, додаток за праксу, уверење на крају периода); (ii) не сме бити дужа од шест месеци; (iii) обезбедити признавање и потврђивање стеченог учења од стране организације домаћина.²³

Дефиниција квалитетних понуда

ГЗМ прецизира да понуде морају бити „доброг квалитета”. Документи Комисије о примени, праћењу и оцени ГЗМ дају неке смернице о томе шта представља квалитетну понуду, али задатак прецизног дефинисања минималних критеријума за квалитетну понуду препуштен је појединачним земљама. Документи Комисије користе дефиницију засновану на исходу, при чему је квалитетна понуда она која резултира одрживом интеграцијом на тржиште рада (тј. понуда је квалитетна ако се млада особа не врати у незапосленост или неактивност након тога).²⁴ Ову дефиницију допуњују критеријуми успостављени за процену квалитета запослења које млади добијају интервенцијама подржаним европским механизмима финансирања (*Иницијатива за запошљавање младих и Европски социјални фонд*). Карактеристике квалитета посла које треба узети у обзир су: (i) врста и трајање уговора о раду (на непуну радно време и на пуно радно време; уговор на одређено и на неодређено време; невољно непуну радно време); (ii) ниво накнаде; (iii) ниво и врста потребне квалификације; и (iv) доступност додатне обуке у вези са послом.²⁵ Овај приступ заснован на исходу примењује се и на понуде наставка образовања (и обуке), програма учења кроз рад/шегртовања или програма праксе, јер је њихов циљ да младим људима пруже знање, вештине и радно искуство потребно за добијање квалитетног посла.

Да би дефинисале „квалитет” понуда за запошљавање, земље могу узети у обзир Водич МОР-а из 2017. године о процени димензије квалитета понуда за запошљавање младих, који се надовезује на неколико постојећих оквира квалитета посла.²⁶ За квалитетан програм праксе, погледајте МОР-ов алат за Развој квалитетних понуда за програм праксе.²⁷

Врсте понуда

ГЗМ предвиђа четири могућа пута за младе кориснике: запошљавање и samozapoшљавање; наставак образовања и обуке; програм учења кроз рад/шегртовања и програм праксе. Понуде укључују и оне које субвенционише ГЗМ и оне које долазе са отвореног тржишта без икаквих јавних субвенција. Ово последње значи да главни партнер за имплементацију ГЗМ -ЈСЗ мора континуирано да проверава да ли су регистровани млади још увек у припремној фази ГЗМ или су пронашли понуду (или су одлучили да одустану).

Узимајући детаљно у обзир врсте понуда које се у потпуности или делимично субвенционишу:

²² Препорука Савета о квалитетном оквиру за праксу (2014) и Препорука Савета о европском оквиру за квалитетно и делотворно учења кроз рад/шегртовања (2018).

²³ За додатне примере, видите МОР: *Документ о политици мера интеграције младих на тржиште рада* (МОР, Женева, 2017), https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_546608/lang-en/index.htm

²⁴ Видите Европска комисија, *Често постављана питања о Гаранцији за младе*, април 2015. и Европска комисија, *Гаранција за младе и Иницијатива за запошљавање младих три године касније*, Стразбур, 2016.

²⁵ Европска комисија, *Смернице за процену Иницијативе за запошљавање младих*, септембар 2015, стр. 8-17.

²⁶ МОР: *Процењивање квалитета понуда за запошљавање младих* (МОР, Женева, 2017),

https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_613353/lang-en/index.htm

²⁷ МОР: *развијање квалитетних приправништва за младе* (МОР, Женева, 2017), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613352.pdf

Субвенционисане понуде за запошљавање су разне врсте субвенција за запошљавање које ЈСЗ користи за младе на евиденцији незапослених. Субвенције могу бити у различитим облицима (изузеће од плаћања доприноса за социјално осигурање, субвенција која покрива део бруто зараде или повраћај пореза за послодавце који запошљавају одређене категорије лица) и имају различите услове (типичан услов је закључивање уговора на одређено са прописаном минималном дужином трајања, уз обавезу послодавца да лице задржи одређено додатно време). Датум почетка уговора о раду је датум понуде и датум изласка из ГЗМ. Неке економије Западног Балкана имају опште субвенције намењене младима (то значи да је једноставним запошљавањем особе која спада у циљну групу послодавац ослобођен плаћања доприноса за социјално осигурање и/или пореза на доходак грађана). Ова последња врста може се сматрати квалитетном понудом запослења у оквиру ГЗМ, ако је запослена млада особа регистрована у ГЗМ (у супротном, ни особа ни субвенција не могу бити евидентирани у ГЗМ).

Субвенционисана понуда самозапошљавања: типично, пакет самозапошљавања у економијама Западног Балкана укључује: (i) саветовање за самозапошљавање (услуга припреме); (ii) пословну обуку за израду пословног плана (услуга припреме уколико курс не води делимичној или пуној квалификацији); (iii) бесповратну помоћ за покретање посла (*start up*) (ГЗМ понуда за запошљавање); и (iv) менторство, саветодавне услуге након покретања (ово се може сматрати делом понуде). Датум почетка понуде је датум када се млада особа региструје самозапошљавање и постане подобна за/почне да прима грант. Приступ зајмовима које држава гарантује такође се може сматрати квалитетном понудом (иако се не може унапред одредити цена овога), под условом да су корисници регистровани у ГЗМ.

Субвенционисано континуирано образовање и обука: Ове понуде укључују: (i) програме стручне обуке организоване као део мера АПЗ (усавршавање, преквалификација, додатна квалификација), под условом да ови курсеви обуке воде до признате потпуне или делимичне квалификације; и (ii) програме организоване као део формалног образовног система (на пример, програме „Друга шанса“ како би се онима који су превремено напустили школовање обезбедила призната квалификација, или кратки курсеви стручног образовања који воде ка ступању на тржиште рада). Ови курсеви могу обухватати признавање неформалног или информалног учења као део пакета. У неколико земаља ЕУ, у формалном образовном систему организовани су кратки курсеви стручног образовања (једна или две године) који су били намењени онима који су превремено напустили школовање и младим људима без квалификација. За оба типа курсева треба тачно одредити цену (за први, то треба да учини ЈСЗ, а за други Министарство надлежно за послове образовања).

Субвенционисани програми праксе: Као што је горе поменуто, ови програми су организовани као део мера АПЗ како би се младима ван школског система пружио период шестомесечног радног искуства код организатора (приватна компанија, организација цивилног друштва, јавни ентитет). Надлежни органи морају имати у виду да би, у неком тренутку, ови програми требало да резултирају запослењем што је више могуће.

Субвенционисани програми учења кроз рад/шегртовања: Као што је већ поменуто, они се односе на програме дуалног учења кроз рад/шегртовања који су део формалног образовног система. Ако је доступно у земљи, реализације понуде прелази на Министарство просвете (одговорно такође да наведе просечне трошкове ових програма). Програми алтернативне обуке и обука на радном месту нису понуда програма учења кроз рад/шегртовања, већ понуда континуираног образовања и обуке, уколико воде ка стицању потпуне или делимичне квалификације.

Који је датум почетка и завршетка понуде?

Према Смерницама ЕУ о оквиру за праћење ГЗМ, датум почетка понуде је датум када млади корисник започиње програм учења кроз рад/шегртовања или програм праксе или програм обуке, радни однос или самозапошљавање. На пример, ако ЈСЗ 6. маја упише младог корисника на курс обуке који

почиње 15. новембра, датум почетка понуде је 15. новембар (а не 6. мај) и то постаје датум изласка из система ГзМ. Датум када млади корисник заврши са/закључи ГзМ понуду (програм учења кроз рад/шегртовање, програм праксе или обуке или програм обуке) је датум од кога почињу да се мере показатељи за праћење (након 6, 12 и 18 месеци). За понуде за запошљавање и самозапошљавање датум почетка се поклапа са датумом изласка из ГзМ и постаје датум од кога се мере показатељи за праћење. На пример, претпоставимо да млада особа 1. јануара започне субвенционисану понуду за посао, а план предвиђа шестомесечну субвенцију плус шестомесечну обавезу послодавца да задржи особу. Датум завршетка програма је 31. децембар, али датум изласка из ГзМ је 1. јануар, а то је уједно и датум од кога се мере показатељи за праћење (са 6 месеци ситуација се проверава крајем јуна, са 12 месеци ситуација проверена крајем децембра и 18 месеци ситуација проверена крајем јуна следеће године).

2.4. Преглед захтева политика за ГзМ (4 трасверзална покретача)

2.4.1. Партнерства

ГзМ захтева изградњу јаког приступа заснованог на партнерству. У ЕУ су државе чланице следиле различите типове приступа. Неке земље су створиле нове институције (нпр. *Координационо веће* у Бугарској и *Одбор за праћење Гаранције за младе* у Летонији), док су друге користиле постојеће механизме координације као што су радне групе (нпр. Чешка), надзорни одбори (нпр. Пољска) или друга тела. Сви су они били мултисекторска тела која су укључивала министарства, образовне институције, омладинске организације, социјалне partnere, ЈСЗ и друге јавне администрације (нпр. Шпанија). Ова координациона тела су успостављена ради израде Плана имплементације, али су се потом састајала само спорадично током прве три године његове имплементације.

Улога коју имају социјални партнери у развоју Гаранције за младе такође се значајно разликује од земље до земље и делимично зависи од претходног институционалног окружења и праксе социјалног дијалога у земљи. Исто се односи на омладинске организације, често укључене у свакодневну примену Гаранције за младе (и посебно у активности досезања), али са мало гласа у осмишљавању оквира.

Потребна су јака партнерства на институционалном нивоу (а посебно између министарства надлежних за рад, образовање и обуку, привреду и финансије), са послодавцима (за регрутовање младих корисника), са организацијама цивилног друштва (за досезање, али и за подизање свести младих о подршци која им је на располагању) и са јавним и приватним пружаоцима обуке. Неке земље такође укључују приватне агенције за запошљавање у пружање ГзМ понуда. Институције, агенције и организације од којих се захтева да буду партнери у ГзМ зависе од структуре и организационог уређења ГзМ, као и од институционалне поставке.

2.4.2. Прикупљање података и оквир за праћење ГзМ

Прикупљања података спроведено током рада на припреми основе за израду Плана имплементације ГзМ требало би да идентификује недостатке у подацима које би могли да се реше релевантним деловањем у погледу политике. Ово додатно служи - бар делимично - усклађивању са оквиром за праћење ГзМ, једним од најизазовнијих задатака примене ГзМ.

Оквир показатеља/индикатора за праћење Гаранције за младе обухвата три категорије показатеља/индикатора који се прикупљају и о којима се извештава на годишњем нивоу:

1. **Збирно праћење:** макроекономски показатељи (подаци Анкете о радној снази (АРС))
2. **Директно праћење:** праћење испоруке ГзМ (показатељи прилива/одлива, на основу административних података)
3. **Накнадно праћење:** праћење ситуације младих који су изашли из фазе припреме за ГзМ (показатељи резултата/исхода, на основу административних података и података из анкете).

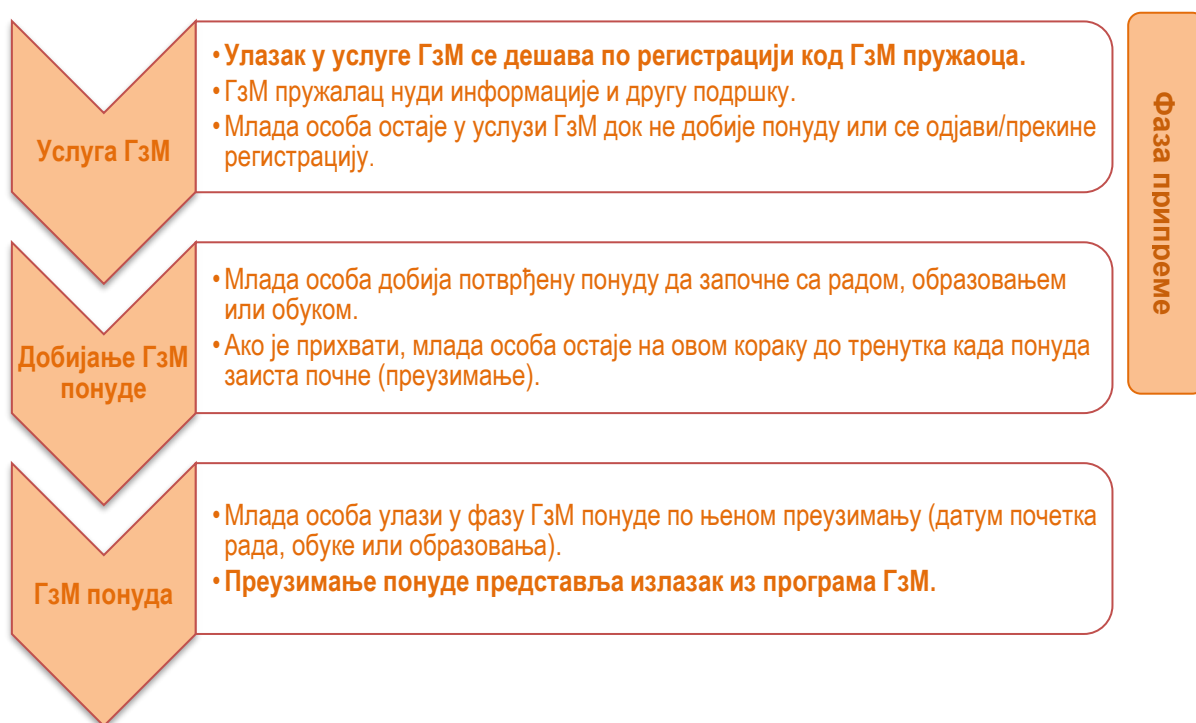
Ови показатељи служе за мерење: (i) резултата ГзМ на укупну ситуацију младих *NEET*; (ii) ефикасности пружања ГзМ услуга; (iii) одрживости исхода које су постигли појединци који пролазе кроз програм ГзМ.

