

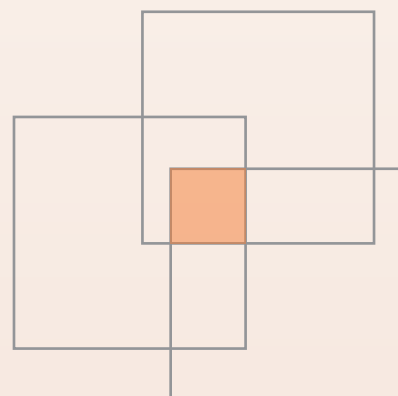


International
Labour
Office

СЛЕДЕЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ ЛИЦА

ПАКЕТ ЗА УЧЕЊЕ

SUIVI RIGHTS IMPACT DECENT EMPLOYMENT
EMPLOYMENT YOUTH DECENT
WORK FOLLOW-UP IMPACT FOLLOW-UP RIGHTS
YOUTH IMPACT EMPLOYMENT SUIVI
IMPACT FOLLOW-UP SUIVI WORK TRABAJO IMPACT
SUIVI DECENT RIGHTS FOLLOW-UP JUVENTUD
JUVENTUD YOUTH DECENT SUIVI RIGHTS
TRABAJO DECENT EMPLOI DECENT SUIVI EMPLOI
FOLLOW-UP DECENT IMPACT EMPLOYMENT
EMPLOYMENT WORK FOLLOW-UP WORK



СЛЕДЕЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ ЛИЦА

ПАКЕТ ЗА УЧЕЊЕ

Copyright © Меѓународна организација на трудот 2015 г.

Прво издание во 2015 година

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци од нив може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, или преку електронска пошта: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај организациите за права за репродукција може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја веб локацијата www.ifrro.org за да ја најдете организацијата со права за репродукција во вашата земја.

ILO Cataloguing in Publication Data

Следење и оценување на програмите за вработување млади лица: пакет за учење / Меѓународна канцеларија на трудот, Програма за вработување на младите, Сектор за политики за вработување. - Женева: МОТ, 2014

ISBN: 9789228280746; 9789228280753 (web pdf)

International Labour Office Employment Policy Dept.

youth employment / programme evaluation / data collecting / measurement / evaluation technique

13.01.3

Also available in English: Monitoring and evaluation of youth employment programmes: a learning package (978-92-2-128074-3), ILO, Geneva, 2013.

Ознаките што се користат во изданијата на МОТ, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување на какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување на некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак за неодобрување.

Изданијата и електронските производи на МОТ може да се добијат во поголемите книжарници и дигиталните платформи за дистрибуција, или директно од ilo@turpin-distribution.com.

За повеќе информации посетете ја нашата веб локација: www.ilo.org/publns или контактирајте не на: ilorpubs@ilo.org.

Признанија

Пакетот за учење за следењето и оценувањето на програмите за вработување млади лица е еден од резултатите во рамки на програмата – Механизам за управување со знаењето за вработување млади лица и миграција. Овој механизам беше финансиран од Шпанија, преку Фондот за постигнување милениумските цели за развој (МЦР-Ф).

Пакетот беше подготвен со цел да им се помогне на раководителите и службениците кои се вклучени во спроведувањето на програмите за вработување млади лица. Материјалот содржан во пакетот е потврден од страна на раководителите на 15 заеднички програми за вработување млади лица и миграција во текот на две меѓународни работилници што се одржаа во март и април 2011 година.

Координатор на процесот на изготвување на пакетот беше г. Џани Росас, виш експерт во МОТ за вработување млади лица. Тука е вклучен и преглед на користената литература, материјалите и постојните алатки. Г-ѓа Вали Корбанезе, виш експерт за вработување млади лица, ги изготви различните модули и го финализираше пакетот.

Благодарност до г. Диего Реи и г-ѓа Мариела Буономо Забалета од Програмата на МОТ за вработување млади лица, за собраните корисни информации. Благодарност и до неколку колеги од МОТ и до Секретаријатот на МЦР-Ф за корисните коментари и поддршката од страна на Фондот во текот на работилниците за потврда.

ПРИЗНАНИЈА ВОВЕД

ДЕЛ 1

СЛЕДЕЊЕ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ ЛИЦА



ДЕЛ 2

ОЦЕНУВАЊЕ НА ВЛИЈАНИЕТО НА ПРОГРАМИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ ЛИЦА





Вовед

Земјите ширум светот сè почесто воведуваат јавни програми за подобрување на вработеноста на младите лица. Меѓутоа, голем број интервенции што се чинат перспективни, не даваат резултати. Затоа, од голема важност се методите што придонесуваат кон подобро разбирање дали програмите за вработување млади лица, всушност, функционираат, како и мерењето на нивното влијание врз корисниците.

Во литературата се наведуваат три основни слабости на програмите за вработување млади лица. Прво, тие може да бидат прилично скапи. Второ, треба да бидат добро насочени (а често тешко е да се изготват ефективни механизми за одредување целни групи). Трето, има малку достапни докази за програми кои биле корисни за младите лица надвор од земјите со високо и средно ниво на приходи. Во рамки на оценувањата што се спроведуваат кај програмите за вработување млади лица во голем број земји, се утврдува дека програмите имаат умерени, комбинирани, а понекогаш дури и негативни резултати за младите корисници.

Добриот систем за следење и оценување може да ги сведе на минимум овие слабости, но треба да биде суштински дел при планирањето на програмата за вработување млади лица. Тоа не значи дека тековните или завршените програми за вработување млади лица не може да се оценуваат. Тоа се врши редовно, но потребни се сложени статистички методи за мерење на резултатите. Попрактичен пристап е да се вгради оценувањето на влијанието во една логичка рамка. На тој начин треба јасно да се утврди како програмата

Цели на пакетот за учење

за вработување млади лица ќе даде аутпути и исходи, како и да се комбинира оценувањето на влијанието со пристапите за следење, со цел да се добие целосна слика за успешноста.

Оттаму, целта на овој материјал за учење е читателите да се запознаат со методите и алатките што најчесто се користат за следење и оценување на програмите за унапредување на вработувањето на младите лица. Пакетот е, пред сè, наменет за самостојно учење и служи како насока за раководителите на програмите за вработување млади лица, кои се одговорни за спроведување на задачите за следење и организирање на оценувањето на влијанието.

Содржината на овој материјал за учење може да биде корисна и за подготовка на сесии за обука, со цел да се даде вовед во основните концепти на следење и оценување на програмите за вработување за различни категории на слушатели. Се заснова врз литературата за методите на мерење на исходите и влијанието на јавните политики и програми, подготвувана во текот на годините, и покажува како треба тие да се применуваат во практика. Како таков, материјалот може да го користат читатели со мало познавање на применетите методи за истражување.

>>>> Целна публика

Овој материјал за учење може да се користи како референтна алатка од страна на сите лица вклучени во спроведувањето на програмите за вработување млади лица. Тука се вклучени службениците од националните установи за пазарот на трудот; проектни менаџери на меѓународни, национални, владини или невладини организации; или други практичари кои работат на пазарот на трудот. Нема за цел да им овозможи на читателите самостојно да спроведуваат следење и оценување на влијанието. Туку, има за цел да го подобри разбирањето за начинот на функционирање на процесите, резултатите што произлегуваат и начинот на кој програмските менаџери и креатори на политики треба да ги искористат наодите за да придонесат кон поголеми придобивки за поединците и за општеството.

>>>> Програми за вработување млади лица

За целите на овој пакет за учење, интервенциите за вработување млади лица се однесуваат на програмите што се насочени кон подобрување на можностите за вработување, како и изгледите за вработување на младите лица на возраст од 15 до 24 (или 29) години. Овие програми најчесто ги промовираат националните министри одговорни за трудот и/или вработување, а ги спроведуваат јавните служби за вработување (онаму каде што постојат) или други јавни или приватни организации (на пример: центри за стручна обука, приватни агенции за вработување, организации на граѓанското општество и претпријатија). Овие програми може да се финансираат и спроведуваат како дел од донаторски проекти за техничка соработка, кои имаат за цел градење национален капацитет или обезбедување директни услуги на младите лица.¹ Бидејќи овие програми имаат за цел подобрување на состојбата со вработување на поединци, јавните органи треба да осигурат дека извештајот за резултатите – позитивен или негативен – ќе се достави на веродостоен, сигурен и транспарентен начин. Сето тоа, без оглед на изворот на финансирање и модалитетите за спроведување на самата програма.

Програмите за вработување млади лица, вообичаено се групираат во пет категории:



¹ Бидејќи овој пакет се фокусира на начинот на следење и оценување на програмите за вработување млади лица, принципите врз кои се заснова солидната програма за вработување млади лица се само начнати во модулите за учење, и само во случаите кога ги задоволува целите за учење на материјалот.

Секоја од овие категории вклучува неколку вида мерки, коишто се резимирани во следниот список.

Информации за пазарот на трудот (ИПТ) вклучува обезбедување информации за пазарот на трудот (на пример: економски сектори; претпријатија што отвориле работни места; географски области каде што има поголема побарувачка на труд; образовни насоки за стекнување вештини за одредено занимање, итн.). Може да вклучува различни извори и методи на информирање (на пример: советување еден на еден; информации од Интернет; банки со информации за работни места; летоци, публикации и брошури).

Советување и насочување вклучува структурирано советување во одреден временски период заради вработување. Советниците може да бидат: наставници, персонал од службата за вработување, активисти од младински/граѓански организации, организации на работодавачи или работници, колеги, итн.

Вештини за барање работа вклучува: советување, насочување и обуки (краткорочни) за начинот на пристап до работодавачите, наоѓање претпријатија и економски сектори што имаат отворени работни места, пишување кратка биографија и управување со интервјуа за работа. Повторно, давателите на овие услуги може да бидат практичари (на пример, персонал на службата за вработување) и наставници одговорни за образование за кариера, како и активисти/членови на младински/граѓански организации, и организации на работодавачи и работници.

Послоставување на работно место претставува поврзување на младото лице што бара работа со соодветно отворено работно место. Оваа активност често ја спроведуваат јавните служби за вработување (или одделение во рамки на Министерството за труд/вработување) или приватните агенции за вработување. Услуги за поставување на работно место може да обезбедуваат и други организации, вклучувајќи младински центри, училишта и граѓански организации.

Програми за описменување возрасни лица имаат за цел да им обезбедат на поединците (постари од задолжителната возраст за образование) основно описменување. Тие се наречени: програми за функционална писменост.

Свирчна обука за возрасни (надвор од работното место), со различно времетраење, од неколку седмици, до една-две години, им нуди на лицата (на возраст над минималната возраст за вработување и кои не се запишани во формалниот образовен систем) вештини за извршување на задачите од занимањето. „Надвор од работното место“ упатува дека овие програми, првенствено, се изведуваат во училиници. Давателите на услугата може да бидат: центри за обука, училишта, граѓански организации, невладини организации, синдикати, организации на работодавачи или стопански комори.

1 <<<<< Услуги за вработување

2 <<<<< Развој на вештини

>>>>> 3
Отворање
работни места

Стручна обука за возрасни (на работното место) вклучувајќи шеми за практиканство: овие програми се разликуваат од програмите за стручна обука надвор од работното место во тоа што се учи преку реализација на задачи во реална работна средина, обично претпријатие.

Концептот на практиканство, во голема мера, се разликува од земја, до земја. Меѓутоа, тука се однесува на програмите што претставуваат мешавина на обука (која може да биде на, или надвор од работното место) со работа. Вообичаено, програмите за практиканство се спроведуваат за конкретни занаети (на пример, заварување или столарство) и се предвидува минимален временски период за работа под надзор на ментор/експерт-вработен. Овие програми може да резултираат со формално признат сертификат (формално практиканство) или не (неформално практиканство).

Програми за виџора шанса (и програми за еквивалентност) имаат за цел лица кои испуштиле образовни можности и можности на пазарот на трудот. Тука се вклучени млади лица кои го напуштиле образованието и им е потребна диплома за влез на пазарот на трудот, млади престапници кои треба повторно да се вклучат во општеството, итн. Овие програми, меѓу другото, може да вклучуваат: советување, обука, помош за домување, субвенционирано вработување и јавни работи.

Финансиска стимулација за обука е парична стимулација која им се обезбедува на претпријатијата или давателите на обука (во готово или во форма на даночно намалување) или на корисниците (во основа, во форма на ваучери за обука или надоместок за трошоците за обука). Тие може да се однесуваат на невработените лица и на младите работници (во формалната или неформалната економија).

Субвенционирање на илаџи има за цел да ги намали трошоците на претпријатијата за работната сила. Субвенциите може да бидат во форма на даночно ослободување (на пример, претпријатијата што вработуваат корисници од целните групи добиваат намалување на данокот на добивка или данокот за трудот кој треба да се плати) или во форма на монетарни грантови за претпријатијата да покријат дел или вкупните трошоци за ангажираното лице.² Исто така, може да бидат во форма на ваучери што работодавачите може да ги добијат при отворање ново работно место за младо лице.

² Вкупните трошоци за работната сила вклучуваат директни надоместоци кои му се плаќаат на работникот (имајќи го предвид надоместокот за домашна работа), бонуси и додатоци, како и индиректните трошоци, како што се придонесите за социјална сигурност и даноци поврзани со вработувањето.

Програми за јавни работи (или општествено корисни) овозможуваат на централната/локалната влада, донаторските агенции, или невладините агенции, да финансираат и/или спроведуваат програма што создава привремени можности за вработување. Резултатот од овие програми е вработување на краток рок, со кој се создава приход за поединечните учесници (ублажување на потрошувачката/намалување на сиромаштијата), како и создавање јавни добра во форма на нова или подобрена инфраструктура или обезбедување услуги.

Програми за самовработување (обука, грантови и кредити) имаат за цел да ја обезбедат неопходната поддршка за младите лица да отворат сопствен бизнис. Тие може да вклучуваат: советување за изводливи деловни потфати; курсеви за обука за начинот на основање и управување со мало претпријатие; неповратни грантови; (повратни) кредити; и специјализирани услуги (маркетинг, финансии, пазари за извоз, синџири на снабдување, итн.).

Развој на претприемништво (информирање, образование и обука) има за цел да обезбеди информации и обука за значењето на претприемништвото. Во основа, овие програми се насочени кон студентите или лицата кои го напуштиле образованието.

Интегрирани програми се сеопфатни интервенции кои вклучуваат повеќе услуги и се мешавина на цела палета од програмите наведени погоре (на пример, услуги за вработување, развој на вештини и отворање работни места) и во продолжение (на пример, програми за работно искуство и грантови), со цел да се надминат повеќекратните пречки со кои може да се соочи лицето кое влегува на пазарот на трудот. Различните видови програми (на пример: советување, вештини за барање вработување, стручна обука и јавни работи) може да се комбинираат последователно или едновременно. Некои земји спроведуваат Гарантни шеми за младите, со кои младото невработено лице (обично се пријавува во јавната служба за вработување) добива интензивно советување, стручно насочување и индивидуален план за вработување, и понуда за работа, можност за учење (академско или стручно) или други мерки за активирање, со цел да се зголеми неговата можност за вработување. Гаранциите за вработување млади лица се карактеризираат со обврска за службата за вработување да го ангажира секое младо лице кое е невработено за одреден, претходно утврден временски период (вообичаено три, до четири месеци).

4 <<<<< Интегрирани програми

>>>>> 5
Други видови
програми/
услуги

Програми за работно искуство имаат за цел да му овозможат на поединецот (платено или неплатено) работно искуство во претпријатие во јавниот или приватниот сектор. Тие вклучуваат практиканство што го организираат образовните установи за своите студенти.

Грантови за превоз, дејска грижа и дружи надоместоци се обезбедуваат во готово или како надоместок за трошоците поврзани со учество во програма (на пример, обука или јавни работи).

Дружи монетарни и немонетарни права ги вклучуваат сите видови права што ги добиваат младите лица за надминување на конкретни пречки во барањето вработување или работата (на пример, користење телефон за контактирање со работодавачи, нова облека за бездомници кои бараат вработување, итн.).

Структура и содржина на пакетот за учење

Материјалот за учење е поделен во два дела. Првиот дел нуди насоки за следењето на успешноста на програмите за вработување млади лица и мерење на краткорочните исходи од програмата (на пример: принципи за следење и оценување, следење на успешноста, показатели, поставување целни вредности и стандарди и воспоставување системи за следење на успешноста на програмите за вработување млади лица).

Во вториот дел се разгледуваат пристапите за оценување и техниките за процена на влијанието на одредена програма (на пример: експериментални и квазиекспериментални пристапи, рандомизирано контролирано испитување, разлика во разлики, моделот на дисконтинуитет на регресија и техники за впарување).

Содржината на секој дел е организирана во модули за учење. Во секој модул се разгледуваат теми од интерес и се нудат голем број дополнителни ресурси:

- ✓ *Дополнителна литература за оние кои сакаат да научат повеќе за темата;*
- ✓ *Примери кои покажуваат како се применуваат принципите, концептите и методите во практиката;*
- ✓ *Поимник на клучни термини што се користат во модулот;*
- ✓ *Дополнителни совети за разбирање на концептите што се разгледуваат во модулот (Добро е да се знае...);*
- ✓ *Вежби кои ќе овозможат читателот да го провери своето разбирање на темата (предложените одговори може да се најдат на крајот од вежбите);*
- ✓ *Прашања и одговори (ПиО) за клучните области што се разгледуваат во секој модул.*

Сетот алатки којшто е приложен кон овој материјал за учење, вклучува дополнителни алатки за програмските менаџери и практичари кои се одговорни за следење на успешноста и оценување на влијанието од програмите за вработување млади лица. Тие вклучуваат проектни задачи за спроведување почетно истражување и оценување на влијанието, примероци на анкетни прашалници и план за табулирање.



ДЕЛ 1

СЛЕДЕЊЕ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ
МЛАДИ ЛИЦА

Вовед во принципите за следење и оценување

1

- 1.1. Принципи за следење и оценување
- 1.2. Системи за следење и оценување (СИО)
- 1.3. Теорија за синџир на промена и резултати (логичка рамка)

1

Вовед во принципите за следење и оценување

2

3

4

5

Вовед во принципите за следење и оценување

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да направат разлика меѓу вообичаеното следење и оценување и следење и оценување засновано врз резултати;
- Да подготват образложение за воспоставување стабилни системи за следење и оценување (СИО); и
- Да ги наведат различните видови пристапи што може да се користат за оценување на програмите за вработување млади лица.

Вежби за учење

- Што одговара?

Програмите за вработување, како и секој друг вид интервенции од јавната политика, се наменети за промена на моменталната состојба на целната група и постигнување конкретни исходи (резултати), како што е зголемување на стапката на вработеност, зголемување на приходите или намалување на невработеноста. Клучното прашање кај политиката е дали се постигнати планираните резултати. Всушност, често, вниманието на креаторите на политики и програмските менаџери е насочено кон програмските инпути (на пример, човечките и финансиските ресурси што се користат за реализирање на обука или програма за субвенционирање на плати) и аутпути (на пример, број на лица кои ја поминале обуката или број на вработени лица преку субвенционирано вработување), отколку дали програмата ги постигнува планираните исходи (на пример, повеќе вработени лица или лица со вештини потребни за да се добие продуктивно вработување).

Следењето и оценувањето се процеси што им овозможуваат на креаторите на политики и програмските менаџери да проценат на кој начин се развивале интервенциите со текот на времето (следење). Тие проверуваат колку ефективно била спроведена одредена програма и дали има празнини меѓу планираните и постигнатите резултати (оценување). На крајот, тие утврдуваат дали промените во добросостојбата се должат на програмата и само на програмата (оценување на влијанието).³

Во последните две децении има значителна промена во планирањето и спроведувањето на системите за следење и оценување (СИО). Денес, следењето и оценувањето сочинуваат основа на креирање политики врз основа на докази, каде фокусот е на резултатите (исходите), отколку едноставно на инпутите и аутпутите. Следењето и оценувањето се комплементарни процеси. Тоа значи дека треба да се спроведува и следењето и оценувањето со цел да се добие целосна слика за успешноста на програмата. Рамките за следење и оценување обезбедуваат основа за носење одлуки и иницијативи за развој на планирањето. При следењето се прави поврзување на ресурсите со резултатите (отчетност) и се помага во утврдувањето и надминувањето на тесните грла во спроведувањето (ефективност). Оценувањето им нуди на носителите на одлуки и програмските менаџери објективни докази за тоа што функционира, и за кого, и им овозможува стратешко планирање.

³ Следењето и оценувањето може да се спроведат со користење различни алатки, методи и пристапи. Тука се вклучени, меѓу другото: за следење на успешноста, пристап на логичка рамка, теоретско оценување, метод на брзо проценување, како што е интервјуа со клучни известувачи и дискусии со фокусни групи, истражувања за следење јавни расходи, строго оценување на влијанието, и анализа на економичноста и анализа на ефективноста споредена со трошоците. Некои од овие методи може да се комбинираат, додека другите се заемно менливи. Другите модули од овој материјал за обука нудат низа пристапи што низ практиката се покажале како најсоодветни за следење и оценување на програмите за вработување млади лица.

1.1 Принципи за следење и оценување

Вовед во принципите за следење и оценување

Што е следење?

Следењето е постојан процес на собирање и анализирање информации за одредена програма, како и споредување на реалните со планираните резултати, со цел да се утврди колку добро е спроведена интервенцијата. Приследењето се користат податоците од самата програма (на пример, карактеристики на поединечните учесници, запишување и присуство, состојба со корисниците по завршувањето на програмата и трошоци за програмата), за да се утврди успешноста во споредба со очекуваните резултати. Се прави споредба меѓу поединците, видовите програми и географските локации, и се анализираат тенденциите. Неопходно е да постои веродостоен систем за следење, со цел да се оцени одредена програма. Без информациите собрани преку следењето, речиси е невозможно да се процени соодветноста, ефективностa и одржливоста на резултатите од програмата или да се измери дали има влијание врз добросостојбата на корисниците.

Што е оценување?

Оценувањето претставува процена на интервенцијата, со цел да се одреди: соодветноста, ефикасноста, ефективностa, влијанието и одржливоста. Тоа е процес преку кој на систематски и објективен начин се проценуваат сите елементи на програмата (на пример: план, спроведување и постигнати резултати), со цел да се утврди целокупната вредност или значење.⁴ Целта е да се обезбедат веродостојни и корисни информации за носителите на одлуки за да се утврдат начините за подобро реализирање на посакуваните резултати. Во поширока смисла, постојат два вида оценување.

⁴ За целите на овој материјал за учење, „програма“ се однесува на интервенција (видете во: Воведот), насочена кон подобрување на можностите за вработување и/или изгледите за вработување на младото лице.

Во поширока смисла, постојат два вида оценување.

Оценувањето на успешноста е насочено кон квалитетот на обезбедувањето на услугата и исходите (резултатите) постигнати преку програмата. Тие, вообичаено, покриваат краткорочни и среднорочни исходи (на пример, нивоа на постигнување кај студентите или бројот на корисници на социјална помош кои преминале кон работа со полно работно време). Тие се спроведуваат врз основа на информациите што редовно се собираат преку системот за следење на програмата. Оценувањето на успешноста е посеопфатно од следењето. Има за цел да одреди дали постигнатиот напредок се должи на интервенцијата или дали друго објаснување е причина за забележаните промени.

Оценувањето на влијанието има за цел да утврди промени во исходите кои може директно да се припишат на програмата што е предмет на оценување. Се проценува каква би била состојбата доколку корисниците не учествувале во програмата. Утврдувањето на причинско-последичната врска меѓу програмата и конкретниот исход е клучна одлика по која оценувањето на влијанието се разликува од другите видови проценување.

Оценување на усјешноста: Овој проект за техничка соработка има за цел да воведо пилот-програми за премин од образование кон работа (стажирање, практиканство, обука во рамки на претпријатието и мерки за плати и самовработување), чија целна група се младите лица во неповолна состојба.

Стапката на поставување во рамки на програмата изнесуваше 46%, при што поголемиот дел од корисниците беа вработени во услужни и претпријатија од лесната индустрија. Мерки со највисока стапка на поставување беа практиканство (52% стапка на поставување на работно место, што делумно се должи на високото ниво на образование на корисниците), по што следуваат субвенциите за плати (50%), обука во рамки на претпријатието (45,8%) и на крајот, стажирање (40%). Додека практиканството, субвенциите за плати и обуката во рамки на претпријатието, имаа еднакви резултати за двата пола, кај практиканството и стажирањето е повисока стапката на поставување за младите мажи. Во споредба со програмите за стручна обука кои ги нудат јавните центри за обука, пилот-програмите дадоа подобри резултати во поглед на поставувањето и целокупните трошоци. Стапката на поставување на работно место за учесниците во програмите за стручна обука изнесува приближно 26%, со просечен трошок по вработено младо лице од €1000. Просечните трошоци за мерките за премин од образование кон работа, изнесуваа €640 по поставен учесник.

Оценување на влијание: Целта на оваа програма е да им обезбеди на младите лица (на возраст од 18-24 години) период на работно искуство, за да се зголеми можноста за нивно вработување. Во рамки на оваа субвенционирана програма за вработување, учесниците се поставуваат во претпријатија во приватниот и јавниот сектор. Со цел да се сведе на минимум влијанието од преместувањето, учесниците беа назначени на задачи кои во спротивно не би се извршувале и од нив е побарано да посветат четири, до осум часа седмично на барање вработување. Сите невработени млади лица на возраст од 18-24 години, може да се пријават за програмата, единствениот критериум за квалификуваност е периодот на невработеност (најмалку два месеца).