Збирни макроекономски показатељи - израчунати на основу података из Анкете о радној снази (АРС) - описују контекст имплементације ГзМ у свакој земљи и њен развој током времена. Сматрају се индиректним средством за праћење ефеката имплементације ГзМ, а такође одражавају утицај мера превенције како би се избегло да млади падну у неактивност и незапосленост. У погледу *NEET*, ЕУ наглашава да постоје важне разлике између броја младих *NEET* на основу података из АРС-а, броја незапослених (дефиниција МОР-а) и броја младих који су пријављени у Јавну службу за запошљавање (ЈСЗ). Количина потенцијалних корисника програма ГзМ израчунава се збрајањем броја младих старости 15-29 година који су незапослени и оних који су неактивни (АРС подаци). Овај укупан износ се затим упоређује са просечним годишњим бројем младих људи пријављених код ЈСЗ као незапослених у истом периоду.

Главни збирни индикатор у овом оквиру је стопа *NEET*, допуњена додатним показатељима о ситуацији на тржишту рада и образовању младих. Анекс 2 даје детаљну дефиницију индикатора, методе мерења, извор података и потребно разврставање података.

Директно праћење: Оквир индикатора за праћење испоруке/реализације ГзМ заснован је на анализи прилива и одлива младих корисника. Ово захтева јасне улазне и излазне тачке у/из програма ГзМ, као и прорачун броја младих људи који се укључе у понуду за запослење, наставак образовања и обуке, програм учења кроз рад/шегртовања или програм праксе у року од четири месеца. Иако овај оквир за праћење предвиђа само три индикатора реализације (удео младих који су још увек у фази припреме након четири месеца; удео младих са позитивним и правовременим изласком из фазе припреме и покривеност ГзМ) и два индикатора резултата (ситуација младих након изласка из фазе припреме за ГзМ и ситуација након изласка према типу понуде), методе израчунавања и ниво раздвајања су прилично сложени. Верзија оквира за праћење из 2015. године разликује три корака подршке, као што је приказано на слици 6.

Слика 6: Напредовање кроз различите корака система за пружање услуга ГзМ



Извор: Комитет за запошљавање Европске комисије: *Методолошки приручник за оквир показатеља за праћење Гаранције за младе (ГзМ)* (Брисел, 2015), стр. 5

Током **пружања ГзМ услуга** (од датума регистрације до пријема понуде), млади корисници добијају информације, смернице, процене вештина, индивидуално планирање деловања, као и услуге обуке (дигиталне вештине, зелене и предузетничке вештине, основне вештине запошљивости и управљања каријером, кратки курсеви језика). **Примање ГзМ понуде** траје од датума када је понуда дата/испоручена до датума када понуда заиста почиње (два датума се можда неће подударати). Ова два елемента чине **фазу припреме за ГзМ**, која обухвата период од регистрације (прилива) до прихватања (почетка) понуде или одјаве/прекида регистрације (одлива). **Фаза ГзМ понуде** траје од датума преузимања понуде до датума напуштања понуде (без обзира на завршетак или не).

Показатељи прилива/одлива директног праћења описани су у Анексу 2/Табела 2. Почетна вредност је нула. Извор података су административни подаци ГзМ, које ће на годишњем нивоу (календарска година) достављати координациони орган. Сматра се да је млада особа ушла у програм ГзМ ако се регистровала код пружаоца ГзМ. То значи да је млада особа:

1. контактирала пружаоца ГзМ (такође путем веб платформе)
2. оцењена да испуњава услове за подршку
3. има личне податке забележене у неком облику регистра/базе података ГзМ клијената

Ова дефиниција има неколико импликација за имплементационе партнере ГзМ. Прво, контактирање пружаоца, регистрација на веб платформи или регистрација код ЈСЗ-а не представљају улазак у програм ГзМ. Тек када је појединац прегледан у складу са критеријумима подобности које поставља ГзМ и када су његови/њени лични подаци забележени у ГзМ регистру/бази података, он или она постаје „корисник ГзМ” (и евидентира се као прилив). Друго, младе појединце који су регистровани (тј. контактирали су пружаоца, испуњавају услове и евидентирали су своје личне податке у ГзМ регистру/бази података) треба пратити у

четворомесечном периоду да би се потврдило да су још увек у припремној фази (тј. нису сами ништа пронашли или одлучили да их ГзМ не занима или су санкционисани због неиспуњавања обавеза). Лични подаци свих појединаца у ГзМ систему пружања услуга морају се одржавати како би се мерили исходи (ситуација младих клијената након изласка из фазе припреме за ГзМ након шест, 12 и 18 месеци), без обзира да ли су прихватили понуду или не. Млади у фази припреме за ГзМ остају у овом статусу све док не :

- Прихвате (започну) понуду (запослења, образовања или обуке, програма учења кроз рад/шегртовања или програма праксе) коју пружа ГзМ пружалац или самоиницијативно; или
- Изађу из фазе припреме за ГзМ из било ког другог разлога (одустајање или санкционисање или непознати разлог).

Концепт понуде подразумева да се младој особи пружи потврђена понуда за: започињање посла (уговор о раду) или оснивање предузећа; (поновно) приступање образовању или обуци (позив за упис на курс или програм обуке); започињање програма учења кроз рад/шегртовања (уговор о учењу кроз рад/шегртовању); или започињање програма праксе (потврда места праксе). Понуда се може добити од партнера за спровођење или самоиницијативно.

Понуде треба груписати према типу одредишта (запослење; образовање и обука; програм учења кроз рад/шегртовање или програм праксе).

1. **Запошљавање, укључујући samozapoшљавање:** обављање посла, чак и само један сат недељно, за плату, профит или породичну добит. Под samozapoшљавањем се подразумева особе које раде у свом предузећу, на пољопривредном газдинству или у професионалној делатности. Сматра се да samozapoшлена особа ради ако испуњава један од следећих критеријума: ради у сврху остваривања добити, ради на пословање предузећа или је у процесу оснивања свог предузећа.
2. **Континуирано образовање (и обука):** упис у формално образовање или програме обуке одраслих који воде до признате квалификације (мерено у смислу нивоа *ISCED* или нивоа Националног оквира квалификација (НОК)).
3. **Програм праксе:** Оне се односе на ограничени период радне праксе проведене у предузећима, јавним органима или непрофитним институцијама, како би се стекло практично радно искуство уочи редовног запослења. Програми праксе која чине део академског или стручног наставног плана и програма и праксе која чине део обавезног стручног оспособљавања (нпр. право, медицина) не представљају понуду, јер корисници нису *NEET*.
4. **Програм учења кроз рад/шегртовање:** карактеристике праксе (нпр. занимање, трајање, вештине које треба стећи, зарада, права на социјалну заштиту) дефинишу се уговором о обуци или формалним споразумом између приправника и послодавца директно или путем образовне институције. Обично је део формалног образовања и обуке на вишем секундарном нивоу (*ISCED 3*), трајање обуке је у просеку три године, а успешан завршетак доводи до национално признате квалификације за одређено занимање.

Индикатори/показатељи накнадног праћења усредсређени су на статус младих након изласка из фазе припреме за ГзМ, разврстани према типу одредишта (запослење, образовање и обука, програм учења кроз рад/шегртовање или програм праксе). Ови показатељи мере ситуацију младих према типу одредишта у троструким интервалима (6, 12 и 18 месеци). Полазна основа је нула, а извор података су административни подаци. С обзиром на то да постоји општа претпоставка да ће већина младих у

програму ГзМ добити понуду за учешће у програму запошљавања, образовања или обуке, или програм учења кроз рад/шегртовање или програм праксе (која је препозната у Плану имплементације ГзМ и пружа се од стране партнерске организације), статус тих младих (барем у интервалу од шест месеци) треба да се одражава у ГзМ регистру/бази података.

Рачунање показатеља **Статус младих корисника ГзМ након изласка из фазе припреме** захтева посматрање сваке младе особе која је напустила фазу припреме за ГзМ након 6, 12 и 18 месеци од датума изласка. Мерење треба извршити на основу месечних одлива из ГзМ регистра, а захтева да се млади људи прате кроз административне податке током њиховог пута. Овај показатељ мери три групе младих, и то:

- 1. Млади који су изашли из фазе припреме да би прихватили субвенционисану понуду** партнерске имплементационе организације и који су уписани као учесници у једној од мера („*позитиван познати исход*“). За ову групу потребно позвати се на базу података учесника.
- 2. Млади који су изашли из фазе припреме за ГзМ да би прихватили понуду коју су самостално пронашли** (позитиван познати исход). За ову групу потребно је позвати се на домаће административне регистре (уговори о запослењу, образовању, програму учења кроз рад/шегртовања или програму праксе, ако су доступни).
- 3. Млади који су изашли из фазе припреме за ГзМ са негативним исходом** (познатим или непознатим). Ову групу чине млади људи који су се вратили у незапосленост или неактивност. Подаци о ове две групе могу се прикупити путем регистра незапослених, завода за социјално осигурање или других административних извора.²⁸

Праћење спровођења Гаранције за младе је од суштинског значаја за анализу успешности овог програма и за указивање на потенцијалне слабости које треба поправити. Комисија ће подстицати редовно извештавање економија Западног Балкана о примени Гаранције за младе како би пружила неопходну техничку помоћ и такође промовисала учење од колега међу економијама Западног Балкана.

Оквир показатеља за праћење ГзМ нуди јасан метод за надгледање ГзМ система пружања услуга, али **не** укључује смернице о томе како мерити укупни напредак постигнут у спровођењу реформи политике. **Водич МОР-а за праћење учинка Гаранције за младе нуди предлоге о томе како дизајнирати и применити свеобухватан систем праћења за мерење учинка целокупне Гаранције за младе (укључујући потребне структурне реформе).**²⁹

На Западном Балкану, Северна Македонија је у могућности да извештава о свим збирним (макроекономским) показатељима (који се такође пријављују ЕУРОСТАТ-у). Агенција за запошљавање може да извештава о систему пружања услуга ГзМ са подацима који се односе на испоруку понуда у року од четири месеца и ситуацију праћења након 6 и 12 месеци.

Поред тога, ЕТФ је прилагодила своје редовно прикупљање кључних показатеља о образовању, вештинама и запошљавању како би подржала упоредно праћење на регионалном нивоу.

²⁸ МОР је припремио пакет обука о праћењу и процени ГзМ. Видите МОР: *Праћење учинка Гаранција за младе: Пакет за учење* (МОР, Женева, 2017), https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_583560/lang-en/index.htm

²⁹ МОР: *Водич за праћење учинка Гаранције за младе* (МОР, Женева, 2017) https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_613585/lang-en/index.htm

2.4.3. Коришћење средстава (одређивање трошкова и мобилизација финансијских ресурса)

Према искуству држава чланица ЕУ, средства предвиђена плановима за спровођење ГзМ често су била испод нивоа потребног за циљање свих младих *NEET* и предузимање планираних реформи.³⁰ Током развоја Плана имплементације у 2013. години нису урађене прецизне процене трошкова на националном нивоу, што је резултирало тиме да су се средства брзо исцрпела и да су државе морале да одложе интервенције које је требало да се спроводе. Ово је разлог зашто је битно прелиминарно одређивање трошкова (примери су пружени у обрасцу за припрему Плана имплементације).

Када земља постигне боље разумевање низа реформи које треба увести, врсте субвенционисаних понуда које се могу учинити доступним и пројектовани број младих *NEET*, може се направити прелиминарна процена укупних трошкова ГзМ.

Да би се одредили трошкови ГзМ система пружања услуга (субвенционисане услуге припреме и понуде), земље могу започети анализу годишњих трошкова постојећих мера политике запошљавања које циљају младе људе (субвенције за запошљавање, различити програми обуке, програми самозапошљавања и програми пракси) с циљем да се утврди „просечни трошак по учеснику“ потенцијалног каталога понуда. Трошкови који треба да буду обухваћени састоје се од исплата пружаоцима услуга (на пример накнада трошкова за обуку пружаоцу обуке) и појединцу (на пример додаци за програм праксе, грант за самозапошљавање) и било који други додатни издаци у вези са програмом. Да би се узели у обзир трошкови услуга припреме (које пружа особље ЈСЗ и које не подразумевају исплату средстава) и администрације програма, државе обично додају 20-30% укупних трошкова програма. На пример, претпоставимо да се кориснику пружи понуда тромесечног програма обуке. Програм изводи центар за стручно оспособљавање за одрасле и кошта 200 евра по особи; млади корисник прима месечну накнаду од 50 евра месечно, плус 10 евра месечно за трошкове превоза. Укупни трошкови програма износе 380 евра по учеснику (200 евра + 150 евра + 30 евра), док ће трошкови припреме и администрације програма коштати приближно 75 евра. Укупни трошкови за рад са тим корисником, према томе, износе 455 евра.

Када се израчунају трошкови свих програма који се пружају младима у одређеној години, поделом укупних трошкова са бројем младих учесника добиће се „просечни трошкови по учесницима“. Будући да ће током године млади учесници похађати различите програме (обука, субвенције, самозапошљавање) са различитом дужином и различитим трошковима, овај једноставан метод израчунавања обезбедиће неку врсту општег просечног трошка који се може користити за процену трошкова пружања услуга ГзМ. Систем пружања услуга ГзМ, међутим, представља само један део ГзМ. Морају бити укључени трошкови реформи политике (образовање и обука, досезање, ЈСЗ), као и трошкови интервенција у фази мапирања/ране интервенције и досезања.

Када се процене сви трошкови, потребно је прво испланирати оквир домаћих ресурса пре подношења захтева за ЕУ фондове. Прорачун трошкова активности и њихова интеграција у домаћи буџетски процес биће предуслов за разматрање потенцијалне будуће подршке ЕУ. Активности Гаранција за младе такође могу бити допуњене другим линијама финансирања³¹.

Један извор финансирања који може бити укључен у ГзМ је удео буџета за мере АПЗ који се годишње додељује младима (под општом претпоставком да ће се већина младих регистровати у ГзМ), али и буџет који је већ додељен планираним реформама у областима образовања, младих и социјалне заштите које имају везе са применом ГзМ. На пример, буџетска иницијатива за политику чији је циљ побољшање наставног плана и програма основног образовања, наставних метода и увођење

³⁰ V. Escudero et al. “Youth labour market prospects and recent policy developments” in M. Á. Malo and M. A. Moreno (eds) *European Youth Labour Markets. Problems and Policies* (Springer, 2018). (Изгледи за тржиште рада младих и недавни развоји политика)

³¹ На пример, донаторски пројекти техничке сарадње у области запошљавања, зајмови од међународних финансијских институција.