Програмата се оценуваше во сегментот на млади лица на возраст од 21 до 24 години, врз основа на три критериуми: годишна заработка по завршувањето на програмата, можност за повторно вработување и повторно вклучување во редовното образование. Контролната група ја сочинуваа млади лица од истата возрастна група, пријавени како невработени за времетраењето на програмата, но кои не учествуваа во неа. Употребено е впарување на показателите на веројатноста со цел да се пронајдат поединци со слични карактеристики како и учесниците.

Пример <<<<<

Развој на вештини за обнова и реконструкција на Косово: Фаза II (2004–07)

Пример <<<<<

Практика за млади лица, Шведска (1992–95)

Вовед во принципите за следење и оценување

>>>>> Пример

Практика за млади лица, Шведска (1992–95)

Ѓрог.

Резултатите од оценувањето упатуваат дека програмата има негативно влијание врз приходите и вработувањето во првата година по завршувањето на програмата. Меѓутоа, по две години, оцените се позитивни, но статистички незначителни. Исто така, нема значително влијание врз веројатноста за повторно вклучување во редовното образование.

Извор: Youth Employment Inventory (www.youth-employment-inventory.org).

Следењето и оценувањето обично вклучуваат информации за трошоците на програмата што е предмет на следење/оценување. Тоа им овозможува на корисниците на овие податоци да ги споредат придобивките од програмата со трошоците за неа и да утврдат која интервенција имала највисока стапка на поврат. Алатки што често се користат за таа цел се анализите на придобивките, во споредба со трошоците, и на ефективността, во споредба со трошоците.

При **анализа на ѓридобивките, во споредба со ѓрошоците**, се проценуваат вкупните придобивки од програмата, во споредба со вкупните трошоци. Овој вид анализа, вообичаено се користи ex-ante, за да се одлучи меѓу различните програмски можности. Главната тешкотија е да се додели монетарна вредност на „нематеријалните“ придобивки. На пример, главната придобивка од програмата за вработување млади лица е зголемување на вработеноста и можности за заработка за учесниците. Ова се материјални придобивки на кои може да им се додели монетарна вредност. Меѓутоа, да се има работа која ќе ја зголемува самовербата на луѓето, потешко е да се изрази преку финансии, бидејќи има различна вредност, за различни лица.

При **анализата на ефективноста, во споредба со ѓрошоците**, се споредуваат трошоците за две или повеќе програми кои би го дале истиот резултат. На пример, субвенционирањето плати и програмата за јавна работа. Секоја програма има за цел да ги вработи младите лица, но за таа цел субвенцијата за плата чини 500 УСД по вработено лице, додека втората мерка чини 800 УСД. Од аспект на ефективноста, во споредба со трошоците, субвенционираниите плати функционираат подобро од шемите за јавна работа.

Има голем број причини зошто следењето и оценувањето треба да станат составен дел од планот на програмите за вработување млади лица. Тие им помагаат на менаџерите и носителите на одлуки да разберат зошто програмите биле успешни и кои, и зошто не биле. Како такви, следењето и оценувањето се организациски алатки за учење кои помагаат во планирањето програми што одговараат на потребите на целната група и во

носењето одлуки за распределба на ресурси. Порационалното искористување на човечките и финансиските ресурси, од друга страна, ја подобрува отчетноста и транспарентноста во обезбедувањето на јавните услуги.

Сè поголем број земји работат на подобрување на обезбедувањето јавни услуги преку создавање системи за мерење на успешност. Овие системи за следење и оценување (СиО) се користат за мерење на квантитетот, квалитетот и таргетирање на стоките и услугите (аутпути) кои ги обезбедува Владата, и се проценуваат нивните исходи и влијание. Има неколку причини за тоа. Фискалните притисоци и сè поголемите очекувања од граѓаните ги принудуваат владите да обезбедуваат повеќе услуги, со повисоки стандарди за квалитет. Парламентите и граѓанското општество сè повеќе бараат од владите објавување извештаи и образложение за успешност на обезбедените стоки и услуги (отчетност). Донаторите сè повеќе бараат од земјите-кориснички да воспостават системи за утврдување на загубите во владиното финансирање и да се борат против корупцијата. Владите основаат системи за СиО бидејќи тие директно ги поддржуваат клучните владини активности (на пример: процес на буџетирање, национално планирање, развој на политики и програми, како и управување со јавни институции) и обезбедуваат информации заради отчетност. Токму затоа, воведувањето системи за СиО често се поврзува со реформите во јавниот сектор, како што е: буџетирање врз основа на успешност, креирање политики врз основа на докази и управување врз основа на резултати.

Во областа на активните програми за пазарот на трудот, а особено програмите за вработување млади лица, образложението за воспоставување систем за СиО се фокусира на:

1.2 Системи за следење и оценување (СиО)

1 <<<<<

Подобрување на квантитетот, квалитетот и таргетирањето на услугите и програмите

2 <<<<<

Оправдување на користењето ресурси и подигнување на нивното ниво

3 <<<<<

Подобрување на отчетноста (кон корисниците, социјалните партнери, надзорните органи и граѓанското општество)

4 <<<<<

Подобрено управување со клучните функции на институциите задолжени за вработувањето.

Вовед во принципите за следење и оценување

Искуството од земјите со ефективни системи за СиО упатува на голем број научени лекции.

✓ Прво, мора да има барање од одредена влада, како предуслов за воспоставување систем за СиО. Таквиот систем мора да обезбеди информации од следењето и наоди од оценувањето кои понатаму ги вреднуваат клучните засегнати страни, и се користат за подобрување на успешноста на владите, како и за функцијата на СиО да ја оправда одржливоста и финансирањето. Вообичаена пречка кон барањето е недостигот на знаење што, всушност, вклучува СиО, особено кога ангажманот во владините министерства бара зголемување на ресурсите. Барањето може да се зголеми откако клучните засегнати страни подобро ќе го разберат СиО, кога ќе бидат изложени на примери на економични системи и кога ќе бидат свесни за повратот на инвестицијата. Вишите службеници претежно користат стратегиски показатели на високо ниво, како што се аутпути и исходи, додека ресорните раководители и нивниот персонал имаат тенденција да се насочуваат на показателите за работењето со кои се мерат процесите и услугите.

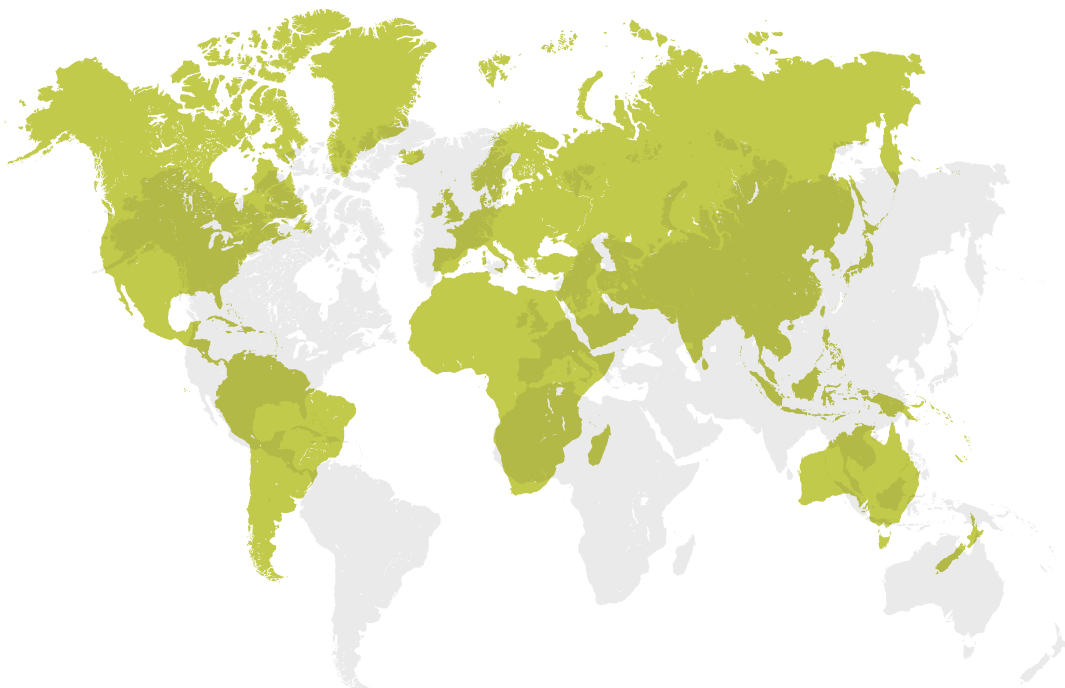
✓ Второ, потребен е голем поттик за добро спроведување на СиО, како и за унапредување на употребата на наодите од нив. Достапноста на информациите од СиО не гарантира и нивно користење од страна на раководителите на програмата, службениците за буџетирање одговорни за советување за можностите за трошење или од страна на парламентот надлежен за надзор на отчетноста. Целта на системите за СиО не е да се обезбеди голем обем информации за успешноста и наоди од оценувањето, туку ефективно користење на достапните информации за поддршка на клучните владини функции.

✓ Трето, заедничка одлика на ефективните системи за СиО е водечката улога што ја има министерот во планирањето, развојот и управувањето со системот. Во голем број земји, оваа улога е во делокругот на министерот за финансии. Меѓутоа, има примери на министри за труд и социјална заштита кои успешно ја преземаат водечката улога во воспоставувањето системи за СиО. На пример, во Мексико, Секретаријатот за социјален развој (SEDESOL) управува со системот за СиО кој се однесува на оценувањето на квалитетот и влијанието.

✓ Четврто, системот за СиО треба да обезбеди сигурни и веродостојни информации. Потврдата и веродостојноста на податоците е делумно техничко прашање на прецизност и контрола на процедурите и квалитетот. На тоа се однесува и потребата податоците да бидат навремено достапни, едноставни за разбирање и конзистентни со текот на времето. Исто така, има проблем и со објективноста. Како што информациите за успешноста сè

повеќе добиваат на важност, особено кога се користат заради отчетност, поголема важност добива и потребата за објективно проценување. Ова е прашање што треба да се разгледува на различни начини. Во земјите од Латинска Америка, на пример, вообичаено е налог за оценување да дадат владини одделенија, но оценувањето да го спроведува надворешен субјект. Предноста на овој пристап е што се зголемува согледаната веродостојност на оценувањето. Меѓутоа, предизвик е да се осигури целосна сопственост врз процесот на оценување и на наодите од него од страна на органите чии програми се предмет на оценување. Во земјите на ОЕЦД почесто оценувањето се врши интерно. На тој начин се осигурува собирање на експертизата од персоналот на агенцијата за оценувањето и се поттикнува употреба на наодите. Со цел да се осигури објективност, институциите на повисоко ниво го надгледуваат процесот на оценување (вообичаено, министерството под чија надлежност е агенцијата).

✓ На крајот, повеќето земји со успешни системи за СиО не ги имаат развиено системите линеарно (на пример, се почнува со јасна претстава како треба да изгледа системот откако ќе се оформи, и потоа прогресивно да се постигнува таа визија). Наместо тоа, системите се развиваат со зголемување и во некои случаи дури неплански.



Вовед во принципите за следење и оценување

1.3 Теорија за синџир на промена и резултати (логичка рамка)

Теоријата за промена опишува како една интервенција ќе доведе до планираните резултати. Ја утврдува причинско-последичната логика зошто и како одредена програма ќе ги постигне резултатите. Последичниот синџир (логичка рамка) дава преглед како низа инпути, активности и аутпути на одредена програма ќе доведат до конкретен исход (цели). Тоа, пак, ќе придонесе кон постигнување на глобалната цел. Во синџирот на резултати се одредуваат: (i) Инпути (финансиски, човечки и други ресурси); (ii) Активности (дејства или работа за претворање на инпутите во аутпути); (iii) Аутпути (произведени стоки и обезбедени услуги); (iv) Исходи (користење на аутпутите од страна на целните групи); и (v) Цел (или конечен, долгорочен исход од интервенцијата). Синџирот на резултати, заедно со добро изработениот план за СИО, е клучна алатка за следење. Ги наведува во детали сите информации што се потребни да се измери дали е направен напредок кон очекуваните резултати. Синџир на резултати (или логичка рамка) – подготвен во текот на фазата на планирање – им помага на оценувачите да ја разберат поврзаноста меѓу активностите, процесите и исходите.

Слика 1.1 во продолжените дава приказ на синџир на резултати кој вклучува следење и оценување, заедно со пример применет на програма за вработување млади лица.



Министерството за труд планира модернизација на системот за обучување возрасни лица со цел да се подобрат изгледите за вработување и заработка на младите што не се вклучени во образовниот систем (15–24-годишна возраст). Реформата вклучува воведување систем за стручна обука заснован врз: компетентност, реновирање на центрите за стручна обука, подготовка на нови материјали за учење и обука за обучувачи.

→ **Инпутите на програмата** го вклучуваат: персоналот од Одделението за стручна обука при Министерството за труд и обучувачите, како и средства за реновирање на центрите за обука, развој на нови програми за обука и планирање наставен план заснован врз компетентности.

→ **Активностите вклучуваат:** развој на наставен план за стручна обука заснован врз компетентност, обука за обучувачи, подготовка на материјали за обука заснована врз компетентност и реновирање на центрите за обука.

→ **Аутпутите** од програмата се: наставен план заснован врз компетентност за 50 занимања, обучени 5.000 обучувачи за новата методологија, подготвени 100.000 комплети од материјалите за обука и реновирани 15 центри за обука.

→ **Исходи се:** обучувачите ги користат новите материјали за обука засновани врз компетентност, а кандидатите учат според новиот наставен план во реновирани центри за обука. Среднорочен исход е поголема успешност кај кандидатите за проценка заснована врз компетентност.

→ **Конечните исходи се:** подобрена стапка на завршување и поголема вработеност и приходи на кандидатите.

Во примерот погоре, системот за следење постојано ќе се фокусира на: (i) Ресурсите вложени во програмата (број на денови/персонал, потрошени средства); (ii) Спроведување на активностите во планираната временска рамка (реновирање на центрите за обука, подготовка на наставни планови засновани врз компетентност, подготовка на материјали за обука и планирање на програмите за обука); и (iii) Обезбедување стоки и услуги (обезбедување обука и материјали за кандидатите, како и реновирани центри за обука) според планираниот квантитет и квалитет.

Пример



Рамка на синџир на резултати

Вовед во принципите за следење и оценување

Оценувањето на успешноста, во одреден временски период, го покажува односот на инпутите-аутпутите и директните исходи. Потоа се прави процена на планот и спроведување на интервенцијата врз основа на критериумите: релевантност, ефективност и ефикасност. Системот за следење на успешноста го поддржува: оценувањето преку обезбедување информации за стапките за завршување кај кандидатите, процентот на учесници што ги поминале тестовите засновани врз компетентност, како и нивните стапки на вработување и нивото на приходи по завршувањето на програмата.⁵

Оценувањето на влијанието ќе обезбеди докази дали промените во стапките на завршување и успешноста на кандидатите на пазарот на трудот се должат на интервенцијата и само на неа. Во продолжение следува практичен пример како може да се постави системот за следење и оценување за реформата за обука на возрасни лица претставен погоре.

>>>>> Пример

Систем за следење и оценување (реформа на системот за обука на возрасни лица)

1. Систем за следење

Министерството за труд ја префрла одговорноста за спроведување на реформата на Одделението за стручна обука. Вкупниот износ на достапни средства е 120 милиони УСД за три години. Овој износ се заснова врз процените на трошокот подготвен од Министерството за труд и Министерството за финансии.

Одделението за обука за возрасни подготвува тригодишен план за спроведување, кој во детали ги опишува активностите што ќе се спроведуваат со одвоените средства на годишно ниво (40 милиони УСД). За секој од аутпутите предвидени со интервенцијата (на пример, наставен план заснован врз компетентност за 50 занимања, обука на 5.000 наставници, 100.000 комплети материјали за обука и 15 реновирани центри за обука), **раководството на Одделението за обука на возрасни:** (i) Ги наведува потребните инпути, активностите што треба да се спроведат, аутпутите што треба да се добијат и исходите што треба да се постигнат; (ii) Подготвува показатели за мерење на напредокот на секое ниво од синџирот на резултати; и (iii) Поставува целни вредности што треба да се постигнат во секој период (тримесечно, полугодишно, годишно).

На пример, подготовката на наставниот план заснован врз компетентност за 50 занимања вклучува: (i) Утврдување на најбараните занимања на пазарот на трудот преку анкети за вештини;

⁵ Бруто-стапката на вработеност во контекст на мерење на успешноста упатува на целокупниот број вработени учесници при последователното истражување. Се користи поимот „бруто“, бидејќи претставува збир на вработени преку програмата (нето-стапка на вработеност) и број на вработени преку други фактори надвор од програмата.

(ii) Основање тим за развој на наставен план за секое занимање; (iii) Планирање и потврда на новите наставни планови за секое избрано занимање.

Показателите може да бидат: (i) Број на спроведени анкети за занимање; (ii) Број на утврдени приоритетни занимања и содржина на нивните вештини; (iii) Број на формирани тимови за подготовка на наставни планови; (iv) Број на подготвени и потврдени нови наставни планови.

Целните вредности може да вклучуваат: (i) Две анкети за вештини спроведени во текот на првите две години; (ii) Најмалку 20 назначени тимови за подготовка на наставни планови, при што секој тим е составен од практичари од образование и обука; (iii) Најмалку 20 подготвени наставни планови; (iv) Најмалку 10 потврдени нови наставни планови.

За секој показател и целна вредност, Одделението треба да одлучи како, кога и кој е одговорен за собирање на потребните информации. На пример, за мерење на напредокот кон постигнување на целните „20 назначени тимови за подготовка на наставни планови“, ќе биде неопходно некој да организира и одржува список со членови на секој тим, да евидентира колку пати се состанале да работат на наставните планови, и во целина, да води евиденција колку тимот напредува во доверената работа.

Истиот процес се повторува за секој од аутпутите. На редовни интервали (на секое тримесечје, полугодишно или годишно), сите овие информации, вклучувајќи ги вкупните настанати трошоци, се систематизираат и се споредуваат со оригиналниот план. Овие информации се користат за да се исправи јазот во успешноста и да се подготви план за следниот период.

Добриот систем за следење бара развој на показатели и целни вредности за секое ниво од синџирот на резултати (инпути, активности, аутпути и исходи). Показателите треба да се добро избрани и ограничени во број. За секој показател и целна вредност, неопходно е да се разбере како функционира собирањето информации, вклучените трошоци и да се додели одговорност за постојано следење. На пример, на ниво на исходите (резултатите), неопходно е да се воспостави база на податоци за складирање на информациите за обучувачите што учествувале во обуката, запишаните кандидати во реформираните програми, лицата што ја напуштиле обуката и оние што ја завршиле, како и информациите за успешноста на пазарот на трудот откако кандидатите ќе ја напуштат обуката. Информациите за крајните корисници (во овој пример лица на возраст од 15-24 години кои не се вклучени во образованието), треба да се анализираат според пол и други лични карактеристики, со цел да се измери каква е користа од реформата за различните групи (на пример, млади момчиња, наспрема млади девојчиња; сиромашни млади, наспрема несиромашни; млади од рурална средина, наспрема млади од урбана средина; млади од националното мнозинство, наспрема млади од националното малцинство, итн.).

Пример



Систем за следење и оценување (реформа на системот за обука на возрасни лица)

Ѓрог.

>>>> Пример

Систем за следење и оценување (реформа на системот за обука на возрасни лица) *Ѓрoг.*

2. Систем за оценување

Оценувањето е насочено кон резултатите во различни периоди: краткорочни исходи (на пример, обучувачите ги користат новите материјали за обука и кандидатите присуствуваат на новите програми за обука во реновираните центри); среднорочни исходи (на пример, поголеми стапки на завршување, поголема успешност на кандидатите во процената заснована врз компетентност); и долгорочни исходи (на пример, повисоко ниво на вработеност и приходи на кандидатите).

Кај краткорочните и среднорочните резултати, оценувањето на успешноста ќе покаже (врз основа на системот за следење на успешноста истакнат погоре): (i) Колку од 5.000 кандидати кои поминале обука ги користат новите наставни планови, надградените методологии за обука и новите материјали за обука; (ii) Колку од кандидатите кои поминуваат програми за обука на возрасни го следат реформираниот наставен план и колку се успешни во конечната проценка споредено со другите; (iii) Колку кандидати кои се подложени на новите методи ја завршиле програмата, споредено со другите (или пред интервенцијата).

За да може да се пресмета сето горенаведено, системот за следење, кој е воспоставен од Одделението за обука на возрасни, треба да има веродостојна евиденција за: (i) Обучените обучувачи за новите методологии; (ii) Младите лица (и нивните карактеристики) кои се запишале и ги посетуваат реформираниите курсеви за обука, како и оние што се запишани и посетуваат стари видови курсеви (доколку има такви); (iii) Резултатите од конечното тестирање на учесниците во новите и старите програми; (iv) Степенот на вработување и приходи на кандидатите (и нивните поединечни карактеристики) кои се запишале, посетувале и завршиле нови и стари програми за обука.

Едноставната споредба меѓу успешноста на кандидатите кои завршиле реформирана програма и оние кои завршиле стара програма (според пол, поле на студии што ги посетувале, поделба според рурална/урбана средина и сите други релевантни карактеристики) ќе обезбеди индикации дали новите програми даваат поуспешни, послаби или исти резултати (видете: модул 2 до 5, од овој материјал за учење).

Оцената на влијанието, од друга страна, (видете: модули 6 до 10, од овој материјал за учење) служи за мерење дали промените (позитивни или негативни, очекувани или неочекувани) кај вработувањето и приходите на кандидатите се предизвикани од реформираниите програми и дали само од нив.

Дополнителна литература



Gertel, P.J., Martinez, S. et al. 2011. Impact evaluation in practice (Washington, DC, World Bank).

Khandker, S.R., Koolwal, G.B., Samd, A.H. 2009 Handbook on impact evaluation. Quantitative methods and practices (Washington, DC, World Bank).

Mackay, K. 2007. Systems to support better government (Washington, DC, World Bank Independent Evaluation Group).

Morra-Imas, L.G, Rist, R.C. 2009. The road to results: Designing and conducting effective development evaluations (Washington, DC, World Bank).

O’Leary, C.J., Nesporova, A., Samorodov, A. 2001. Manual on evaluation of labour market policies in transition economies (Geneva, ILO).

Wholey, J.S., Hatry H.P. 1992. “The case for performance monitoring”, in Public Administration Review (Vol. 52, No 6), pp. 604–610.

Zall Kusek, J., Rist, R.C. 2004. Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: a handbook for development practitioners (Washington, DC, World Bank).



Вовед во принципите за следење и оценување



Добро е да се знае...

Следењето и оценувањето на успешноста не може да бидат замена за оцената на влијанието.

Успешноста мора постојано да се следи, со цел да се утврди дали програмата се спроведува според планираното и дали исходите се во согласност со очекуваните резултати. Како алатка на раководството, мерењето на успешноста треба да обезбеди брзи повратни информации за функционирањето на програмата, но не може да го измери влијанието.

Не постои „најдобар“ вид на оценување.

Многу зависи од програмата што се оценува и прашањата што треба да се одговорат со оценувањето. Идеално, кај програмите за вработување би требало да се спроведе и следење на успешноста и оценување на влијанието. Меѓутоа, оценувањето на влијанието не е секогаш изводливо. Кога е тоа случај, добро извршеното следење на успешноста, во комбинација со анализа на ефективноста во споредба со трошоците, може да биде најдобар пристап.



Поимник

Следење на успешноста

Следењето на успешноста е постојан процес на собирање и анализа на информации за процена на успешноста на програмата. Се заснова врз податоците за спроведување, со цел да се спореди успешноста, со очекуваните резултати, да се споредат различните програми и да се анализираат тенденциите со текот на времето.

Оценување на успешноста

Оценувањата се периодични, објективните процени на одредена програма се со цел да се утврди: релевантноста, ефикасноста, ефективноста, влијанието и одржливоста. Оценувањето на успешноста дава процена на квалитетот на обезбедената услуга и постигнатите исходи (резултатите). Вообичаено покриваат краткорочни и среднорочни исходи, но не нередовно влијание.

Оценување на влијанието

Оценувањето на влијанието е оценување што одредува дали има последична поврзаност меѓу програмата и конкретен исход.

Поимник



Оценувањето на влијанието одговара на прашањето дали забележаните промени се должат на програмата (на пример, позитивните/негативните, планираните/непланираните промени се должат на програмата, а не на други фактори).

Рамка на синџир на резултати

Синџирот на резултати ја утврдува логиката на програмата со која се објаснува како ќе се постигне крајната цел. Ја покажува поврзаноста од инпутот до активностите, до аутпутите и до исходите, со цел да се разбере како промените предизвикани со програмата влијаат врз добросостојбата на поединците.

Носење политики врз основа на доказ

Овој пристап им помага на креаторите на политики да донесат информирани одлуки за политиките и програмите преку фокусирање на достапните научни докази при планирањето и спроведувањето на политиките.

Анализа на придобивките споредено со трошоците

Тоа се однесува на вкупните трошоци и вкупните придобивки што се користат при процената (ex ante или ex post) на интервенцијата. Споредбата на придобивките со трошоците може да се направи ex-post при процената на влијанието, ако повеќето придобивки може да се изразат во пари и ако има достапни информации за трошоците за програмата.

Анализа на ефективноста споредена со трошоците

Во рамките на оваа анализа се споредуваат две или повеќе програми врз основа на односните трошоци за постигнување на ист (или сличен) исход.

џрог.

Вовед во принципите за следење и оценување



Прашања и одговори

Зошто е неопходно следењето и оценувањето?

Следењето и оценувањето обезбедуваат објективни и систематски информации за планирањето, спроведувањето и резултатите од програмата, за да се утврди што било успешно, што не, и зошто. За раководителите и носителите на одлуки обезбедуваат алатки за да одлучат што ќе продолжи и што ќе се прошири, што ќе се прекине и каде да се инвестира во човечки и финансиски ресурси.