националне процене ради верификације исхода учења може бити укључена у Плану имплементације као инструмент за смањење превременог напуштања школе, побољшање подударања вештина и квалитета и релевантности основног образовања. Други пример би била буџетирана иницијатива политике усмерена на интегрисање каријерног вођења и образовања у средње школе и институције за стручно образовање и оспособљавање. Као такве, ова реформе могу бити укључене - са својим буџетима - у Плану имплементације.

2.4.4. Снажни механизми реализације

Последњи трансверзални покретач који треба проценити је механизам који треба успоставити за испоруку ГзМ. Овај трансверзални покретач захтева одлуку о улогама и одговорностима институција на централном и локалном нивоу, као и улози партнера.

Прва одлука коју треба донети односи се на **ГзМ координатора**, односно на јавну институцију која ће сносити примарну одговорност за управљање ГзМ и подношење извештаја Влади и Европској комисији. У земљама ЕУ, ГзМ координатор је обично техничка јединица у министарству надлежном за рад/запошљавање (обично из Одељења за запошљавање). Координатор за Гаранцију за младе је одговоран за праћење и извештавање Влади и Европској комисији о напретку реформи и интервенција у вези са Гаранцијом за младе, за управљање прикупљањем података и системом за праћење и процену, за сазивање седница међу-институционалне групе/одбора/комисије, и уопштено за решавање било ког проблема који може настати током спровођења Гаранције за младе.

Контекстуално, треба донети одлуку о **саставу Мултисекторске групе** која ће имати коначну одговорност за припрему Плана имплементације надгледати спровођење и прегледати резултате праћења. Мултисекторску групу чине координатор и представници министарстава просвете, младих, економије, финансија, послова ЕУ/ЕУ интеграција (тј. међу-министарска компонента), као и представници организација послодаваца и радника, цивилног друштва (омладинске и друге невладине организације), Јавна служба за запошљавање, Центри за социјални рад и било који други актер који има удела у инклузији младих. Сваки члан Мултисекторске групе имаће одговорност да извештава о спровођењу реформи политике и интервенцијама ГзМ, које спадају под његову надлежност, као и да прикупља и анализира релевантне податке и доставља их Координатору ГзМ.

Посебну пажњу треба посветити ГзМ систему пружања услуга (припрема и понуде) и улози ЈСЗ-а, који у свим земљама ЕУ управља регистрацијом у ГзМ, услугама припреме и квалитетним понудама. Захтев да се свим младим *NEET* гарантују квалитетне понуде запослења или могућности образовања и обуке у одређеном временском року имао је утицај на креирање и спровођење политике на националном нивоу, а посебно на структуру, организацију и модел пружања услуга Јавне службе за запошљавање, која је у већини земаља ЕУ примарно одговорна за примену ГзМ. Ове службе су морале свој радни процес прилагодити потребама младих и четворомесечном захтеву интервенције; понудити додатне путеве интеграције на тржишту рада; и пронаћи нове начине да се обрате послодавцима да би се идентификовала додатна радна места, места за програме учења кроз рад/шегртовања и програме праксе. То је захтевало унапређење управљачких и административних капацитета; увођење нових секвенци пружања услуга; унапређење система за профилисање; регрутовање и обуку додатног особља³²; и, пре свега, улагање додатних финансијских средстава у структуре службе за запошљавање. Универзални досег ГзМ захтевао је од ЈСЗ-а да повећа своје напоре како би се обратила послодавцима и пронашла квалитетна места за запошљавање, програме учења кроз рад/шегртовање и програме

³² Ово је битно мерило јер означава спремност јавне службе за запошљавање да ради са повећаним бројем клијената услед примене Гаранције за младе. На основу међународног искуства, МОП препоручује пропорцију особља наспрам клијената у распону од 1:100. Ово треба да буде процењено на основу броја особља које ради са клијентима у ЈСЗ, односно радника који су у непосредном контакту са и пружају савете корисницима.

праксе за младе. Ангажовање послодаваца у реализацији ГЗМ био је изричити циљ у многим земљама, где су јавне власти настојале да обезбеде ангажовање послодаваца кроз националне или регионалне споразуме и заједничке иницијативе (нпр. Белгија, Немачка, Холандија и Шпанија).³³ У неким земљама у којима је постојао одређени степен политичке или економске потражње, као у Аустрији и Француској, ангажман са послодавцима је довео до неких иновација у улози јавних служби за запошљавање у погледу промовисања, на пример, „зелених послова”. Ово се обично заснивало на ангажовању послодаваца, струковних удружења и других заинтересованих страна у обуци и ангажовању тражилаца посла на зеленим радним местима. Јавна служба за запошљавање Француске је такође створила специјализовано одељење које ради на зеленим пословима и пројектима за стицање вештина како би се прошириле могућности за запошљавање младих људи за нова зелена занимања. Ово је представљало помак од традиционалне улоге јавних служби за запошљавање као неутралних агената, фокусираних на посредовање за тражиоце посла у односу на расположива радна места, ка ЈСЗ као „творцима тржишта”.

Гаранција за младе такође је дала подстицај за даље прилагођавање саветовања, вођења и услуга индивидуалног планирања специфичним потребама младих. Акцент је стављен на поједностављивање процедура, проширивање индивидуализованог пружања услуга кроз приступе вођења случајева и нуђење персонализованих смерница од регистрације до ангажовања. Неколико ЈСЗ у ЕУ су такође уложиле у делотворно коришћење информационих технологија у поступке каријерног информисања, саветовања и усмеравања, као и поступке за запошљавања како би се лицима помогло да самостално управљају својим напретком на тржишту рада. Такође су надограђени приступи за профилисање индивидуалних потреба како би се осигурало да млади људи добију врсту и интензитет подршке која им је потребна (нпр. системи за профилисање у Ирској, Италији, Малти и Португалији). У неколико земаља проширивање индивидуализованих услуга за подршку младим људима који се суочавају са вишеструким и сложеним потребама решавано је кроз реструктурирање јавних служби за запошљавање (нпр. Белгија, Хрватска и Ирска), као и увођењем специјализованих саветника за младе (нпр. Бугарска, Мађарска и Летонија) или мултидисциплинарних тимова (нпр. Шведска).

У светлу горенаведеног, овај део припремног рада за израду Плана имплементације треба да назначи на који начин ће држава надоградити своје институционалне структуре како би делотворно управљала ГЗМ-ом; како ће се ГЗМ систем пружања услуга поступно уводити; као и улоге и одговорности које ће различити ГЗМ партнери прогресивно преузимати. Вежба која ће се спровести у овој фази припремног рада за израду Плана имплементације је давање приоритета оним реформама/интервенцијама без којих би ГЗМ била отежана.

На пример, ако ЈСЗ постане главни имплементациони партнер за испоруку фаза припреме и понуде и ако је потребно регрутовати и обучити додатно особље како би се осигурало индивидуално пружање услуга, ово је једна од првих реформи/мера које треба предузети. Неке од држава чланица ЕУ уложиле су, у оквиру имплементације Гаранције за младе, у модернизацију система јавних служби за запошљавање, кроз дигитализацију и компатибилност информативних система³⁴ у циљу побољшања оба процеса интерног истраживања (укључујући праћење) и пружање услуга. Истраживање МОР-а и Светске асоцијације ЈСЗ³⁵ о трендовима дигитализације међу јавним службама за запошљавање примећује како су земље покушале да уравнотеже оријентацију „пре свега

³³ Европска комисија: *Гаранција за младе и Иницијатива за запошљавање младих три године касније*, 2016, op. cit.

³⁴ Примери таквих приступа постоје такође и на Западном Балкану. Почетком 2021. године, на пример, Министарство економског развоја Црне Горе основало је међу-институционалну радну групу да изради план који за циљ има подршку модернизације Агенције за запошљавање кроз међу-оперативност. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_811864/lang--en/index.htm

³⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_761924.pdf

СЕПТЕМБАР 2021.

дигитално” са обезбеђивањем једнаког приступа клијентима са ниском дигиталном писменошћу, као део комбинованог приступа пружању услуга.

Ако земља нема искуства са активностима досезања, прва акција је мапирање услуга које су већ доступне и њихових пружалаца да би се покренуо дијалог о томе како може бити организован овај систем.

Ако заштита личних података не дозвољава размену информација међу јавним институцијама, потребно је предложити адекватну законодавну реформу која ће омогућити успостављање система праћења (за рану интервенцију и досезање) и усклађивање са оквиром показатеља за праћење ГЗМ.

3. Попуњавање обрасца за припрему Плана имплементације ГзМ

Стручна група треба да обезбеди сав припремни рад, укључујући информације и податке, потребне за израду Плана имплементације ГзМ - почев од реформи политике и интервенција које ће бити укључене у план, до аранжмана за спровођење и оквира праћења. Овај прелиминарни рад служи као основа за Мултисекторску групу за давање приоритета мерама политика које ће бити укључене у ГзМ и за доношење информисане одлуке о томе како ће ГзМ бити уведена у земљи.

У овој фази, стручна група ће изложити све елементе и технички садржај Плана имплементације. Мултисекторска група је претходно изразила своја политичка размишљања и обавила одговарајуће консултације са релевантним заинтересованим странама.

Овај комбиновани **припремни рад резултираће завршетком Плана имплементације, на основу обрасца** који је обезбедила Европска комисија, и његовим подношењем мултисекторској групи.

Следећи одломци пружају неке **смернице о томе како попунити различите одељке предлога Плана имплементације**. Укључују напомене о садржају релевантног одељка, уређивачком приступу/стилу који треба да се користи, пружају се и **конкретни примери** информација које треба изнети у сваком од одељака обрасца за припрему Плана имплементације.

1. УВОД

(око 500 речи = 1 страна)

Овај део Плана имплементације треба да се састави последњи и треба да представља резиме .

Треба да садржи: (i) економску ситуацију и ситуацију о запослености у земљи и главне изазове у вези са младим *NEET*; (ii) образложење потребе да се успостави ГзМ; (iii) главне политике по фазама које треба адресирати; (iv) аранжмане за координацију и спровођење.

1.1 Оквир/контекст

(око 500 речи = 1 страна)

{видите Смернице; одељак 2.2}

Овај део резимира кључна економска кретања и кретања у запошљавању у земљи у последњих неколико година, укључујући утицај пандемије Ковид-19 на тржиште рада, економски раст и трендове сиромаштва. Треба да обезбеди општи оквир за разумевање ситуације младих *NEET* (који ће се испитати у следећем делу), као и кратак преглед релевантних реформи које су већ уведене/које се уводе (нпр. приоритет политике Владе да се унапреде вештине радне снаге, реформе за смањење неусклађености понуде и потражње вештина, план запошљавања младих, итд).

Треба се позвати само на релевантне политике донете недавно (о запошљавању, запошљавању младих, развоју људских ресурса, економској реформи); не треба резимирати сваку политику; треба поставити линкове до релевантних пратећих докумената кад год је то могуће.

1.2 Разлози за успостављање Гаранције за младе/ Образложење потребе да се успостави Гаранције за младе

(око 1000 речи = 2 стране)

{ видите Смернице; одељак 2.2}

Овај део даје најважније информације о положају младих (15-29), који нису у запослењу, нити у образовању или обуци (*NEET*) током времена (последњих пет-десет година) на нивоу земље и на регионалном нивоу. Ако су доступни, податке треба разврстати по подгрупама *NEET* (краткорочно и дугорочно незапослени, неактивни због одговорности за бригу о другом лицу, болести/инвалидитета, други неактивни) и географској дистрибуцији. Подаци би требало да буду разврстани у најмању руку према полу, старосним групама (15-29, 15-24 и 25-29) и нивоима образовања (Међународна стандардна класификација образовања, *ISCED*). Аналитика треба да пружи представу о личним карактеристикама који вероватно утичу на улазак у статус *NEET*. Важна ставка коју треба узети у обзир је укупан број младих *NEET* у земљи у време израде Плана имплементације (који ће постати основа према којој ће се мерити напредак у збирним показатељима ГзМ) који ће се упоредити са просечним стањем младих пријављених у Јавној служби за запошљавање (ЈСЗ). **На пример, у 2019. години број младих *NEET* у Северној Македонији био је 99.595 (51.625 незапослених и 47.970 неактивних), док је број младих који су се исте године пријавили као незапослени код Агенције за запошљавање износио 20.700 (или 40% од броја незапослених *NEET*).**

Након тога, требало би да уследи кратка анализа главних изазова запошљавања младих (неусклађеност понуде и потражње вештина, недостатак радног искуства, ограничене могућности за посао, образовни исходи који не одговарају захтевима предузећа) и мера које је Влада у том погледу већ предузела.

Корисни подаци који ће бити укључени у овај део Плана имплементације су збирни показатељи оквира за праћење ГзМ (нпр. стопа незапослености младих, стопа запослености, однос стопа незапослености између младих и одраслих, ниво образовања, стопа запослености недавно свршених студената, оних који превремено напуштају школовање, удео младих од 20 до 29 година са највише *ISCED* 2).³⁶ Било који јаз у вези са доступношћу статистичких података може се навести у одељку „Мапирање“ Поглавља 2 обрасца за припрему Плана имплементације.

Завршни део овог одељка треба да пружи образложење за увођење потпуно развијене ГзМ. Могућа подручја која се истражују односе се на: (i) економске и социјалне трошкове великог броја младих који су *NEET* (губитак људског капитала, нижи економски раст услед ниже индивидуалне зараде и потрошње, пренос сиромаштва са једне генерације на следећу, губитак производних и иновативних капацитета, давања за социјалну заштиту); (ii) захтев за повећањем кохерентности и координације политика (у различитим министарствима, између власти на централном и локалном нивоу и између Владе, социјалних партнера и цивилног друштва); (iii) потреба за дизајнирањем и спровођењем координисаних мера у различитим областима политике које ће бити одрживе; и (iv) захтев за удруживањем расположивих ресурса како би се максимизирао њихов утицај.

2. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ГАРАНЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ

(око 250 речи = 0,5 стране)

Овај део има три функције:

(i) уводи опште принципе који воде спровођење ГзМ, узимајући у обзир Европски стуб социјалних права (једнаке могућности и приступ тржишту рада, праведни услови рада, социјална заштита и инклузија) и принципе ојачане Гаранције за младе {видети Смернице; одељак 1}

(ii) пружа кратак преглед имплементационих аранжмана (који ће бити детаљније разрађени у одељку 2.2.1. *Мобилизација партнерстава*);

(iii) даје преглед временског оквира предвиђеног за спровођење.

На пример, државе би могле да предвиде процес спровођења у три фазе, где се у првој фази реализују неопходне законске измене и допуне и успостављају структуре; друга фаза у којој се уводе реформе политика које су кључне за реализацију и пилотира се ГзМ у једном или два подручја; и трећа фаза у којој је ГзМ у потпуности уведена.

³⁶ Комплетан скуп оквира показатеља за ГзМ је у прилогу смернице МОР-а за припрему Плана имплементације.

2.1 Фазе (интервенције у погледу политика)

(око 250 речи = 0,5 стране)

Овај одељак треба да пружи сажетак главних реформи политика и интервенција планираних у оквиру сваке од четири фазе ГзМ (мапирање, досезање, припрема и понуда) и објашњење како ће се њихова интеракција бавити изазовима са којима се суочава категорија *NEET*, а који су идентификовани у поглављу 1 (Увод) Плана имплементације.

На пример, ако је превремено напуштање школе идентификовано као кључни изазов, тада треба да постоји реформа политике и низ интервенција чији је циљ да млади људи остану у образовном систему док не стекну компетенције које су им потребне. Ако је знање о младим *NEET* оскудно, могућа реформа политике може се односити на увођење редовног *ad hoc* модула уз Анкету о радној снази коју спроводи Завод за статистику ради прикупљања додатних информација о младим *NEET*, њиховом профилу сиромаштва и преласку из школе на посао.

На пример, у оквиру Плана имплементације, Малта води попис припадника категорије *NEET*.³⁷ Словенија је недавно спровела вежбу прикупљања података ради идентификације младих *NEET*.³⁸

2.1.1 Мапирање

(око 1000 речи = 2 стране)

Овај одељак захтева да План имплементације идентификује реформе и иницијативе у две одвојене области политика. Прва је мапирање, односно изградња/јачање знања о карактеристикама младих *NEET*, њиховој географској дистрибуцији, удаљености од тржишта рада као и идентификација услуга које су им већ доступне (врста, трајање и пружаоци услуга). Друга је рана интервенција (систем формалног образовања и оспособљавања), и прецизније реформе политика и иницијативе које имају за циљ идентификовање младих људи којима прети превремено напуштање школе и пружање додатне подршке да остану у школи и стекну признату квалификацију.

{видети Смернице; став 3.3.1 за додатне примере}.

План имплементације треба да пружи сажет опис мера политика које треба предузети. У табели, План имплементације прецизно идентификује реформе (које ће бити наведене у првом делу табеле) и конкретне иницијативе (други део табеле). И за реформе и за иницијативе, земље треба да наведу: циљ који треба постићи (мерљивим појмовима) у периоду важења Плана имплементације, специфичну циљну групу (на пример „ученици основног и средњег образовања у ризику од напуштања школе“) и њихов очекивани број; размеру (национална, регионална.); водећу организацију (нпр. Министарство просвете и науке, Министарство рада, Јавни центар за запошљавање); партнере (нпр. школе за стручно образовање, Центар за каријерно вођење); временски оквир примене и укупне планиране трошкове.

Образац Плана имплементације пружа додатне примере информација које се могу уврстити у табелу.

³⁷ Видите Центар знања Гаранције за младе за сажетак овог искуства, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1327>

³⁸ Видите ОЕЦД: *Изазови политика у подршци младима: Скривени NEET у Словенији* (ОЕЦД, Париз, 2020, <https://www.oecd.org/employment/youth/OECD-2020-Hidden-NEETs-Slovenia.pdf>)

Назив реформе/иницијативе	Кључни циљ(еви)	Циљна група, укључујући број људи који се покрива (ако је доступно)	Обим	Име и улога водеће организације и партнера	Распоред спровођења	Трошкови спровођења, ако је примењиво, и извор финансирања
Планиране реформе						
Пример 1) Увести <i>ad hoc</i> модул о младим NEET у националну Анкету о радној снази која ће се спроводити сваке 3 године	Прикупљање детаљних података о карактеристикама младих <i>NEET</i> , географској дистрибуцији и другим променљивама које одређују вероватноћу да постану <i>NEET</i> .	Статистички репрезентативан узорак становништва узраста 15-29 година у земљи са регионалном поделом и поделом по полу	Национални	Национални завод за статистику (водећа) Министарство рада Министарство омладине	2022. пилот фаза 2023. спровођење <i>ad hoc</i> модула	EUR 50.000 (већ у одобреном буџету централног завода за статистику за период 2022-2025)
Пример 2) Развити систем ране интервенције	Благовремено идентификовати ученике основног и средњег образовања са ризиком од превременог напуштања школе (бежање из школе, изостајање са наставе, ниске оцене)	Ученици основних и средњих школа (6-18)	Национални	Министарство просвете и науке (водећа)	2022	EUR 250.000 (од чега 100.000 већ обезбеђено у јавном буџету)
						...
Планиране иницијативе						
Пример 3) Развити модел вероватноће који ће се применити на микро подацима APC о младим <i>NEET</i>	Утврђивање променљивих које су статистички значајне за улазак у NEET статус како би се уврстиле у систем профилисања ЈСЗ-а	Становништво 15-29	Национални, регионални	Национални завод за статистику (водећа) ЈСЗ	јун-јул 2023.	...
Пример 4) Пилотирање система праћења за све ученике и студенте (основне, средње и високо образовање) са раним упозорењем	Мапирање образовних путева и њихових резултата на тржишту рада; препознати ране знаке ризика од напуштања школе	Ученици и студенти (6-23)	Два региона у земљи	Регионални просветни органи, Министарство просвете и науке	јануар-јун 2022.	...
Пример 5) Пилотирање условљавања новчаних давања остајањем у редовном образовању.	Спречавање раног напуштања школе младих који су у неповољном положају	Ученици (14-16)	Пет општина у земљи	Регионални просветни органи, Центар за социјални рад	август 2022-јун 2024.	EUR 3.000.000 (од чега EUR 2.000.000 већ обезбеђено кроз пројекат који финансира....)
Пример 6) Развити алате за праћење вештина тражених на тржишту рада	Разумевање потреба предузећа и боље циљање усавршавања и преквалификације, као и понуде наставка образовања	Становништво 15-29	Национални, регионални	Министарство рада Завод за статистику	јануар-јун 2022.	EUR 100.000 (од чега 50.000 обезбеђено од међународног донатора XXX)

2.1.2 Досезање

(око 1000 речи = 2 стране)

{видети Смернице, параграф 3.3.2 за додатне информације}

Овај део Плана имплементације усредсређен је на реформе и интервенције како би се дошло до младих *NEET* који нису регистровани за подршку код било ког пружаоца јавних услуга (ЈСЗ, школе, канцеларије за социјалну заштиту). Као што је истакнуто у Смерницама, постоје два главна начина за организацију рада на досезању, а то су центри за све на једном месту (one-stop shops) или партнерска мрежа и систем упућивања, док су фазе исте за оба начина испоруке (тј. идентификација, контакт, ангажовање, пружање услуга, праћење). Важна компонента је информисање и подизање свести, што би могао бити задатак који дели неколико партнера (омладинске организације, ЈСЗ, школе и универзитети) коришћењем различитих средстава (летака, билборда, друштвених мрежа, инфлуенсера, Јутјуба).

Један од кључних изазова у примени стратегија досезања је фаза „идентификације“. У идеалном случају, удруживањем административних података о образовању, запошљавању, незапослености, социјалној заштити, пореској администрацији требало би бити могуће идентификовати оне младе људе који су напустили школу, али немају евиденцију о запослењу, самозапошљавању, незапослености или исплати давања. Међутим, често закони о заштити личних података не дозвољавају размену података између различитих институција, што заправо онемогућава прелиминарну идентификацију ових младих људи. То се може превазићи законодавним променама (реформе политике) или ослањањем на мрежу „уличних радника“ чији је задатак да идентификују младе *NEET*. Они могу бити особље партнерских омладинских организација, или особље система образовања и обуке, или особље Јавне службе за запошљавање (ЈСЗ) или центара за социјални рад (ЦСР).

Пре састављања овог одељка Плана имплементације, земљама се снажно саветује да развију дизајн система досезања (одговорна институција, методе које ће се применити за досезање до младих NEET, прикупљање и праћење података, врста услуга које се пружају, потребни људски и финансијски ресурси).

Текст и табела морају одражавати одлуке донете на националном нивоу о начину функционисања система досезања. Молимо вас да избегавате уопштене изјаве и усредсредите се на оперативне аспекте.

Назив реформе/иницијативе	Кључни циљ(еви)	Циљна група, укључујући број људи који се покрива (ако је доступно)	Обим	Име и улога водеће организације и партнера сарадника	Распоред спровођења	Трошкови спровођења, ако је примењиво, и извор финансирања
Планиране реформе						
Пример 1) Реформа Закона о младима	Унети одредбе за откривање/дељење информације за потребе рада на досезању младих	Млади до 25 година без средњег (upper secondary) образовања	Прецизирати: Национални, регионални, локални	Министарство омладине (водећа), Министарство просвете (консултације)	септембар 2022: законодавни предлог	Нпр. није примењиво N/A
Пример 2) Измене и допуне законодавства о заштити података о личности	Дозволити откривање података о личности ради досезање	Млади 15-29	Национални	Министарство рада Министарство омладине	2022.	Нема трошкова
Планиране иницијативе						
Пример 3) Навигатори за „Програме за младе“	Успостављање 20 „Контакт тачака за Гаранцију за младе“ у ЈСЗ, пружајући центар за све на једном месту (one stop-shop) (= 1 у свакој ЈСЗ у пилот регионима x,y,z)	NEET 15-29 у региону x,y,z (= 58.400 људи); нарочит фокус на младима из мањинских заједница	Нпр. регионални (региони x,y,z)	нпр. Регионални органи надлежни за запошљавање (водећа) Регионални просветни органи (партнер сарадник)	Нпр. јун 2022: 10 навигатора обучено и ангажовано децембар 2022: 10 навигатора обучено и ангажовано децембар 2023: процена и могуће повећање обима	EUR 300.000 (већ у одобреном буџету Министарства омладине)
Пример 4) Досезање до младих	Обучавање 100 младих радника из партнерских организација цивилног друштва ради идентификације и ангажовања/активације младих	Млади NEET, који нису регистровани код неке организације за подршку, 15-29, уз приоритет додељен младим женама са одговорношћу бриге о другима	Три региона	Министарство омладине Организације цивилног друштва	2022-2023.	EUR 40.000 Које ће се мобилисати преко партнера за развој

2.1.3 Припрема

(око 1000 речи = 2 стране)

{видети Смернице; пасуси 3.3.3 и 3.3.4}

Од овог одељка надаље, план спровођења треба да опише структуру пружања услуга ГзМ, укључујући институцију/организацију/ентитет одговоран за пружање услуга (обично ЈСЗ), врсту услуга које се пружају младим *NEET* као и алате (профилисање, индивидуално планирање запошљавања, вођење случајева, менторство) који ће побољшати пружање услуга.

У овом одељку је важно нагласити институционалне реформе које ЈСЗ (или институција која ће управљати ГзМ системом пружања услуга) треба да предузме како би делотворно увела, управљала и надгледала ГзМ (укључујући финансијске и људске ресурсе, ИКТ платформу), уз одржавање разумне испоруке услуга за остале незапослене. У многим земљама ЕУ, ЈСЗ је морао да преобликује ток рада (регистрација, профилисање, саветодавни интервју, индивидуално планирање запошљавања, пружање каријерног вођења), ИКТ платформу која управља подацима ЈСЗ, систем пружања услуга запошљавања (групно и индивидуално саветовање, кратко курсеви обуке, помоћ у тражењу посла, посредовање при запошљавању), осмишљавање мера активне политике запошљавања и систем праћења и процене. Ове промене пратиле су измене и допуне законодавног оквира (на пример о програму учења кроз рад/шегртовања и програму праксе, о индивидуалном планирању запошљавања, индивидуалним додацима), нови партнерски приступи (нпр. уговарање активности досезања са организацијама цивилног друштва или преношење дела пружања услуга за запошљавање приватним агенцијама за запошљавање) и различите методе расподеле ресурса (коверта финансирања за ИКТ платформу, мера АПЗ, регрутовање додатних људских ресурса). Иако ће неколико економија Западног Балкана у одређеном временском року моћи да пилотирају ГзМ систем пружања услуга у неким регионима, потребна инфраструктура мора бити успостављена.

Кључно питање на које треба подсетити током израде овог дела Плана имплементације је да кратки курсеви које ЈСЗ обично пружа (обука за тражење посла, информатичке вештине, језици) не представљају **квалитетну понуду додатног образовања и обуке**, већ су део фазе „Припрема” и треба да буду наведени у табели испод, а не под „Понуде”.

Назив реформе/иницијативе	Кључни циљ(еви)	Циљна група, укључујући број људи који се покрива (ако је доступно)	Обим	Име и улога водеће организације и партнера сарадника	Распоред спровођења	Трошкови спровођења, ако је примењиво, и извор финансирања
Планиране реформе						
Пример 1) Реформа система пружања услуга ЈСЗ-а да би се омогућила делотворна испорука ГзМ	Опремити ЈСЗ ресурсима и алатима потребном за спровођење ГзМ	Млади 15-29 који се региструју у ГзМ	Национални	ЈСЗ, Министарство рада Министарство финансија	2022-2025.	EUR 1,5 милиона, од чега EUR 500.000 већ обезбеђено пројектом ХХХ
Пример 2) Измене и допуне законодавства за унапређење запошљавања	Ревидирати одредбе у вези са: (i) регистрацијом, поновном регистрацијом, одјавом незапослених лица и тражилаца посла са евиденције ЈСЗ; (ii) индивидуалним акционим планом; (iii) врстама услуга и програма запошљавања и (iv) системом праћења учинка	Млади 15-29 који се региструју у ГзМ	Национални	ЈСЗ, Министарство рада Министарство финансија	2022.	Нема трошкова
Пример 3) Измене и допуне законодавства да се омогући преношење курсева обуке на друге пружаоце	Омогућавање разноврсности понуде за обуке коју пружају јавни центри за стручно оспособљавање тиме што ће се дозволити преношење недостајућих курсева или оних који су јако тражени на друге пружаоце обука (<i>outsourcing</i>)	Млади 15-29 који се региструју у ГзМ	Национални	Министарство рада ЈСЗ	јун 2022.	Нема трошкова
Планиране иницијативе						
Пример 4) Систем статистичког профилисања заснованог на вероватноћи	Унапређење приступа сегментације младих клијената и одређивање приоритета у пружању услуга	Млади 15-29 који се региструју у ГзМ	Национални, са прилагођавањима на локалном нивоу	ЈСЗ, Министарство рада Национални завод за статистику	Крај 2022.	EUR 40.000
Пример 5) Обезбедити основне дигиталне вештине свим младима који се региструју у ГзМ	Унапређење дигиталних вештина младих корисника ГзМ	Млади 15-29 који се региструју у ГзМ (око 5.000 младих)	Национални	ЈСЗ, Министарство рада Национална агенција за иновације	2022.	EUR 500.000 од чега 300.000 из буџета ЈСЗ)
Пример 6) Обучити особље ЈСЗ да пружа прилагођене услуге саветовања, усмеравања и менторства	Унапређење вештина особља ЈСЗ у циљу рада са младима на основу њихових индивидуалних потреба	8 радника по канцеларији ЈСЗ * 30 канцеларија = 240 радника	Национални	ЈСЗ	Крај 2022.	EUR 36,000 (обезбеђено у буџету ЈСЗ за 2022)

2.1.4 Понуда

(око 1000 речи = 2 стране)

{видети Смернице; пасуси 3.3.5 и 3.3.4}

Овај одељак захтева од економија Западног Балкана да дају преглед понуда за запошљавање, континуирано образовање и обуку, програма учења кроз рад/шегртовања и програма праксе које ГзМ пружа младим *NEET*. Понуде морају бити у складу са правилима успостављеним на нивоу ЕУ о томе шта чини „квалитетне понуде”, а оне не укључују само мере активне политике запошљавања, већ и пружање образовања и обуке у формалном образовном систему. На пример, „понуде за програм учења кроз рад/шегртовања односе се на алтернативно образовање које је део формалног образовног система и доводи до признате квалификације. Као такве, пружају га институције стручног образовања, а када се пружи понуда за програм учења кроз рад/шегртовања, то значи да ЈСЗ упућује младог *NEET* у стручну школу која ће изводити овај програм.³⁹ На сличан начин, млади *NEET* којима је потребно допунско образовање упућују се у образовне институције које нуде ове програме. Ова акција заснива се на споразуму између ЈСЗ-а/Министарства рада и Министарства образовања, чиме је ово последње ставило одређени број места за програм учења кроз рад/шегртовање и допунско образовање на располагање младим ГзМ корисницима.

Институције могу у овај одељак укључити оне мере активне политике запошљавања које се већ испоручују младим људима, под условом да испуњавају критеријуме „квалитета” ГзМ (за понуде за запошљавање квалитет се односи на трајање уговора, ниво зарада, каријерних могућности, безбедност и здравље на раду, услове рада, посао усклађен са образовним достигнућима и компетенцијама појединца), као и нове врсте понуда (на пример, нови програм пракси или друга врста субвенције за зараде). Реформе политике које би могле бити потребне у овој области су усклађивање врсте мера активне политике запошљавања и критеријума таргетирања са захтевима ГзМ, приступима примене (менторство, вођење случајева) и оквиром за праћење учинка (будући да ГзМ захтева прикупљање података о приливу и одливу, осим показатеља учинка о исходима, видети такође одељак 2.2.2 овог обрасца).

³⁹ У контекстима у којим не постоји систем учења кроз рад/шегртовања и нема плана да се исти уведе, неће се пружати понуде програма праксе у овој фази.

Назив реформе/иницијативе	Кључни циљ(еви)	Циљна група, укључујући број људи који се покрива (ако је доступно)	Обим	Име и улога водеће организације и партнера сарадника	Распоред спровођења	Трошкови спровођења, ако је примењиво, и извор финансирања
Планиране реформе						
Пример 1) Закон о програму учења кроз рад/шегртовања	Признавање стручног оспособљавања као еквивалентног општем образовању на средњем нивоу (upper secondary)	Ученици у средњим школама (око 16-18 година)	Навести: Национални, регионални, локални	Министарство просвете (водећа), Представници послодавца и радника (консултације о предлогу законодавства)	фебруар 2022: Предлог законодавства септембар 2022: спровођење од почетка школске године	Нема трошкова за законодавну реформу EUR 300.000 за подстицаје за праксу за послодавце
Пример 2) Закон о радним праксама	Регулисање програма пракси које се нуде као део мера АПЗ (трајање, додаток, организација домаћин, сертификат)	Млади 20-29	Национални	Министарство рада (водећа) ЈСЗ	фебруар 2022.	Нема трошкова
Планиране иницијативе						
Пример 3) Субвенције зарада за програме учења кроз рад/шегртовања	Повећање релевантности стручног оспособљавања за тржиште рада увођењем обавезног рада у предузећу мин. 12 месеци током средњег стручног образовања	Ученици у средњим стручним школама (око 16-18 година): Школска година 2019/20: 30.000 (30% ученика стручних школа) Школска година 2020/21: 60.000 (60% ученика стручних школа)	Навести: Национални, регионални, локални	Министарство просвете (водеће), Представници послодавца и радника (консултације о планирању програма) Предузећа и пружаоци стручног образовања и оспособљавања (имплементациони)	Постепено увођење 2022-2025. Попуно успостављање планирано за 2025.	EUR 3000/ученик/година
Пример 4) Субвенције зарада за оне који први пут траже посао	Обезбеђивање подстицаја послодавцима да запосле младе који су тек завршили стручно образовање и имају ограничено радно искуство	Млади који су тек завршили стручно образовање (18-20), 1000 младих годишње	Национални	ЈСЗ (водећа) Министарство рада	Крај 2022. Успостављање 2023-2025.	EUR 1.500.000, од чега 500.000 из буџета ЈСЗ и 250.000 са пројекта УУУ

2.2 Трансверзални покретачи

(око 250 речи = 0,5 стране)

Овај одељак треба да пружи: (i) преглед партнера који су ангажовани у дизајнирању, примени и праћењу ГзМ; (ii) како ће бити организовано прикупљање података за праћење ГзМ; (iii) изјаву о финансијским ресурсима потребним за примену ГзМ, њиховим изворима (нпр. национални, Европска комисија, други извори) и начину управљања; (iv) опис планираног механизма реализације ГзМ; и реформи и иницијатива које су кључне за ефикасно спровођење.

2.2.1 Мобилисање партнера

(око 1000 речи = 2 стране)

Овај одељак треба да детаљно наведе организационе поставке предвиђене за испоруку ГзМ, као и све актере који ће бити укључени. Обично на националном нивоу постоји мултисекторска група, одговорна за дизајн и надзор Плана имплементације. Обично се састоји од представника различитих министарстава (образовања, запошљавања, младих, економије, финансија, локалне управе) и институција/агенција (ЈСЗ, центри за социјални рад, завод за статистику); регионалне и локалне власти; организација послодаваца и радника; и представника организација цивилног друштва. Након припреме и усвајања Плана имплементације, ова група се обично састаје два пута годишње (у сврху праћења и извештавања).

Друга институција потребна за испоруку ГзМ је Координатор за Гаранцију за младе који се састоји од стручног особља Министарства за рад/запошљавање, одговорног за управљање свакодневном применом ГзМ, прикупљање и анализу података о праћењу, као и извештавање Владе и ЕК. Министарства која су укључена у имплементацију ГзМ обично именују контакт особе одговорне за подршку ГзМ координатору у областима везаним за различите надлежности министарстава. Да би се координирале иницијативе на локалном нивоу, на регионалном нивоу се успоставља група/одбор/комисија (са сличним саставом као на националном нивоу). ЈСЗ обично именује групу виших службеника у свом седишту (дирекцији) с циљем управљања ГзМ реформама и иницијативама, док на нивоу локалне канцеларије за запошљавање (у зависности од величине канцеларије и обухвата) постоји тим виших службеника које пружа подршку директору у усмеравању рада особља на првој линији у пружању услуга припреме и понуда.

Табела мора да пружи листу - што потпунију - партнера који ће бити укључени у испоруку ГзМ и њихове одговарајуће улоге.

Називи кључних организација	Врсте организација	Ниво одговорности	Улога у спровођењу програма ГзМ	Осигурање успеха партнерства
Пример 1) нпр. Удружење за сарадњу омладине, Јавна служба за запошљавање, Удружење послодаваца, итд.	Нпр. НВО, јавни надлежни орган, социјални партнер, итд.	Навести: Национални, регионални, локални	На пример: - Преноси глас младих - Пружа нове програме праксе и програме учења кроз рад/шегртовања у својим удружењима чланицама - Доприноси мапирању младих <i>NEET</i> - Допире до <i>NEET</i> путем својих чланова – омладинских организација (видети одељак 2.3) - Домаћин је локалних „центра за све на једном месту“ (one-stop shops) за младе - итд.	На пример, како ће се координисати партнерством кључних организација (нпр. одбори, платформе, wiki странице...), сарадња са другим укљученим службама.
Пример 2) Министарство за рад,	јавни надлежни орган	Национални	ГзМ координатор Председава мултисекторском групом Праћење ГзМ и извештавање ка Влади и Европској комисији	
Пример 3) Национална агенција за запошљавање	Владина агенција	Национални са локалном мрежом	Главни имплементациони партнер за ГзМ Спровођење система за пружање услуга ГзМ (припрема и понуде) Управљање оквиром показатеља ГзМ Координатор ГзМ досезања	
Пример 4) Министарство просвете	јавни надлежни орган	Национални	Имплементациони партнер за ГзМ надлежан за реформе политике ране интервенције Понуде програма учења кроз рад/шегртовања и допунског образовања	

2.2.2 Унапређење прикупљања података, праћења и процене програма

(око 1000 речи = 2 стране)

Овај одељак описује активности које треба предузети у складу са *Оквиром показатеља Комитета за запошљавање (EMCO) за праћење ГзМ*, укључујући све промене/надоградњу ИКТ платформе ЈСЗ-а које могу бити потребне. Систем прикупљања података за праћење ГзМ састоји се од три скупа показатеља: (i) збирни показатељи (запосленост и образовање) прикупљени на основу података Анкете о радној снази (ако национални АРС није усклађен са Еуростатовим стандардима, то се може укључити као реформа у одељку „Мапирање“) од стране ГзМ координатора; (ii) директно праћење (приливи и одливи у/из ГзМ) које захтева успостављање новог система за прикупљање података у поређењу са традиционалним системом који користи ЈСЗ; и (iii) показатељи накнадног праћења (6, 12 и 18 месеци након изласка из ГзМ). Директни и накнадни систем праћења ГзМ поставља неколико изазова за ЈСЗ. **Прво**, оквир показатеља дизајниран је за мерење прилива младих *NEET* у ГзМ (према индивидуалним карактеристикама, раздвајањем незапослених и неактивних и регистрацијом код ЈСЗ) и одлива (према врсти понуда, субвенционисане или не). То захтева: (i) јасне тачке уласка у ГзМ (обично регистрација код ЈСЗ и наменски веб портал); (ii) поуздан унос и евидентирање догађаја за корисника (датум регистрације различитих услуга, датум пружања понуде, датум почетка понуде, датум завршетка понуде); (iii) добро осмишљено кодирање услуга припреме и понуда. **Други изазов** је што ГзМ такође обухвата понуду коју млади људи проналазе сами. То захтева да главни имплементациони партнер ГзМ континуирано проверава да ли су корисници ГзМ још увек у систему пружања услуга ГзМ или су изашли из ГзМ ради запошљања, наставка образовања или обуке, програма учења кроз рад/шегртовања или програма праксе. То захтева компатибилност база података јавних услуга (ЈСЗ; доприноси за социјално осигурање, пензијски фонд или порески орган; информациони систем управљања образовањем и обуком) како би се у стварном времену проверила ситуација сваке особе регистроване у ГзМ. **Трећи изазов** је да ГзМ има тачне дефиниције онога што чини квалитетну понуду, улазак у ГзМ, излазак из ГзМ система пружања услуга, датум почетка понуде и тако даље, које треба поштовати. **Четврти изазов** је праћење накнадних индикатора током времена - путем административних података - што захтева компатибилност база података о незапослености, запошљавању, образовању и обуци и било ког другог извора података који би могао бити користан за верификацију статуса ГзМ корисника. Праћење накнадних индикатора мора бити континуирано, јер ће млади имати различите датуме изласка из ГзМ, а бројање (ситуација након 6, 12 и 18 месеци) почиње од датума изласка из ГзМ система пружања услуга. **Пети изазов** је тај што ГзМ захтева спровођење евалуације/процене утицаја понуда пружених младим *NEET* (барем једна од субвенционисаних понуда).

Конечно, ГзМ не обухвата само ГзМ систем пружања услуга, већ и реформе политике и интервенције у области мапирања, раних интервенција, досезања, институционалних аранжмана, које треба пратити (кроз развој мерљивих показатеља) и извештавати о њима (Влади и Европској Комисији). За детаљније информације о оквиру показатеља за праћење ГзМ система пружања услуга, као и праћење напретка у реформама политика и интервенцијама, погледајте смернице МОР-а о изради Плана имплементације.