Кој е најдобар вид оценување?

Бидејќи различните видови оценување одговараат на различни намени, не постои најдобар вид. Најсоодветниот метод за оценување ќе зависи од програмата што треба да се оценува и прашањата на кои треба оценувањето да даде одговор.

Кога треба да се спроведува оцена на влијанието, а кога не?

Оценувањето на влијанието може да биде долготрајно и скапо. Следствено, неговата употреба, генерално, се гарантира кога програмата е нова и треба да се тестира, кога намената е да се прошири неговиот опсег за да има влијание врз поголем број поединци или заедници; или кога резултатите се наменети да обезбедат информации при одлучување за клучните политики. Кога овие услови нема да бидат задоволени, трошоците од оцената на влијанието ќе ги надминат придобивките.

Која е разликата меѓу следење и следење на успешноста?

При следењето постојано се земаат предвид инпутите, активностите и аутпутите. Следењето на успешноста оди малку понатаму, при што се мерат краткорочните и среднорочните исходи на програмата, за да се утврди дали тие биле постигнати. Иако поимот е „следење“, всушност се работи за оценување, кое за малку се разликува од оценувањето на влијанието, бидејќи не може да се воспостави причинско-последичниот однос меѓу промените во исходот и програмата.

Дали секогаш е неопходно да се спроведе анализа на придобивките споредени со трошоците или анализа на ефективност, споредена со трошоците?

Анализата на трошоците за програмата е важна мерка за ефикасноста и ефективност (имено, поврзаноста меѓу трошоците и аутпутите и меѓу трошоците и исходите). За таа цел, доволна е анализата на ефективност, споредена со трошоците, бидејќи дава споредба меѓу трошоците за интервенцијата и трошоците за слична програма (на пример, дава релативна мерка за трошоците). Спротивно на тоа, при анализата на придобивките, споредени со трошоците, се мерат трошоците на програмата или политиката во апсолутна смисла, преку споредба на трошоците со придобивките. Анализата на ефективност, споредена со трошоците, е релативно едноставна, додека анализата на придобивките, споредени со трошоците, е посложена (и оттаму поскапа), бидејќи ги изразува во парични единици нематеријалните придобивки (вклучувајќи ги субјективните мерки, како што е самодовербата и добросостојбата).

Во текот на неформален состанок, раководителот на Одделението за вработување при Министерството за развој на работната сила Ве известува дека планира да воведо програма за доделување ваучери за вработување, која е насочена кон младите на возраст од 18 до 24 години, со цел да се зголеми нивото на нивна вработеност. Шемата е гарантно писмо за плаќање 150 УСД месечно, во период од шест месеци, на претпријатијата од приватниот сектор, за вработување млади лица кои добиле ваучер.

Министерството планира да почне со пилот-проект со ваучерите само во еден регион на земјата (вкупно 600 ваучери) годишно, со цел да се подобри постапката за планирање и спроведување на постапките за проширување следната година. Министерството сака да дознае дали ваучерот функционира подобро отколку постојната програма за субвенционирање на плата. Се работи за рефундирање кое го обезбедува Националната агенција за вработување (НАВ) за придонесите за социјално осигурување кое им се плаќа на работодавачите за вработување невработени лица, во период од најмногу шест месеци. Раководителот на Одделението бара од Вас мислење за видот на оценување што би одговарал подобро на нивните потреби.

Вежба



Што одговара?

Проверете го Вашиот одговор

Следењето на успешноста, во комбинација со анализа на ефективност споредена со трошоците, најверојатно најмногу ќе одговара на потребите на Министерството. Покрај следењето на инпутите, активностите и аутпутите (каде што може да се утврди ефективност на администрацијата на ваучерот), со следењето на успешноста се мерат краткорочните исходи (во овој случај, стапката на вработување на учесниците по завршувањето на шемата со ваучери). Тоа може да се спореди со бруто-стапката на поставување на работно место преку стандардното субвенционирање на плата. Истото се однесува и на трошоците.

Со цел да се даде нумерички пример, да претпоставиме дека на крајот од програмата со ваучери, 420 млади лица работат (тоа е стапка на поставување на работно место од 70%), а вкупниот трошок на програмата изнесува 450.000 УСД (600 ваучери * 150 УСД * во просек пет месеци). Тоа значи дека трошокот за програмата е 1.071 УСД по вработено младо лице. Доколку просечниот трошок по лице вработено со субвенционирање на плата е повисок од тој на ваучерот, тогаш ваучерот е поефективен. Доколку е помал, тогаш субвенционирањето на плата е поефективно. Друго мерење за успешност што може да се спроведе е да се спореди примањето по час на вработените учесници, со цел да се види која програма придонесува кон



Вовед во принципите за следење и оценување

повисоки примања по час. На пример, субвенционирањето на плата може да постигне повисоко ниво на вработеност, но кај пониско платените работни места, додека ваучерот помага учесниците да најдат работа со повисоки плати.

Имајќи ја предвид пилот-природата на шемата со ваучерите, со сигурност ќе се спроведе оценување на влијанието дали програмата ја зголемува веројатноста за вработување. Меѓутоа, има два проблема кои можат да го направат оценувањето на влијанието непрактично во овој случај. Прво, временската рамка предвидува проширување: една година по почетокот на програмата може да биде прекраток временски период за да овозможи материјализирање на целосниот ефект од програмата. Второ, бројот на вклучени учесници (600) може да биде премал за да се добијат веродостојни процени (видете: Дел 2 од овој материјал за учење).



Следење на успешноста на програмите за вработување млади лица

2

- 2.1. Системи за управување со успешноста: вовед
- 2.2. Мерење на успешноста на програмите за вработување млади лица
- 2.3. Формулирање на целите на програмите за вработување млади лица

1

3

4

5

2

Следење на успешноста на програмите за вработување млади лица

Следење на успешноста на програмите за вработување млади лица

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да ги наведат главните процеси од системите за управување со успешноста (или резултатите);
- Да дадат преглед на клучните одлики на следењето на успешноста на програмите за вработување млади лица;
- Да ги наведат конкретните цели на програмите за вработување млади лица за целите на следење на успешноста.

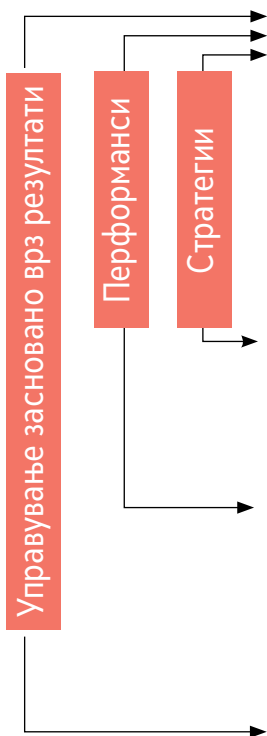
Вежби за учење

- Кои се целите...?

Управување со успешност, уште познато како управување засновано врз резултати, е стратегија наметната за постигнување промени во начинот на кој функционира организацијата, со подобрување на успешноста (подобри резултати) во суштината на системот. Системите за управување кои ги следат исходите, го оценуваат влијанието на програмата и ги заменуваат помалку ефективните програми со поефективни, се клучен фактор во развојот на поефективни јавни политики во голем број развиени земји од доцните 80-ти години на XX век.⁶

Мерење на успешност, уште познато како следење засновано врз резултати или следење на успешност, се однесува поконкретно на обезбедувањето информации на успешност. Се насочува кон дефинирање на целите, развој на показатели и собирање и анализирање податоци за резултатите.

Основната цел на системот за управување заснован врз резултати е да генерира и користи информации за успешност за целите на учење на организацијата и носење одлуки. Системите за управување засновани врз резултати се состојат од седум фази:



- 1. Дефинирање на целите:** утврдување јасни и мерливи резултати што треба да се постигнат и развој на концептуална рамка за начинот на кој ќе се постигнат резултатите.
- 2. Утврдување показатели:** за секоја цел, наведувајќи конкретно што треба да се мери, заедно со опсегот или димензијата.
- 3. Поставување на целните вредности:** за секој показател, наведувајќи го конкретно очекуваното ниво на резултатите што треба да се постигнат до одредени датуми, и кои ќе се користат за процена на успешност.
- 4. Резултати од следењето:** развој на системи за следење на успешност со кои редовно се собираат податоци за постигнатите резултати.
- 5. Преглед и известување за резултатите:** споредба на реалните резултати со целните вредности (или други критериуми за процена на успешност).
- 6. Интегрирање на процените:** спроведување оценувања заради собирање информации што не се достапни преку системите за следење на успешност.
- 7. Користење на информациите за успешност:** користење на информациите од следењето и оценувањето заради учење на организацијата, донесување одлуки и отчетност.

⁶ Таков пристап користат и агенциите за соработка за развој од доцните 90-ти години на XIX, за зголемување на ефективност на нивните активности. Како таков, управувањето врз основа на резултати сега го применуваат агенциите на ниво на проект, национална програма и на ниво на агенција. Видете OECD-DAC: Results based management in the Development Cooperation Agencies: a review of experience. Background report, (Paris, OECD, 2000), www.oecd.org/dataoecd/17/1/1886527.pdf.

2.1 Системи за управување со успешноста: вовед

Следење на успешноста на програмите за вработување млади лица

Првите три фази се однесуваат на стратегиското планирање. Фазите еден до пет се однесуваат на мерење на успешноста, додека седумте фази заедно сочинуваат систем за управување заснован врз резултати, со кој се интегрираат информациите од следењето и оценувањето и се осигурува дека се користат за стратегиско планирање.

Најпознатиот вид мерење на успешноста се среќава на ниво на проект. Тука, синцирот на резултати (или логичка рамка) вклучува како инпутите, активностите и аутпутите на проектот придонесуваат кон постигнување на крајната цел. Како алатка за управување, мерењето на успешноста се користи и за процена на квалитетот на обезбедените услуги и резултатите постигнати преку јавните политики и програми (на пример: здравство, образование, вработување и социјални служби).

На планот на вработувањето, мерењето на успешноста се користи за пресметка на исходите од услугите и програмите за вработување. Вообичаено се однесува на активностите што се спроведуваат, директно или преку изведувач, од страна на јавната служба за вработување (ЈСВ), со цел да се постигнат целите од политиката за вработување во земјата. Меѓутоа, може (и треба) да се користи за утврдување на исходите од која било програма насочена кон подобрување на исходите на поединците на пазарот на трудот, без оглед на опсегот на програмите и организацијата/агенцијата што ги спроведува. Како такво, мерењето на успешноста на програмите за вработување може да биде и дел од проект (за техничка соработка) кој ќе се спроведува со донаторски средства од меѓународна организација за развој или национална или меѓународна невладина организација. Кога во рамките на проект за техничка соработка, директно или индиректно, се спроведуваат програми за вработување млади лица, потребно е да се планираат два вида оценување. Првото е мерење на успешноста на програмите за вработување и спроведување на услугите во рамките на проектот за техничка соработка. Второ е оценување на самиот проект за техничка соработка (видете го примерот во продолжение).



Пример

Партнерство за вработување млади лица во Србија (ПВМЛ, 2007-10)

Проектот ПВМЛ, којшто го спроведуваше Меѓународната канцеларија на трудот (МКТ) од 2007 до 2010 г., имаше две главни цели. Прво, зајакнување на капацитетот на институциите на пазарот на трудот за развој и спроведување на политиката за вработување млади лица. Второ, пилот-проект за интегриран пакет на активни програми за пазарот на трудот насочени кон подобрување на можностите за вработување и подобрување на изгледите за вработување на младите во неповолна положба.

Во рамки на проектот се спроведе вежба за мерење на успешноста на пилот-програмите за вработување млади лица кои се спроведуваа во соработка со Министерството за економија и регионален развој (MEPP) и Националната служба за вработување на Србија (НСВ) во април 2010 г. Овие програми вклучуваа стручна обука, субвенционирање на плати и договори за обука на работното место. Со вежбата се измери стапката на вработување и просечната месечна заработка на младите кои учествувале во програмите креирани во рамки на проектот. Беше спроведена последователна анкета за да се утврди статусот на корисниците на пазарот на трудот (вработени/невработени) и заработката по учеството. Резултатите се споредуваа со резултатите од другите програми за вработување млади лица, спроведени од страна на службата за вработување во истиот период.

Наодите од мерењето на успешноста обезбедија информации за оценувањето на проектот што се спроведе на крајот од 2010 г. Оценувањето имаше за цел да ја процени: важноста, ефективноста, ефикасноста и одржливоста на сите компоненти од проектот (градење капацитет, развој на политики за вработување млади лица, планирање и спроведување програми).

Пример



Партнерство за вработување млади лица во Србија (ПВМЛ, 2007-10)

Ѓрог.