У овом контексту, табела мора да евидентира све реформе политике и специфичне интервенције које треба предузети како би се постигла потпуна усклађеност са оквиром показатеља ГзМ.

Као што је већ поменуто, примери реформи могу обухватати законодавство које има за циљ да осигура потпуну компатибилност административне базе података и омогући пружаоцима јавних услуга приступ личним подацима или измене закона о запошљавању, ако детаљно наводи систем праћења учинка који се примењује на активну политику запошљавања. Конкретне интервенције могу се односити на надоградњу ИКТ платформе ЈСЗ-а и обуку његовог особља, како би се прецизно евидентирали подаци потребни у оквиру показатеља ГзМ, или на усклађивање система класификације ЈСЗ-а са системом националног завода за статистику, или на измене ЈСЗ правилника за пружање услуга младим *NEET*.

Назив реформе	Очекивана промена	Преко чега ће се мерити промена	Извор информација / планиране процене
Пример 1) Закон о програму учења кроз рад/шегртовања	Нпр. да се призна стручно оспособљавање као еквивалентно општем образовању на средњем нивоу	Нпр. законодавство о приступу вишем образовању, анкета послодаваца	Објаснити како ће се реформа проценити
Пример 2) Закон о компатибилности административних база података	Да се континуирано прати ситуација младих из категорије <i>NEET</i> који су регистровани у ГзМ и омогући прикупљање података за индикаторе накнадног праћења	Законске промене, протоколи за размену података између различитих јавних институција, пилот тестирање прикупљања података о корисницима ГзМ	Службени гласник, протоколи или споразуми, вежбе прикупљања података
Назив специфичне иницијативе	Очекивана промена	Преко чега ће се мерити промена	Извор информација / планиране процене
Пример 3) Ревизија и ажурирање информационог система за управљање ЈСЗ-а	Да се дигитализују процеси и убаце унакрсне провере са другим постојећим базама података у другим институцијама (матична књига, образовање, пореска управа итд.)	Доступност електронске регистрације у ГзМ; доступна функција праћења учесника ГзМ	Периодични извештаји

2.2.3 Потпуно и оптимално коришћење средстава

(око 1000 речи = 2 стране)

Овај одељак даје резиме свих трошкова предвиђених за ГзМ (реформе политике и иницијативе у четири фазе ГзМ, као и трошкови ГзМ система пружања услуга), са назнаком извора финансирања (домаћа средства, Европска комисија, други извори) и аранжмана који ће бити уведени за управљање финансијским ресурсима који ће бити на располагању ГзМ. Институције које подносе пријаву морају у ову табелу укључити улагања која ће током година бити уложена из националног буџета (издвајање Министарству просвете за реформе политике образовања и обуке и специфичне иницијативе, део јавног улагања у активну политику запошљавања, итд), док ће опис начина управљања механизмом финансирања бити укључен у описни део.

Требало би укључити текуће иницијативе које се већ финансирају и спадају у делокруг ГзМ. На пример, ако економија Западног Балкана има пројекат са међународном организацијом за реформу наставног плана и програма основног образовања, надоградњу наставних стандарда и обуку наставника, одговарајућа расподела средстава може бити укључена у План имплементације, с обзиром да се ради о акцијама политике ране интервенције.

Постоје одређени трошкови - који су потребни обимом реформи политике и интервенција - које ће морати у потпуности сносити национални буџети. На пример, ако за управљање ГзМ системом испоруке, ЈСЗ мора регрутовати додатно особље, ово је структурни дугорочни трошак који ће морати да поднесу националне владе. Исто се односи, на пример, на трошкове особља који су повезани са повећањем броја услуга образовања у раном детињству ради смањења неактивности младих жена због одговорности за бригу о детету или на трошкове додатних наставника који ће бити ангажовани за пружање понуда за програме учења кроз рад/шегртовања и допунско образовање.

Назив реформе/иницијативе	Године за које је планирано финансирање	Извори и нивои финансирања				Број планираних корисника (где је примењиво)				Трошкови по кориснику (где је примењиво)
		Домаћа средства (нпр. национални), укљ. ко-финансирање	ЕУ/ИПА	Регионална/локална средства	Средства послодавца	Друго (молимо навести)	Мушкарци	Жене	Укупно	
ПЛАНИРАНЕ РЕФОРМЕ										

Назив реформе/иницијативе	Године за које је планирано финансирање	Извори и нивои финансирања					Број планираних корисника (где је примењиво)				Трошкови по кориснику (где је примењиво)
		Домаћа средства (нпр. национални), укљ. ко-финансирање	ЕУ/ИПА	Регионална/локална средства	Средства послодавца	Друго (молимо навести)	Мушкарци	Жене	Укупно		
ПЛАНИРАНА ИНИЦИЈАТИВА											
Пример 1) Субвенције зарада за програм учења кроз рад/шегртоваења	2023.	EUR 8 милиона	EUR 5 милиона	-	-	EUR 2 милиона (донатор X)	2.500	2.500	5.000	EUR 3000/студент/год.	
	2024.	EUR 18 милиона	EUR 10 милиона	-	-	EUR 2 милиона (донатор X)	5.000	5.000	10.000	EUR 3000/студент/год.	

2.2.4 Изградња снажних механизма реализације надлежних органа и актера

(око 1500 речи = 3 стране)

Овај одељак Плана имплементације је од пресудне важности за економије Западног Балкана, јер ће дати преглед како ће институције прогресивно спроводити реформе политике и специфичне интервенције потребне да би се започело пилотирања ГзМ система пружања услуга у једном или два региона земље и - коначно - потпуно увођење ГзМ. Да би се планирало увођење ГзМ, надлежним органима се саветује да следе кораке истакнуте у Смерницама (стручна група, прикупљање и анализа података, преглед текућих политика и процена институционалних капацитета, анализа фаза, захтеви и планирање), такође с циљем давања приоритета оним активностима које су кључне за испоруку (рана интервенција, досезање, регистрација младих *NEET*, услуге припреме и понуде, показатељи праћења) и - према томе - и за спровођење ГзМ пилот програма. Пилот ГзМ треба спровести на једном или два подручја (која се подударају са обухватом локалних канцеларија ЈСЗ). Будући да је ГзМ универзална, није могуће ограничити број младих *NEET* који ће се регистровати у ГзМ и стећи право на добијање понуде у року од четири месеца (једино ограничење су средства доступна за субвенционисане понуде). Да би се проценио потенцијални број младих који ће учествовати у пилот пројекту, предлаже се анализа месечних прилива младих у локалну канцеларију за запошљавање у стандардној, некризној години (на пример 2019. година) у поређењу са укупним бројем младих *NEET* на истом подручју (ако су доступни). Будући да ГзМ захтева подизање свести и информативну кампању за повећање уноса, податке о приливу треба повећати (за 20 или 30%). Ово ће пружити основу на којој ће се планирати потенцијални број ГзМ корисника током пилотирања.

Потребно је размотрити могућност пилотирања других интервенција које захтева ГзМ. На пример, ако земља има мало искуства у организовању активности досезања, може се осмислити и применити пилот у одабраним деловима земље како би се прикупиле информације о томе шта и за кога функционише, о врстама активности које су најатрактивније за младе, целокупном трајању активности досезања, као и о врсти стручности коју теренски радници треба да развију.

Назив реформе/иницијативе	Кључни циљ(еви)	Циљна група, укључујући број људи који се покрива (ако је доступно)	Обим	Име и улога водеће организације и партнера сарадника	Распоред спровођења	Трошкови спровођења, ако је примењиво
Планиране реформе						
Пример 1) Реформа процеса регистрације и пружања услуга ЈСЗ-а	Олакшање регистрације незапослених лица и слободних радних места, увођењем система статистичког профилисања и развијања линије услуга засноване на ризику са којим се суочавају појединци на тржишту рада	Особље ЈСЗ Појединци (15-64) који се региструју као незапослени Послодавци	Национални Локални	Јавна служба за запошљавање (водећа) Министарство рада Министарство финансија	2022-2025.	EUR 2.000.000
Планиране иницијативе						
Пример 2) Измене и допуне закона о запошљавању и осигурању у случају незапослености	Ревидирање података који се прикупљају о појединцима и послодавцима приликом регистрације; Измена захтева у вези са индивидуалним планом (временски оквир, механизам санкционисања)	Незапослени појединци Послодавци	Национални	Министарство рада (водећа) ЈСЗ	2022.	Нема трошкова
Пример 3) Развој нове функционалне организације ЈСЗ на централном и локалном нивоу, укључујући запошљавање специјализованог особља за пружање услуга	Обезбеђивање ефикасне услуге и пружање програма младим људима који се региструју код ЈСЗ и у ГЗМ	Млади (млађи од 30) који се региструју у ГЗМ Незапослени појединци Послодавци	Национални Локални	ЈСЗ (водећа) Министарство рада Министарство финансија	2022.	EUR 5.400 годишње за сваког новог члана особља који је запослен, трошкове сноси јавни буџет

4. Доступна техничка помоћ за успостављање, имплементацију и консолидацију Гаранције за младе на Западном Балкану

4.1 Инструмент техничке помоћи ЕУ/МОП: општи опис

Дана 8. јула 2021. године, на другом министарском састанку ЕУ-Западни Балкан о запошљавању и социјалним питањима, министри и представници Западног Балкана надлежни за запошљавање усвојили су [Декларацију о обезбеђивању одрживе интеграције младих на тржиште рада](#). Декларација препознаје несразмеран утицај текуће кризе на младе људе и наводи посвећеност постепеном успостављању, примени и унапређењу програма Гаранције за младе у региону, на основу [Препоруке Савета ЕУ од 30. октобра 2020. године о Мосту до радних места – јачање Гаранција за младе](#).

Да би подржали овај подухват, Европска комисија (ЕК), Европска фондација за обуку (ЕТФ) и Међународна организација рада (МОП) успоставили су Инструмент техничке помоћи (ТАФ), који ради са свим заинтересованим странама укљученим у дизајн, имплементацију и праћење ГзМ ради решавања потенцијалних ризика и техничких изазова.

Инструмент техничке помоћи ЕУ/МОП (ТАФ) за Гаранцију за младе на Западном Балкану се надовезује на:

- (i) [Заједничка акција ЕК/МОП о Гаранцији за младе](#), којом је МОП помогао државама чланицама ЕУ у јачању институционалних капацитета за имплементацију Гаранције за младе, укључујући праћење. Поред тога, од 2017. године, МОП ради са Владом Северне Македоније на имплементацији пилот Гаранције за младе и повећању њеног обима. Бројни [алати, ресурси знања](#) и научене лекције произашле су из ових пакета техничке помоћи, који могу пружити смернице ЗБ-6 током успостављања Гаранције за младе.
- (ii) Стручност и савети о политици ЕТФ-а о изазовним областима реформи у образовању и обуци, укључујући стручно образовање и оспособљавање, и размена искуства у областима од кључне важности за успешну имплементацију програма Гаранције за младе, као што су учење засновано на раду, каријерно вођење, као и мере доквалификације и преквалификације. Подршка ће се стога градити на налазима Торинског процеса 2020, исходима праћења резултата политике из Риге и наставку рада на основу Декларације из Оснабрика⁴⁰ која покрива приоритете стручног образовања и оспособљавања.

ЕУ/МОП ТАФ за ГзМ на Западном Балкану нуди техничку помоћ на високом нивоу и савете о политици који се достављају на нивоу економије и региона кроз експертске мисије МОП/ЕТФ мобилисане у кратком року. Међу својим активностима, ТАФ спроводи мисије инвентара и мапирања, подршку програмирању, студије и аналитички рад, писање извештаја, техничке семинаре, припрему докумената, напредне обуке и вежбе учења од колега.

Рад који се обавља у оквиру ТАФ-а спада у четири широке категорије подршке које се могу међусобно повезати у пакет техничке помоћи:

⁴⁰ <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/eu-stakeholders-agree-vocational-education-way-forward-osnabruck-declaration>

- 1) **Прегледи политика и савети о политици.** Заинтересоване стране добијају подршку да анализирају кључне карактеристике политика на којима се заснива Гаранција за младе и добијају прилагођене техничке смернице, које треба да нађу израз у планираним реформама и политичким акцијама. Ово би могло укључивати, на пример, смернице о стратегијама за развој вештина управљања каријером за ученике у школама и лица на стручном образовању и оспособљавању или решавање раног напуштања школе, стратегије активације, проширење учења заснованог на раду, диверсификацију активних политика запошљавања, укључивање и потврду неформалног и информалног учења, као и савете и подучавање о релевантним критеријумима за дефинисање „квалитетне понуде” у оквиру Гаранције за младе. Стручњаци из МОР-а и ЕТФ-а су укључени у прегледе политике саветују и о реформама које су помоћне за Гаранцију за младе, на основу специфичних локалних околности.
- 2) **Технички извештаји и алати за вођење.** Стручњаци МОР-а и ЕТФ-а разматрају специфичне карактеристике механизма имплементације Гаранције за младе, као што су модели и приступи статистичком профилисању, праксе на терену и спољно ангажовање пружања услуга, *online* пружање основних услуга, итд. Извештаји пружају техничке препоруке креаторима политике и практичарима о променама и прилагођавањима која су потребна за подршку функционисању механизма имплементације Гаранције за младе. То би могло укључивати рад на побољшању димензија квалитета понуде за запошљавање младих, осмишљавање националних стратегија за неактивне младе људе, успостављање адекватних система за праћење учинка и праћење учинка програма ГзМ, стварање нових доказа о неусклађеностима вештина, нове облике запошљавања (укључујући рад путем платформи).
- 3) **Пакети за учење.** Пакети за учење подржавају људске ресурсе одређене за спровођење Гаранције за младе. Они се фокусирају на изградњу капацитета око специфичних улога које ће особље институција укључених у имплементацију Гаранције за младе морати да обавља. Пакетима за учење, од којих неке МОР већ организује електронски, као што су самосталне стазе електронског учења за стручна лица у ЈСЗ, може се приступити на свим локалним језицима Западног Балкана, захваљујући великодушном доприносу Аустријске развојне сарадње (АДЦ). Они обухватају широк спектар тема, као што су услуге за послодавце, стратегије досезања и праћење учинка Гаранције за младе.
- 4) **Учење од колега и размене политике у региону/међу земљама.** Догађаји учења од колега у вези са ГзМ заснивају се на програму учења од колега који МОР спроводи од 2017. године у сарадњи са практичарима из држава чланица ЕУ (и у консултацији са мрежом ЕУ ЈСЗ). По узору на Програм заједничког учења ЕУ (MLP), програм МОР-а за учење од колега (ко-финансиран са АДЦ до краја 2021. године) омогућава стручним лицима са Западног Балкана да се састану са својим колегама из држава чланица ЕУ, како би се позабавили практичним питањима која се сусрећу током спровођења ГзМ. ЕТФ ће бити партнер у реализацији одабраних догађаја оваквог учења. Конкретно, ЕТФ ће олакшати дијалог о улози компанија у обезбеђивању програма учења кроз рад/шегртовања, стажирања и других облика учења заснованог на раду. ЕТФ ће такође организовати редовну размену искуства и стручности о идентификацији и предвиђању потреба за вештинама кроз ЕТФ-ову мрежу стручњака и истраживача, развој оквира квалификација, осигурање квалитета у стручном образовању и управљање аспектима доживотног учења. МОР и ЕТФ подржавају Западни Балкан да прилагоди идеје и решења која

се примењују у државама чланицама ЕУ њиховим локалним околностима и стању институционалног развоја.

TAF има регионални оквир и оквире специфичне за земљу. Ова разлика се заснива на мањем издвајању средстава од стране развојних партнера који доприносе финансијским средствима *TAF -а*. ЕТФ такође пружа смернице о поновном фокусирању планирања/извршења ИПА како би служио припреми и тестирању Гаранције за младе.

Подршка *TAF-а* је заснована на захтевима: национални или локални надлежни органи и друге заинтересоване стране укључене у дизајн и имплементацију Гаранције за младе подносе захтеве за техничку помоћ, било директно МОР-у или преко одговарајућих Делегација ЕУ, на основу обрасца за пријаву за *TAF*. Након прегледа и дискусије, стручњаци МОР-а и ЕТФ-а преформулишу захтев у опис задатака и затим покрећу посао у року од две недеље.

4.2 Захтеви за техничку помоћ путем ЕУ/МОР *TAF*

Пријаве за ЕУ/МОР *TAF* могу се поднети на енглеском језику или било ком језику Западног Балкана. Молимо да контактирате crnjanskivljajcic@ilo.org ради добијања даљих смерница по овом питању и како бисте добили Образац пријаве за *TAF* и пратеће Инструкције на одговарајућем језику.

Пријаве за ЕУ/МОР *TAF* морају садржати следеће:

1. Образац пријаве у складу са доступним инструкцијама
2. Захтев за оквирни буџет (који ће даље бити разрађен уз помоћ стручњака МОР/ЕТФ-а)

Сва документација се подноси електронски на адресу: crnjanskivljajcic@ilo.org. Сва релевантна документа треба да буду скенирана или у формату *pdf (read-only)* и треба да се налазе у прилогу електронске поруке.

Анекс 1: Иновације у политици запошљавања младих у Европској унији

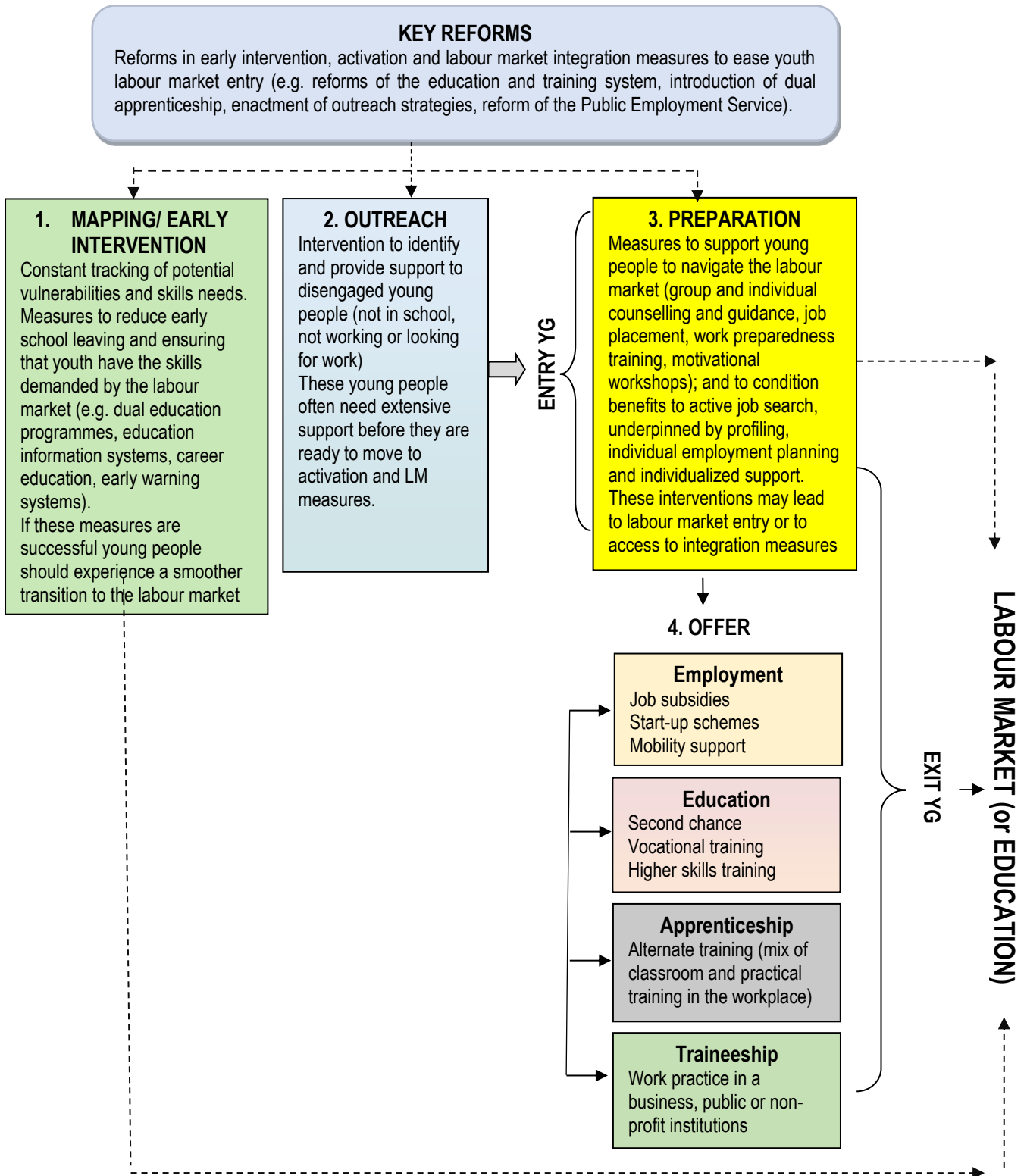
- [Препорука Савета](#) из 2013. године о успостављању Гаранције за младе
- [Препорука Савета](#) из 2020. године о Мосту ка пословима – јачање Гаранције за младе

Након препоруке Савета из 2013. године, све земље ЕУ су израдиле Планове имплементације ГзМ) који су садржали дугорочне реформе и иницијативе за рану интервенцију, активацију и интеграцију на тржишта рада које треба спровести у циљу промоције запошљавања младих и побољшања преласка са школовања на посао. У октобру 2020. године, Савет ЕУ усвојио је нову Препоруку чији је циљ јачање Гаранције за младе и осигурање кохерентности политика између оквира за запошљавање младих и других нових инструмената политике усвојених на нивоу ЕУ од 2014. године. Неколико елемената карактерише ојачану Гаранцију за младе.

- Препорука Савета односи се на низ инструмената политике усвојених од 2014. године, који су релевантни за дизајн, имплементацију и праћење планова ГзМ. Они садрже двадесет принципа Европског стуба социјалних права (о једнаким могућностима и приступу тржишту рада; поштеним условима рада; и социјалној заштити и инклузији); као и Препоруке за валидацију неформалног и информалног учења; о методама радног оспособљавања и кључним компетенцијама за целоживотно учење; о оквиру квалитета за програме учења кроз рад/шегртовања и програме праксе; и о оквиру Интегрисане европске социјалне статистике (*IESS*).
- Ојачана ГзМ подвлачи потребу за: (i) јачањем стратегија досезања до неангажованих младих; (ii) побољшањем квалитета понуда које се пружају младим људима; (iii) отклањањем постојећих родних разлике; (iv) пружањем индивидуализоване подршке младим људима који се суочавају са вишеструким препрекама на тржишту рада (нискоквалификовани, они који су превремено напустили школовање, младе особе са инвалидитетом, мањине); и подршком младима у учењу језика, управљању каријером, зеленим и дигиталним вештинама.
- Нова Гаранција за Младе наглашава важност кохерентности и координације у политикама запошљавања, образовања, младих, родне равноправности и социјалне заштите, као и усвајање интегрисаних модела пружања услуга.
- Ојачана ГзМ проширује свој опсег на све младе до 30 година који нису ни запослени, ни у образовању или на обуци (*NEET*) кроз програме структурисане у четири фазе (мапирање, досезање, припрема и понуда). Инструменти за делотворну примену програма ГзМ су трансверзални покретачи, наиме мобилизација партнерстава; побољшање прикупљања података, праћења и процене; оптимално и ефикасно коришћење средстава; и изградња снажних механизма реализације.

Интеракција четири фазе Гаранције за младе је приказана на Слици 1 испод. Превод је на стр. 11.

Figure 1: The phases of Youth Guarantee schemes (2014)



На врху су структурне реформе које треба спровести како би се олакшала транзиција са образовања у свет рада, смањило удаљавање младих од тржишта рада и осигурало да млади људи добију подршку која им је потребна за достојанствен посао. Други ниво обухвата специфичне интервенције које треба предузети у областима ране интервенције, досезања и активације. Трећи и последњи ниво обухвата квалитетне понуде запослења, наставка образовања и обуке, програма учења кроз рад/шегртовања и програма праксе који ће се пружити младим људима у року од четири месеца од наступања незапослености или напуштања школе.

Оквир Гаранције за младе - захтевајући од земаља ЕУ да делују у року од четири месеца - учинио је рану интервенцију каменом темељцем политика запошљавања младих. У оквиру Гаранције за младе, рана интервенција се такође састоји од реформе образовања на нивоу система (мере превенције) у комбинацији са специфичним иницијативама за смањење неуспеха и напуштања школовања (мере ране интервенције).⁴¹ У контексту стратегија за решавање проблема превременог напуштања школовања, системи ране интервенције комбинују се са мерама компензације чији је циљ пружање младима могућности да се поново врате у образовање ради стицања квалификација. Већина ових мера компензације (нпр. „Програми друге шансе“) укључени су у фазу интеграције на тржиште рада Гаранције за младе.⁴²

Универзални карактер Гаранције за младе предвиђа покривеност свих младих који су незапослени (укључујући оне који нису пријављени у служби за запошљавање) и неактивни (а нису у образовању или на обуци). То захтева успостављање приступа досезања како би се идентификовали и подржали „неангажовани“ млади. У контексту Гаранције за младе, досезање обухвата информативне кампање и подизање свести како би се млади привукли доступним услугама; интервенције за идентификовање, контактирање и ангажовање неактивне или неангажоване омладине; и индивидуализоване услуге и програме интеграције на тржиште рада, који се пружају локално путем организација у заједници, школа, тржних центара, јавних догађаја, центара за све на једном месту (*one-stop-shops*) или мобилних јединица.⁴³

Главни елементи припреме (профилисање индивидуалних потреба, помоћ у тражењу посла, услуге саветовања и усмеравања, индивидуално планирање деловања, праћење тражења посла и санкционисање) обухваћени су Планом имплементације Гаранције за младе.⁴⁴

Понуде које предвиђа Гаранција за младе: пружање могућности неквалификованим младима и онима коју су рано напустили школовање да се врате у образовање; унапређење вештина младих за задовољавање потреба за потражњом радне снаге; коришћење циљаних субвенција за запошљавање како би се олакшао прелазак на посао; и омогућавање делотворних услуга за покретање предузећа.⁴⁵ У већини земаља ЕУ, мере за тржиште рада које су спроведене током кризе биле су прилагођене у погледу дизајна, проширене у обиму и груписане у четири стазе Гаранције за младе, и то: (i) запошљавање; (ii) континуирано образовање (и обука); (iii) програм учења кроз рад/шегртовање; и (iv) програм праксе.⁴⁶

⁴¹ Европска комисија: *Смањење раног напуштања школе: Кључне поруке и подршка политици*. Коначни извештај Тематске радне групе о превременом напуштању школовања (2013). За цео синопсис недавних пракси земаља по питању превременог напуштања школе, видите European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop: *Tackling early leaving from education and training in Europe: Strategies, policies and measures*, Eurydice and Cedefop Report (Luxembourg, 2014) – *Решавање питања превременог напуштања образовања и обуке у Европи: Стратегије, политике и мере*.

⁴² Међународна организација рада (МОП): *Документ о политикама о раним мерама интервенције и запошљавања младих* (Женева, 2017).

⁴³ МОП: *Документ о политикама стратегија за досезање до младих NEET* (Женева, 2017).

⁴⁴ МОП: *Документ о политикама о стратегијама активације за запошљавање младих* (Женева, 2017).

⁴⁵ Европска комисија: *Гаранција за младе и Иницијатива за запошљавање младих три године касније*, 2016, op.cit

⁴⁶ МОП: *Документ о политикама мера за интеграцију на тржиште рада за младе* (Женева, 2017).

Оквир политике Гаранције за младе укључује континуирано праћење интервенција кроз систем мултилатералног надзора Комитета за запошљавање (*EMCO*) и анализу утицаја/евалуацију постојећих политика. Овај оквир за праћење омогућава мерење покривености Гаранцијом за младе, напретка постигнутог у пружању понуда младима у утврђеном року, одрживости спроведених мера (кроз праћење статуса на тржишту рада младих корисника током времена), али такође и ефекта који политике, услуге и мере имају на збирном нивоу на образовање и могућности запошљавања (*NEET*, стопе запослености и незапослености; стопе раног напуштања школе и ниво образовања).