Извор: Youth employment and partnership in Serbia (Final Evaluation Summary), Project SRB/07/01/ITA, www.ilo.org/eval/Evaluationreports/WCMS_150344/lang-en/index.htm



2.2 Мерење на успешноста на програмите за вработување млади лица

Мерењето на успешноста на програмите за вработување млади лица им овозможува на корисниците да ја утврдат успешноста кај поединците, видовите програми и географските области. Поединците се млади лица, вообичаено на возраст од 15 до 24 години (или 29 години, зависно од националната дефиниција за „млади“), кои се соочуваат (или за кои постои веројатност да се соочат) со тешкотии во наоѓањето пристојна и продуктивна работа. На пример, мерењето на успешноста може да се користи за споредба на исходите од програмата за млади мажи и млади жени, за тинејџери и адолесценти, за млади со пониско и повисоко ниво на образование, итн.

Програмите за вработување млади лица може да се јават во различни облици. Она што ги карактеризира е нивната цел на пазарот на трудот, имено, подобрување на стапката на вработеност, приходите од вработување или можностите за вработување (т.е. капацитет за наоѓање и задржување на работното место). Следењето на успешноста дозволува споредба на исходите од различни програми на исти (или слични) групи учесници. На пример, стапката на вработување и приходите на младите што учествувале во програми за обука во рамки на училиштето, може да се споредат со стапката на вработување и приходите на младите што учествувале во програми за обука на работното место.

Покрај следењето на инпутите и аутпутите, со следењето на успешноста се мерат бруто (краткорочните) исходите од конкретна програма, споредено со утврдените цели и целни вредности, онаму каде што тие се поставени. Наодите од вежбата за следење на успешноста обезбедуваат информации за подобрување на системот за управување со програмата (т.е. модалитетите за спроведување) и неговите исходи. Активностите за следење на успешноста вообичаено вклучуваат: едноставно собирање податоци со цел да се утврди почитувањето на правилата за спроведување на програмата; инпутите што се сметаат за важни за намената на програмата (на пример, карактеристики на учесниците); очекувани аутпути (на пример, стапки на учество или завршување); и краткорочно мерење на исходите (на пример, вработување и приходи на учесниците).

Поставувањето систем за следење на успешноста за програмите за вработување млади лица вклучува четири чекори: (i) Разјаснување на целите на програмата (предмет на разгледување во следниот дел од овој Модул); (ii) Утврдување показатели за успешноста (Модул 3); (iii) Утврдување почетна состојба и планирање на целните вредности (Модул 4); (iv) Следење на резултатите (Модул 5).

Првиот чекор во следењето на успешноста е да се разјаснат целите на програмата. Мора да се дефинираат прецизни и мерливи искази во однос на резултатите што треба да се постигнат за одредена временска рамка, како и да се дефинира начинот за постигнување на тие цели (т.е. ресурсите и активностите). Формулирањето на целите треба да се спроведе во фазата на планирање.

2.3.1. Планирање на програмите за вработување млади лица

Процесот што го поткрепува развојот на програми за вработување млади лица и неговата поврзаност со циклусот на политиката за вработување млади лица, се прикажани на Слика 2.1.

Чекор 1 во процесот е да се има јасно разбирање за предизвикот со вработувањето на младите. Тоа бара собирање и анализа на статистички податоци за понудата на млада работна сила, побарувачката на труд и условите за работа (анализа на состојбата). Доколку ваквите информации не се веќе достапни, треба да се спроведе анкета за пазарот на труд на млади лица.⁷ Анализата на клучните показатели за пазарот на трудот за млади лица ќе има за цел утврдување на факторите за кои има најголема веројатност да влијаат врз исходите од вработувањето на младите лица. Овој процес овозможува „профилирање“ на групите на младото население (но и за поединци) за кои е поголема веројатноста да бидат ставени во неповолна позиција на пазарот на трудот.

Чекор 2 во процесот е да се направи преглед на постојните политики и програми за вработување млади лица, а потоа да се утврди институционалната рамка која ќе управува со пазарот на трудот за млади лица – вклучувајќи ги улогите на организациите на работодавачи и на работници. Со тоа се комплетира анализата на состојбата со вработувањето на младите и е од суштинско значење во утврдувањето на главните предизвици што треба да се надминат.

Чекор 3 во процесот е да се утврдат клучните проблеми со вработувањето млади лица и да се утврдат соодветните причинско-последични односи меѓу нив. Овој процес има за цел да се најдат начини и средства за нивно надминување.⁸ Преку анализата на причинско-последичните односи се утврдува суштината на проблемот (на пример, причина што може да го објасни влијанието, директно или преку серија настани, и дали ако се отстрани, ќе се елиминира или намали проблемот). Откако ќе се утврдат, клучните проблеми со вработувањето на младите ќе се рангираат според приоритет.

⁷ Главниот извор на податоците за вработеноста на младите лица се: националните анкети за работна сила, анкетите за претпријатија и административните податоци за работната сила (на пример, организации за социјална сигурност, јавни и приватни агенции за вработување, шеми за осигурување во случај на невработеност и државната администрација). За повеќе информации за барањата за податоците и изворите на податоци, неопходни за спроведување анализа за состојбата со вработеноста на младите лица, видете: ILO, 2013 Youth labour market analysis: A training package on youth labour market information (Geneva, ILO).

⁸ G. Rosas and G. Rossignotti: *Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment* (Geneva, ILO, 2008).

2.3 Формулирање на целите на програмите за вработување млади лица

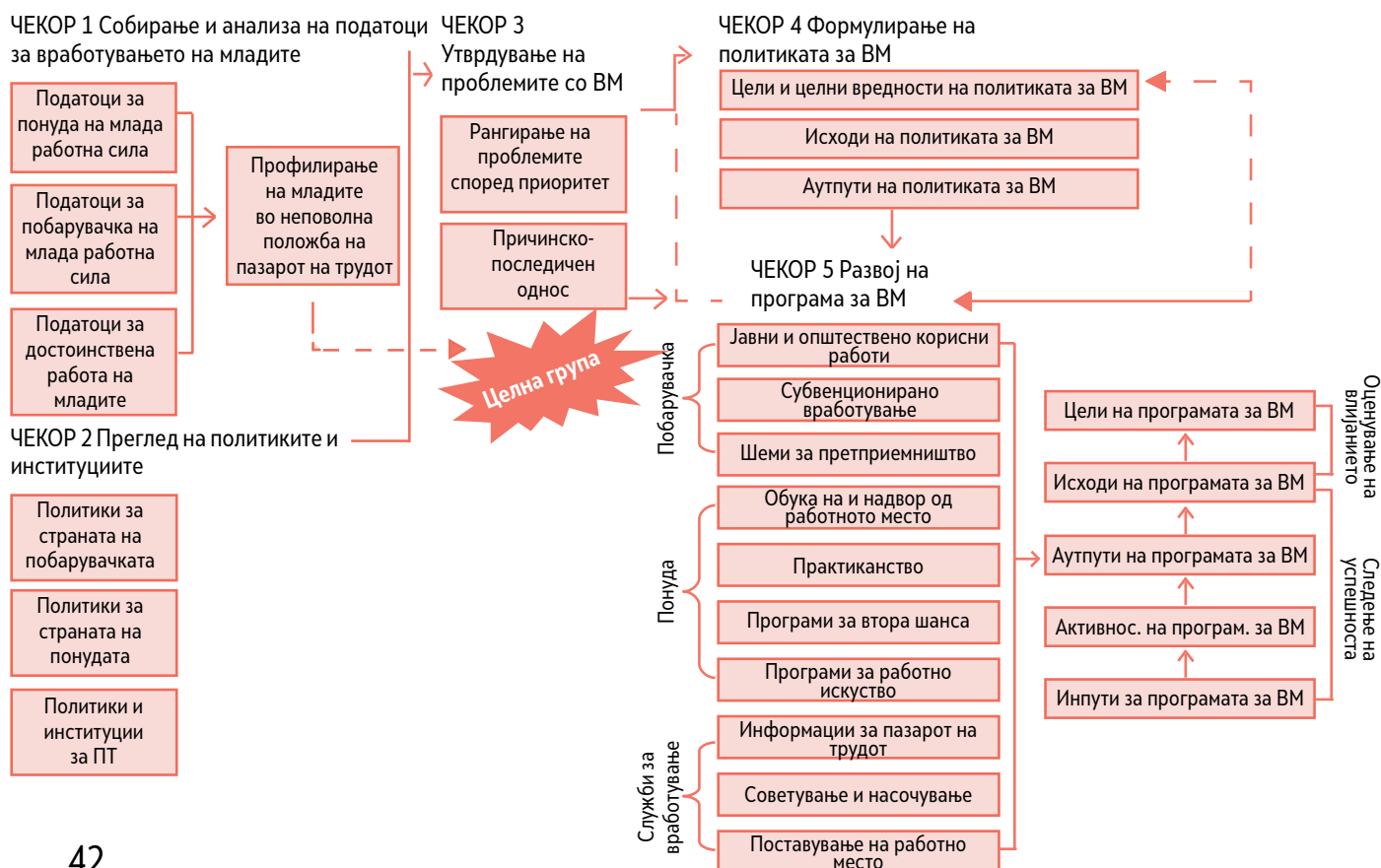
Следење на успешноста на програмите за вработување млади лица

Чекор 4 во процесот вклучува формулирање политичка можност врз основа на гореутврденото и рангирањето на клучните проблеми со вработувањето млади лица. Тоа вклучува неколку фази: (i) Формулирање на целите и целните вредности за вработување млади лица; (ii) Избор на изводливи и достапни политички можности за постигнување на целите; (iii) Планирање на исходите, аутпутите и активностите; (iv) Планирање на средствата и ресурсите неопходни за постигнување на целите; (v) Воспоставување соодветни механизми за следење и оценување.

Чекор 5 во процесот е развој на програми за вработување млади лица. Ова се вообичаените аутпути на политиката за вработување (млади лица). Меѓутоа, тие може да се засноваат врз другите видови политики (на пример, политиката за намалување на сиромаштијата или политиката за национален развој) или да се формулираат надвор од постојната политичка рамка (на пример, програма за јавни работи при итни случаи, која има за цел да обезбеди краткорочни можности за приходи за популациските групи засегнати од природна катастрофа).

Без оглед на политиките од кои се дел програмите за вработување млади лица, нивниот план се заснова врз детално познавање на пазарот на трудот за млади лица и институционалната поставеност (чекори 1 и 2), како и утврдувањето на клучните проблеми со вработувањето млади лица (Чекор 3).

Слика 2.1. Политика за вработување млади лица и процес на развој на програмите



Поконкретно, планирањето на програмата е составено од најмалку четири фази:

- Планирањето на програмата
- 1** Анализа на податоците за вработување млади лица со цел да се разбере причинско-последичниот однос на проблемите со вработувањето млади лица (на страната на понудата и побарувачката);
 - 2** Профилирање на лицата во неповолна положба на пазарот на трудот (на пример, утврдување на групите што се најзасегнати со проблемите со вработувањето);
 - 3** Утврдување на пристапите (на пример, споредување на групите/поединците што се најзасегнати со проблемот со вработувањето со видовите програми кои би биле најефективни). Во оваа фаза се одредуваат видот и времетраењето на програмата и нивото на надоместоци;
 - 4** Формулирање на: целите, исходите, аутпутите и активностите, како и распределба на ресурсите.

**Мерење
на успешноста**

Во идеални околности, во фазата на планирање ќе се наведат и пристапите за следење и оценување (тоа го сочинува петтиот и последен чекор во планирањето на програмата), без, притоа, да се оди во детали. Целта на следењето на успешноста е да се направи анализа на елементите од фаза четири од планирањето на програмата (цели, исходи, аутпути, активности и инпути) во мерливи изјави.

2.3.2. Формулирање на целите на програмите за вработување млади лица

Во голем број примери, целите на програмата за вработување млади лица се имплицитни, а не јасно изразени. Во таквите случаи, првата задача на следењето на успешноста е да се истакне кои се намерите што програмата треба да ги оствари, изразени во мерливи единици.

Следење на успешноста на програмите за вработување млади лица

Пример

Последици од лошо формулирани цели на програма за вработување млади лица

Владата одлучи да вложи 3 милиони УСД во јавни работи за сиромашните млади лица во регионите погодени со поплавите. При планирањето на програмата се утврдуваат: (i) Критериуми за квалификуваност за поединечните учесници (млади лица на возраст од 15–24 години, без работа, кои живеат во области погодени со поплавите и со месечни приходи во домаќинството под 75 УСД); (ii) Видот на работите што се подобни за финансирање (само реконструкција на живеалиштата уништени од поплавите); (iii) Просечно времетраење на работниот однос за учесниците (три месеци) и нивоа на компензација (минимална плата). Меѓутоа, во програмата не се наведува ништо за резултатите што треба да се постигнат.

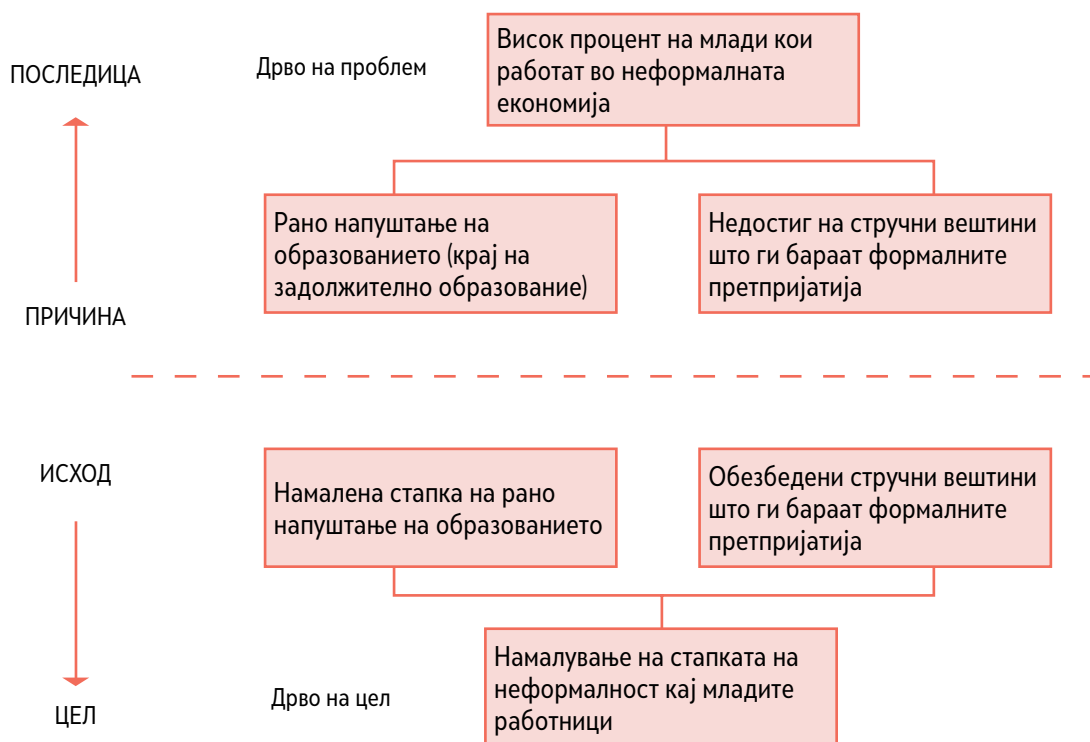
Освен ако не е поинаку наведено, системот за следење на успешноста, вообичаено, користи две мерки за мерење на успехот на програмите за вработување: (i) Стапката на вработеност на учесниците по последователна контрола; (ii) Вкупни трошоци. Доколку успешноста на шемата за јавни работи треба да се мери само врз основа на овие две мерки (при што вработеноста е најважна), резултатите, најверојатно, ќе бидат разочарувачки. Тоа се должи, пред сè, на фактот што јавните работи имаат ограничено влијание врз изгледите за повторно вработување на корисниците и може да бидат скапи.

Доколку намерата е да се обезбеди можност за привремени приходи за младите лица погодени од поплавите, како и реконструкција на живеалиштата, тогаш други мерки би биле посоодветни. Тука се вклучени: (i) Бројот на лицата/работните денови; (ii) Процентот на домаќинствата кои живеат во обновени живеалишта (од вкупниот број уништени домови со поплавите); (iii) Нивоата на потрошувачка/приходи на домаќинството чиј дел се учесниците во шемата за јавни работи (во текот на програмата); (iv) Процентот на младите лица вработени во јавни работи (од вкупниот број млади лица погодени од поплавите), итн.

Корисна алатка за развој на целите е дијаграмот со гранки. Може да помогне во утврдувањето на причините и влијанијата од проблемите со вработувањето на младите лица (дрво на проблем) и да се покаже како тие проблеми може да се надминат (дрво на цел). Откако ќе биде јасно кои се главните проблеми во вработувањето млади лица (на национално, регионално или локално ниво) и нивните причинско-последични односи, утврдените проблеми – влијанието на бројот на причини – се изменети и стануваат цели што треба да се постигнат. Овој процес треба, колку што е можно, да биде повеќе партиципативен и да ги вклучува организациите на работодавачи и на работници, како и претставниците на младите.

На **Слика 2.2** има поедноставен пример на односот меѓу утврдените причини и последици во анализата на проблемот, како и целите и исходите.

Слика 2.2. Дрво на проблем и цел



Во горниот пример се утврдува: јасна причинско-последична врска меѓу работата и неформалната економија, раното напуштање на училиштето и недостигот на вештини кои ги бараат формалните претпријатија. Програмата за вработување млади лица што ќе им нуди на младите стручна обука за вештини што ги бараат формалните претпријатија, ќе придонесе за намалување на неформалноста. Целта на таквата програма може да биде „обезбедување стручни вештини за младите лица, кои се потребни за вработување во формалните претпријатија“. Може да се применуваат две мерки за да се оцени успехот на оваа програма. Првата е видот и нивото на стручни вештини што ги стекнале учесниците (мерени во однос на стапката на положување на стандардизирани тестови засновани врз компетентност, кај учесниците). Втора е стапката на вработеност на учесниците во формални претпријатија по завршувањето на програмата.

Следење на успешноста на програмите за вработување млади лица



Често поставувани прашања

Како функционира системот за управување со успешноста?

Управувањето со успешноста е систем што ги следи исходите на програмата и го проценува влијанието, со цел да се подобри ефикасноста на интервенциите од програмата (или политиката).

Што е мерење/следење на успешноста?

Мерењето на успешноста е систем за следење кој постојано ги следи инпутите, активностите, аутпутите и (краткорочните) исходи од програмата за вработување млади врз основа на мерките наречени показатели на успешноста. Следењето на успешноста на програмите за вработување млади лица бара одреден број чекори: (i) Разјаснување/поставување на целите на програмата; (ii) Утврдување на показателите за успешноста; (iii) Поставување на целните вредности; (iv) Мерење на резултатите; (v) Известување за наодите.

Како се планираат програмите за вработување млади лица?

Планирањето на програмите за вработување млади лица, вообичаено, вклучува пет фази. Во првата фаза се анализираат податоците за пазарот на трудот, со цел да се утврдат причинско-последичните односи на проблемите со вработувањето на младите. Втората фаза има за цел утврдување на тие групи меѓу младата популација кои се најзасегнати со проблемите со вработувањето (профилирање). Третата фаза вклучува споредување на целните групи со одликите на (достапните) програмите за вработување кои најдобро би функционирале за целната група. Четвртата фаза е насочена кон формулирање на исходите, аутпутите и активностите на програмата и распоредување на човечките и финансиските ресурси. Во рамки на последната фаза се утврдуваат пристапи за следење и оценување, со цел да се измери остварувањето на исходите од програмата.

Зошто треба програмите за вработување млади лица да имаат јасно изразени цели?

Целите на програмата за вработување млади лица претставуваат основа за развој на показатели за успешноста. Овие мерења ќе се искористат за следење на напредокот и да се одлучи дали програмата ги дава очекуваните исходи. Непостоењето, или нејасните цели ќе се одразат кај показателите. Тоа може да биде причина да не се следат и да не се мерат важните аспекти од програмата.

Дополнителна литература



Cockx, B. 1998. *The design of Active Labour Market Policies. What Matters and What Doesn't?* (IRES and Department of Economics, Université Catholique de Louvain).

Cockx, B. 2000. "The design of active labour market policies: Building in effective incentives", in *International Labour Review* (Vol. 139, No. 4), pp. 457–480.

Calmfors, L. 1994. *Active Labour Market Policy and unemployment – A framework for the analysis of crucial design features*, OECD Economic Studies No. 22 (Paris, OECD).

Grubb, D. 2004. "Principles for the performance management of Public Employment Services", *Public Finance and Management* (Vol. 4, No. 3), pp. 352–398.

OECD-DAC. 2000. *Results based management in the Development Cooperation Agencies: a review of experience. Background report* (Paris, OECD), www.oecd.org/dataoecd/17/1/1886527.pdf

Треба да спроведете мерење на успешноста на нова програма за обука на работното место за млади лица со образование пониско од средно. Вашата агенција ја спроведува оваа програма во текот на последните две години. За да се утврдат резултатите, тие треба да одлучат за спроведување слична вежба на владина активна мерка за пазарот на трудот насловена „Прво работно искуство“ (ПРИ). Таа почнува истовремено со вашата програма и има за цел слична група. Одликите на ПРИ се наведени во: „Повикот за апликации“ огласен во националните медиуми:

- ПРИ е достапна за млади лица со средно и високо образование (на возраст 18-29 години), кои дипломирале најмногу два месеца пред објавувањето на Повикот за апликацији, во која било образовна насока.
- ПРИ нуди целосно субвенционирано вработување кај претпријатијата од јавниот или приватниот сектор во период од шест месеци (за лицата со средно образование), до 12 месеци (за лицата со високо образование), со цел да се стекнат со работно искуство во областа на образованието.
- Учесниците добиваат нето-месечни примања од 100 УСД (за лицата со средно образование) до 150 УСД (за лицата со високо образование).

Вежба



Кои се целите ...?

Следење на успешноста на програмите за вработување млади лица



Вежба

Кои се целите ...?

џрог.

- Партнерските претпријатија се одговорни да издадат потврда за вештините што учесниците ги стекнале на работното место. Нема обврска за работодавачите да ги задржат младите работници откако ќе истече периодот на програмата.

Процедурите за работа што ги подготвила службата за вработување заради управување со ПРИ не обезбедуваат дополнителни информации за планот на програмата. Младите се упатуваат на ПРИ врз основа на принципот прв дојден - прв услужен, и во моментот нема индикации дека програмата ќе се оценува.

Треба да подготвите показатели за успешноста за да се измери успешноста на неколку, со цел да се споредат резултатите со оние од програмата на Вашата агенција за обука на работното место. Но, прво треба да ги разјасните целите на програмата.



Проверете го вашиот одговор

Три информации наведени во текстот ја карактеризираат оваа програма: (i) Програмата е насочена кон млади лица кои неодамна дипломирале (упатувајќи на недостигот од работно искуство како пречка за влез на пазарот на трудот); (ii) Младите се поставуваат во претпријатија за да се стекнат со вештини од нивното занимање; (iii) Претпријатијата треба да издадат потврда за стекнатите вештини.

Следствено, програмата има две клучни цели. Првата е да им се обезбеди на младите дипломци работно искуство што се бара на пазарот на трудот. Второ, да им се обезбедат на учесниците вештини за работното место кои им се потребни за извршување на избраното занимање. Оттаму, потребни се два главни показатели за мерење на успешноста, имено: (i) Уделот на учесниците вработени во избраното занимање; (ii) Уделот на учесниците кои добиле потврда за компетентни за избраното занимање.



Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица

3

- 3.1. Показатели за успешност: основни принципи
- 3.2. Процесни показатели
- 3.3. Показатели за исходите

1

2

3

4

5

Развој на показатели за
успешноста за програмите за
вработување млади лица

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да развијат процесни показатели и показатели за исходите за мерење на успешноста на програмите за вработување млади лица.

Вежби за учење

- Кој процесен показател да се употреби?
- Идентификација на показателите за успешноста

Показателите за успешноста се концизни квантитативни и квалитативни мерки за успешноста на програмата што може лесно да се пресметаат и редовно да се следат. Од избраниот дизајн на показателите ќе зависи какви податоци ќе се собираат и анализираат (видете: Модул 5). Квантитативните показатели ги мерат промените на определена конкретна вредност (број, средна вредност или медијана) и на процентите. Квалитативните показатели даваат увид во промените на: ставовите, уверувањата, мотивите и однесувањето на лицата. Иако тие се важни, собирањето, мерењето и анализирањето на потребните информации за овие показатели одзема повеќе време, особено во почетните фази на спроведувањето на програмата.

Корисниците треба самите да ги развиваат показателите. Како што веќе беше спомнато, успехот на некој систем за следење и оценување се мери не според количеството на добиените податоци и информации, туку според тоа како се искористени достапните информации. Оттаму, нормално е да се започне со голем број показатели и постепено да се става акцентот само на оние што се употребени за креирањето на програмата и управувањето со неа.

Показателите за успешноста треба да бидат т.н. СМАРТ показатели, односно: специфични (да ги мерат бараните информации што е можно попрецизно); мерливи (да осигуруваат дека информациите може лесно да се добијат); да се припишат (да осигуруваат дека секоја мерка е поврзана со активностите во програмата); реалистични (да осигуруваат дека податоците може да се добијат навремено, со разумна зачестеност и изводливи трошоци); таргетирани (кон програмската популација).

Рамка 3.1. Совети за развој на показатели

Релевантност. Показателите треба да бидат релевантни за потребите на корисникот и за целите на следењето. Тие треба, исто така, да бидат во можност јасно да му укажат на корисникот дали е (или не е) постигнат напредок во адресирањето на идентификуваните проблеми.

Дисагрегација. Податоците треба да бидат дисагрегирани во согласност со она што треба да се мери. На пример, во случајот на лица, основната дисагрегација е според полот, возрасната група, нивото на образование и други лични карактеристики што се корисни за разбирање како функционира програмата. Во случајот на услуги и/или програми, дисагрегацијата вообичаено се врши според видот на службата/програмата.