Оквир праћења и евалуације Гаранције за младе разликује се од традиционалних приступа праћења и евалуације које земље ЕУ примењују на три главна начина. Прво, захтева прикупљање збирних података, података о приливу, одливу и праћењу у складу са заједнички договореним низом показатеља. Ово омогућава упоређивање учинка међу земљама и током дужег периода (18 месеци), као и поређење доприноса Гаранцији за младе са збирним променама у образовању младих и показатељима тржишта рада. Друго, оквир праћења захтева од надлежних да процене квалитет, као и количину запослења, које млади добијају након учешћа у мерама Гаранције за младе. Критеријуми за процену квалитета запошљавања младих наведени су у смерницама за праћење Иницијативе за запошљавање младих (ИЗМ) и односе се на врсту и трајање уговора о раду (стално и привремено запослење, нехотично непуно радно време), ниво накнаде, ниво и тип квалификације потребне за посао; и доступност додатне обуке у вези са послом/на послу.⁴⁷ Коначно, оквир чини вршење процена утицаја обавезним како би се унапредило осмишљавање и спровођење програма и подржали доносиоци политика у обликовању стратегија за запошљавање младих.⁴⁸

⁴⁷ Европска комисија: *Смернице за процену Иницијативе за запошљавање младих* (септембар 2015, стр. 8-17); Европска комисија: *Праћење и процена Европске кохезионе политике – Европски социјални фонд. Програмски период 2014-2020* (јун 2015, стр. 27).

⁴⁸ *Ibid.*

Анекс 2: Оквир индикатора за праћење система пружања услуга ГзМ

Оквир праћења и евалуације Гаранције за младе разликује се од традиционалних приступа праћења и евалуације које земље ЕУ примењују на три главна начина. Прво, захтева прикупљање збирних података, података о приливу, одливу и праћењу у складу са заједнички договореним низом показатеља. Ово омогућава упоређивање учинка међу земљама и током дужег периода (18 месеци), као и поређење доприноса Гаранцији за младе са збирним променама у образовању младих и показатељима тржишта рада. Друго, оквир праћења захтева од надлежних да процене квалитет, као и количину запослења, које млади људи добијају након учешћа у мерама Гаранције за младе. Критеријуми за процену квалитета запошљавања младих наведени су у смерницама за праћење Иницијативе за запошљавање младих (ИЗМ) и односе се на врсту и трајање уговора о раду (стално и привремено запослење, нехотично непуну радно време), ниво накнаде, ниво и тип квалификације потребне за посао; и доступност додатне обуке у вези са послом.⁴⁹ Коначно, оквир чини вршење процена утицаја обавезним како би се унапредило осмишљавање и спровођење програма и подржали доносиоци политика у обликовању стратегија за запошљавање младих.⁵⁰

Табела 1: Збирни показатељи

Главни показатељ	Мерење, извор података и разврставање
Стопа <i>NEET</i> (процент становништва старости 15-29)	<p>Процент популације старосне групе 15-29 датог пола која није запослена и није укључена у образовање или обуку</p> <p>Бројилац показатеља су младе особе које:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) нису запослене (тј. незапослени су или неактивни према дефиницији МОР-а) б) нису похађали ни образовање нити обуку током четири недеље пре анкете <p><i>NEET</i> стопа је главни показатељ за мерење (индиректно) ефекта ГзМ, јер се односи на примарну групу циљану раним интервенцијама, припремама и мерама за тржиште рада. Извор података су национална АРС, годишње процене, а полазна основа је стопа <i>NEET</i> у 2021. години.</p>
Показатељи тржишта рада	Мерење, извор података и разврставање
Стопа <i>NEET</i> (15-29) по статусу на тржишту рада (процент становништва)	<p>Процент особа у становништву старости 15-29 година (које није добило никакво образовање или обуку током четири недеље које су претходиле истраживању), које су незапослене и неактивне</p> <p>Овај показатељ захтева раздвајање младих <i>NEET</i> на:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Незапослена омладина: појединци који су: а) били без посла током референтне недеље, б) били тренутно доступни за посао и в) активно тражили посао у последње четири недеље;

⁴⁹ Европска комисија: *Смернице за процену Иницијативе за запошљавање младих* (септембар 2015, стр. 8-17); Европска комисија: *Праћење и процена Европске кохезионе политике – Европски социјални фонд. Програмски период 2014-2020* (јун 2015, стр. 27).

⁵⁰ Ibid.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Неактивне особе: особе које нису запослене и нису незапослене и нису биле у образовању или на обуци у време анкете. <p>Извор података су АРС, годишње процене, а полазна вредност је годишња стопа <i>NEET</i> (15-29 година) у 2021. години разврстана према статусу на тржишту рада.</p>
<p>Однос запослености наспрам становништва младих узраста 15-29 година (процент становништва)</p>	<p><i>Процент популације одређене старости и пола који су запослени</i></p> <p>Бројилац су све младе особе које су запослене, а именитељ је укупна популација исте старосне групе и пола.</p> <p>Запослене особе су особе које су обављале посао, чак и само један сат недељно, за плату, зараду или породичну добит током референтне недеље, или које нису биле на послу, али су имале радно место или посао са којег су привремено одсутне.</p> <p>Запосленост је показатељ потражње за радном снагом и чини укупан број особа које су допринеле националној производњи. Однос запослености и становништва обично се креће нешто брже од стопе учешћа радне снаге и спорије од стопе незапослености. Овај однос се често сматра пратећим показатељем економских перформанси.</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а полазна основа је годишњи однос запослености и броја становника (старости 15-29 година) за 2021. годину.</p>
<p>Стопа незапослености младих (процент), старосна група 15-29</p>	<p><i>Процент радне снаге одређене старости и пола који су незапослени</i></p> <p>Бројилац су сва незапослена лица, а именилац је збир запослених и незапослених лица (радне снаге) исте старосне групе и пола.</p> <p>Незапослена лица су лица која: (i) су била без посла током референтне недеље, (ii) су тренутно била доступна за рад и (iii) су активно тражила посао у последње четири недеље.</p> <p>Стопа незапослености представља обим неискоришћене понуде радне снаге у земљи. Такође се понекад користи у општем смислу као показатељ здравственог стања привреде, а не само тржишта рада.</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а основна вредност је годишња стопа незапослености становништва старости 15-29 година из 2021. године.</p>
<p>Однос незапослености младих (процент), старосна група 15-29</p>	<p><i>Процент становништва одређене старости и пола који су незапослени</i></p> <p>Бројилац су све особе које су незапослене, а именилац је становништво исте старосне групе и пола.</p> <p>Однос незапослености служи за мерење трендова незапослености током времена искључујући ефекте промена учешћа радне снаге.</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а полазна основа је годишњи однос незапослености и становништва (15-29) у 2021. години.</p>
<p>Однос незапослености младих (15-29) према односу незапослености одраслих (30-74)</p>	<p><i>Однос омладине која је незапослена наспрам односа одрасле популације која је незапослена</i></p> <p>Стопа незапослености младих подељена је стопом незапослености одраслих како би се разумео релативни положај младих на тржишту рада у поређењу са одраслима.</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а основна вредност је годишња стопа незапослености младих (старости 15-29 година) у</p>

	<p>односу на стопу незапослености одраслих (30-74 године) током 2021. године</p> <p>Непосреднија мера неповољности положаја младих на тржишту рада је однос стопе незапослености омладине и одраслих (тј. стопа незапослености младих подељена стопом незапослености одраслих).</p>
Показатељи стицања образовања	Мерење, извор података и разврставање
<p>Млади (старости 20-29 година) по нивоу стеченог образовања (ISCED 3 и виши), проценат</p>	<p><i>Процент становништва старости 20-29 година са најмање средњим образовањем (ниво ISCED 3 и виши)</i></p> <p>Бројилац су све особе старости 20-29 година које су стекле ниво 3 и више Међународне стандардне класификације образовања (ISCED), док је именилац укупна популација старости 20-29 година.</p> <p>Све показатеље у групи „Стечено образовање” треба заједно анализирати како би се разумело да ли се постиже напредак у подизању укупног нивоа квалификација младих и њихове спремности за тржиште рада (видети испод, показатељ „Стопа запослености недавних дипломаца”).</p> <p>Овај индикатор је рашчлањен по ISCED нивоу 0-2 (мање од основног, основно и ниже средње образовање); ниво 3-4 (више средње и не-терцијарно образовање након средњег) и ниво 5-8 (више краће студије, основне или еквивалент, мастер или еквивалент и докторске или еквивалент).</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а полазна основа коју треба узети у обзир је проценат младих (старости 20-29 година) са нивоом ISCED 3 и више у 2021. години.</p>
<p>Стопа запослености појединаца (старости 20-34) који су недавно завршили школу/дипломирали (ISCED 3-8), проценат</p>	<p><i>Процент становништва у датој старосној и полној групи, који су недавно дипломирали односно завршили школовање, који су запослени годину до три након напуштања образовања и обуке</i></p> <p>Бројилац су сва лица у доби од 20 до 34 године која: (i) су запослена, (ii) имају образовање на нивоу ISCED 3-8 и (iii) су напустила образовање између једне и три године раније.</p> <p>Именилац се састоји од запосленог становништва исте старосне групе, које је напустило образовање пре једне до три године, без обзира на ниво стеченог образовања.</p> <p>Овај показатељ мери исходе на тржишту рада младих са средњим и вишим образовањем. Његов тренд током времена служи за разумевање да ли се образовање исплати у смислу запослења.</p> <p>Овај показатељ може бити рашчлањен према ISCED нивоу 3-4 (више средње и не-терцијарно образовање након средњег) ISCED нивоу 5-7 (терцијарно образовање) и ISCED нивоу 7-8 (мастер и докторске студије).</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а основна вредност је одговарајућа вредност из АРС за 2021. годину.</p>
<p>Удео младих доби 20-29 година са ниским стеченим нивоом образовања (ISCED 0-2), проценат</p>	<p><i>Процент становништва у датој старосној и полној групи са нижим средњим образовањем или нижим постигнућем</i></p> <p>Бројилац обухвата све особе у датој старосној и полној групи које су напустиле образовање и обуку са највише нижим нивоом средњег</p>

	<p>образовања (ISCED ниво 0-2). Именилац се састоји од становништва исте старосне групе и пола.</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а основна вредност је одговарајућа вредност из АРС за 2021. годину.</p>
<p>Удео младих старости 30-34 године са стеченим терцијарним образовањем (ISCED 5-8), проценат</p>	<p><i>Процент становништва у датој старосној и полној групи са образовањем на нивоу ISCED 5-8</i></p> <p>Бројилац обухвата све особе у датој старосној и полној групи које имају терцијарно образовање (ниво ISCED 5-8). Именилац се састоји од становништва исте старосне групе и пола.</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а основна вредност је одговарајућа вредност из АРС за 2021. годину.</p>
<p>Они који су превремено напустили школовање (узраст 18-24 година), проценат</p>	<p><i>Процент становништва старости 18-24 године које је стекло највише ниже средње образовање и није било укључено у даље образовање или обуку</i></p> <p>Бројилац показатеља се на особе старости 18-24 године које испуњавају следећа два услова:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Највиши ниво образовања или обуке који су завршили је ISCED 0, 1, 2 или 3С кратко; б) Они нису стекли никакво образовање или обуку у четири недеље које су претходиле истраживању. <p>Именилац се састоји од становништва исте старосне групе, искључујући испитанике који нису одговорили на питања „највиши степен образовања или обуке успешно завршен” и „учешће у образовању и обуци”.</p> <p>Извор података су АРС, годишње процене, а основна вредност је одговарајућа вредност из АРС за 2021. годину.</p>

Табела 2: Сажетак табеле показатеља ЕУ за праћење ГзМ

Извор	Врста	Назив показатеља	Разврставање
Оквир показатеља за праћење ГзМ	Имплементација (излаз/процес)	Удео младих у ГзМ након циљаног периода од четири месеца (прилив/одлив у оквиру ГзМ)	Приливи: према полу, старосној групи (15-29 година), статусу на тржишту рада, образовном достигнућу (<i>ISCED</i> нивои), претходном ГзМ искуству, индивидуалним неповољностима Одлив: према врсти понуде (запослење, образовање/обука, програм учења кроз рад/шегртовање или програм праксе), врста исхода (позитиван/негативан), у року од четири, шест или 12 месеци
		Позитиван и благовремени излазак из ГзМ, проценат	По личним карактеристикама: (пол, старосна група, статус на тржишту рада, стечени ниво образовања, претходно ГзМ искуство, индивидуална неповољност) и врсти позитивног исхода (запослење, образовање/обука, програм учења кроз рад/шегртовање или програм праксе)
		Покривеност Гаранцијом за младе, проценат	По полу, старосној групи: (15-29 година), статус на тржишту рада, стечени ниво образовања (<i>ISCED</i> групе)
	Резултат (исход)	Ситуација са младим корисницима ГзМ након изласка из ГзМ (у интервалима од 6, 12 и 18 месеци), проценат	По личним карактеристикама: (пол, старосна група, статус на тржишту рада, стечени ниво образовања, претходно ГзМ искуство, индивидуална неповољност) По исходу: (i) статус позитивног исхода (запослење, образовање/обука, програм учења кроз рад/шегртовање или програм праксе), (ii) статус негативног исхода (незапослен или неактиван), и iii) непознат статус Временски оквир: шест, 12 и 18 месеци након излаза
		Ситуација са младим корисницима ГзМ након изласка из ГзМ (у интервалима од шест, 12 и 18 месеци), по врсти понуде, проценат	По личним карактеристикама: (пол, старосна група, статус на тржишту рада, стечени ниво образовања, претходно ГзМ искуство, индивидуална неповољност) По врсти понуде: (запослење, образовање/обука, програм учења кроз рад/шегртовање или програм праксе) По исходу: (i) статус позитивног исхода (запослење, образовање/обука, програм учења кроз рад/шегртовање или програм праксе), (ii) статус негативног исхода (незапослен или неактиван), и iii) непознат статус Временски оквир: шест, 12 и 18 месеци након излаза