3.1 Показатели за успешноста: основни принципи

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица

Рамка 3.1. Совети за развој на показатели

Ѓрог.

Разбирливост. Показателите треба да бидат едноставни за употреба и лесно разбирливи, а податоците за нивното пресметување треба да бидат релативно лесни за собирање.

Јасност на дефинициите. Нејасно дефинирианиот показател ќе остави простор за неколку толкувања и може да се мери на различни начини, во различно време и на различни места. Во оваа смисла, корисно е да се вклучат изворот на податоци што ќе се користи и примери/методи за пресметување. На пример, за показателот „вработеност на учесниците во последователниот период“ ќе биде потребно: (i) Да се наведе што точно се подразбира под вработеност (работа од најмалку еден час за надоместок, добивка или надоместок во натура, во период од 10 дена пред мерењето); (ii) Дефиниција за учесниците (оние што ќе посетуваат најмалку 50% од програмата); (iii) Временска рамка за последователниот период (шест месеци по завршувањето на програмата). Исто така, мора да се посвети внимание на дефинирањето на стандардот или одредницата со кои се вршат споредбите. На пример, кога се испитува статусот на младите луѓе, што претставува стандардната состојба - состојбата на младите лица во определен регион или на национално ниво?

Избраниот број треба да биде мал. Нема строги и едноставни правила за утврдување на соодветниот број на показателите. Меѓутоа, општото начело гласи дека корисниците треба да избегнуваат две искушенија: преоптоварување со информации и прекумерна агрегација (т.е. премногу податоци и креирање композитен индекс врз основа на шеми за агрегација и пондерирање, што би можеле да прикријат некои важни информации). Вообичаената грешка е претераното усложнување на системот за мониторинг (на пр., собирање податоци за стотици показатели, при што најголемиот дел од нив не се користат). Во областа на програмите за вработување, вишите службеници претежно користат стратегиски показатели на високо ниво, како што се резултати и исходи. Од другата страна, пак, ресорните раководители и нивните подредени работници, вообичаено, се насочуваат на оперативните показатели со кои се мерат процесите и услугите.

Специфичност. Изборот на показателите треба да претставува одраз на проблемите што програмата за вработување млади лица планира да ги адресира. На пример, некоја програма што е наменета за обезбедување работно искуство за лицата кои предвремено го напуштаат училиштето треба да вклучува показатели за: опфатот (колку од вкупниот број лица што предвремено го напуштаат училиштето учествуваат во програмата); видот на претпријатието во кое лицата стекнуваат работно искуство и занимањето; како и бројот на корисници на програмата кои добиле работа по завршувањето на

Рамка 3.1. Совети за развој на показатели

програмата, според индивидуалните карактеристики (на пример: пол, стекнато образование, статус во домаќинството, итн).

Цена на чинење. Постои еден вид компромис меѓу показателите и трошоците за собирање податоци за нивното мерење. Ако собирањето на податоците стане премногу скапо и одзема премногу време, показателот би можел на крајот да ја загуби својата релевантност.

Техничка стабилност. Податоците треба да бидат сигурни. Корисникот треба да се информира за тоа како биле изградени показателите и за користените извори. Треба да се обезбеди кратка дискусија за нивното значење, толкување и, што е најважно, за нивните ограничувања. Показателите мора да бидат достапни навремено, особено ако треба да обезбедуваат повратни информации во текот на спроведувањето на програмата.

Прогресивност. Добро осмислениот систем на показатели не смее да биде ограничен на пренесување информации само за тековните прашања. Показателите мора, исто така, да ги мерат трендовите со текот на времето.

Приспособливост. Показателите треба да бидат едноставни за приспособување за употреба во различни региони и во различни околности.

Ѓрог.

Извор: приспособено од Canadian International Development Agency (CIDA), 1997. Guide to Gender-Sensitive Indicators (Ottawa, CIDA).

Кога се избираат показателите за успешноста, важно е да се идентификуваат показатели на сите нивоа во синџирот на резултатите на определена програма за вработување млади лица, наместо само на нивото на исходите. Информациите за процесот се корисни за документирање на спроведувањето на програмата со текот на времето и за објаснување на разликите на различните локации на програмата. Информациите за поединечните учесници (на пример: пол, возрастна група, националност, здравствена состојба, стекнато образование, должина на периодот на невработеност, итн.) им овозможуваат на корисниците да го проценат исполнувањето на критериумите за таргетирање. Неколку примери за најчестите процесни показатели (наречени, исто така, показатели за спроведување) и методи за пресметка и дисагрегација се прикажани во Табелата 3.1. За изворите на податоците, собирањето и анализата на податоците се разговара подетално во Модул 5.

3.2 Процесни показатели

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица

Табела 3.1. Пример за процесни показатели (показатели за спроведување) (мерење и дисагрегација)

	Процесни показатели	Метод за пресметка	Дисагрегација
1	Состав на запишани/ учесници/завршени	Број на запишани во период $t \cdot 100$ = ----- Вкупен број запишани во период t	- според видот на програмата - според индивидуалните карактеристики <i>Програма:</i> обука, субвенционирање, самовработување, шема за јавна работа <i>Поединци,</i> според: пол, возрастна група, ниво на образование, времетраење на невработеност, вид неповолна положба, претходно занимање/работно искуство
2	Тековна варијација на запишани/учесници/ завршени	Број на запишани во период t = ----- Број на запишани во период $t-1$	Како горенаведеното
3	Прилив на запишани (учесници)	Број на новозапишани во период t = ----- Фонд на запишани на крајот на периодот $t-1$	Како горенаведеното
4	Степен на опфат на целната популација (запишани/учесници/ завршени)	Број на запишани во програмата $\cdot 100$ = ----- Вкупна целна популација	Како горенаведеното
5	Спроведување	Број на спроведени активности = ----- Број на планирани активности	Како горенаведеното
6	Просечна цена на чинење по запишан/ учесник/завршен	Вкупна цена на чинење на програмата = ----- Вкупен број на запишани	<i>По програма:</i> обука, субвенционирање, самовработување, шема за јавна работа

Забелешка: * Запишани се сите лица кои започнале определена програма. Учесници се сите лица кои се запишале и ја посетувале програмата во определен минимален временски период (вообичаено се утврдува со правилата на програмата како минималниот потребен период за создавање промени, на пример 50% од времетраењето на програмата). Завршени се оние кои ја завршиле целата програма. Лицата кои се откажуваат, вообичаено се оние кои ја напуштиле програмата пред да истече минималниот период за посетување што е утврден со правилата на програмата (на пр., разликата меѓу запишаните и учесниците).

Показателот во првиот ред, на пример, служи за утврдување дали биле почитувани правилата за таргетирање на програмата. На пример, во определена програма за вработување млади лица што ги има како целна група лицата кои имаат завршено пониско од основно образование, уделот на запишаните лица со ова ниво на образование во вкупниот број запишани лица ќе определи дали се почитуваат правилата за квалификуваност и ќе овозможи следење на локациите каде што има најдобра/најлоша усогласеност со правилата. Показателите од вториот и третиот ред служат за мерење на еволуцијата на приливот на учесници во програмата. Всушност, вообичаено е да има зголемувања на приливот како што напредува програмата. Времето t може да биде кој било временски интервал (годишно, тримесечно или месечно). Показателот од четвртиот ред служи за мерење на севкупниот опфат на програмата.

Во зависност од делокругот, именителот може да биде вкупниот број млади лица (во некоја земја, регион, покраина или град) или само бројот на лицата кои поседуваат определени карактеристики (на пр., само оние лица кои се невработени, работниците во неформалната економија, лицата со ниско ниво на образование, итн.). Показателот од петтиот ред служи за мерење на брзината на спроведувањето во споредба со првичниот план, додека, пак, показателот во последниот ред се користи за пресметување на севкупните трошоци.

Вие сте добиле работна задача да раководите со нова програма што е наменета за младите луѓе кои се надвор од образовниот систем, не се вработени и не се обучуваат (НОНН) во регион што граничи со Европската Унија. Неодамна спроведено истражување покажува дека уделот на младите од категоријата НОНН во тој регион се зголемил од 25% пред две години, на 30% (или 20.000 млади лица) денес. Просекот на национално ниво изнесува 15%. Програмата им нуди на корисниците (кои се пријавуваат доброволно) купон што може да се потроши за (повторно) запишување во формалното образование, за посетување на курс за стручна обука или за добивање субвенционирано вработување во некое приватно друштво. По второто тримесечје од спроведувањето, Вие треба да поднесете извештај за постигнатиот напредок. Кои показатели подобро би го прикажале напредокот на програмата, како би ги пресметале тие показатели и со кое ниво на дисагрегација?

Вежба



**Кој процесен
показател да се
употреби?**

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица



Проверете го вашиот одговор

Најсилниот показател во овој случај е степенот на опфат на целната популација (вкупниот број лица кои се запишале во програмата* 100/ вкупниот број на НОНН лица во регионот), дисагрегиран според секоја од достапните опции на програмата (училиште, обука и вработување) и според индивидуалните карактеристики (особено пол и највисоко ниво на стекнато образование пред учеството во програмата). Овој показател сам по себе нуди низа корисни опсервации, на пример: (i) Претпочитаната опција на целната група (образование, вработување или обука); (ii) Врската меѓу полот и стекнатото ниво на образование на запишаните лица и избраната опција (на пр., девојките може да претпочитаат да се вратат на училиште, додека момчињата, можеби, претпочитаат обука или вработување); (iii) Искористувањето на програмата (на пример, ако само 200 млади лица добиле купон во првите две тримесечја, треба да се истражи зошто е толку мало искористувањето на програмата).

Вниманието го заслужуваат уште два показателя.

- ✓ Првиот е тековната варијација на запишаните лица (бројот на запишани лица во второто тримесечје поделен со бројот на запишани лица во првото тримесечје, до постапните опции на програмата и по индивидуалните карактеристики).
- ✓ Вториот показател е просечната цена на чинење на програмата по запишано лице (за да се утврди дали програмата е ефикасна во споредба со некоја друга интервенција што ја има истата цел/целна група).

Да дадеме едноставен нумерички пример, во првото тримесечје програмата распределила 800 купони (300 за запишување на училиште, 150 за обука и 350 за вработување) и 1.200 купони во второто тримесечје (400 за училиште, 200 за обука и 600 за вработување). Степенот на опфат на крајот на второто тримесечје е 10% од целната популација. Приливот во второто тримесечје се зголемил за 50% во споредба со првото тримесечје. Ако приливот го задржи истото темпо, целата целна група ќе биде вклучена во програмата во рок од 18 месеци. Вработувањето е претпочитаната опција (со 47,5% од учесниците), по што следуваат повторното запишување на училиште (35% од учесниците) и обуката (17,5%).

Бидејќи основната цел на програмите за вработување млади лица е да им се помогне на младите луѓе да најдат вработување, најзначајните показатели за исходите се: (i) Бруто-стапката на поставување на работно место (вработеност) по индивидуални карактеристики и вид на програма; (ii) Просечна цена на чинење по вработено младо лице; (iii) Нивото на примањата на вработените млади учесници.

Колку се повеќе дисагрегирани податоците, толку е подобро, бидејќи тоа овозможува споредби меѓу лицата, програмите и географските локации. Методите за пресметка и дисагрегација се прикажани во Табела 3.2 долу.

3.3 Показатели за исходите

Табела 3.2. Показатели за исходите (мерење и дисагрегација)

	Показатели за исходите	Метод за пресметка	Дисагрегација
1	Бруто-стапки на поставување на работно место (лица)	$\text{Број на учесници} \times 100 = \frac{\text{Вкупен број на учесници (вклучувајќи ги лицата што се откажале)}}{\text{Број на лица поставени на работно место}}$	<ul style="list-style-type: none"> - според видот на програмата - според индивидуалните карактеристики - според видот на работното место <p>Програма: обука, субвенционирање, самовработување, шема за јавна работа</p> <p>Поединци, според: пол, возрасна група, ниво на образование, времетраење на невработеност, вид неповолна положба, претходно занимање/работно искуство</p> <p>Работни места, според: економскиот сектор и големината на претпријатието, занимање, вид на договорот за вработување и времетраење на договорот за вработување</p>
2	Примања	$\text{Број на лица кои се поставени на работно место и примања (надница за час работа) поголеми од минималните} \times 100 = \frac{\text{Број на лица поставени на работно место}}{\text{Број на лица поставени на работно место}}$	<ul style="list-style-type: none"> - според видот на програмата - според индивидуалните карактеристики - според видот на работното место
3	Цена на чинење по поставување на работно место	$\text{Вкупна цена на чинење} = \frac{\text{Вкупна цена на чинење}}{\text{Број на лица поставени на работно место}}$	<ul style="list-style-type: none"> - според видот на програмата

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица

Горенаведената дисагрегација им овозможува на корисниците, исто така, да го оценуваат „квалитетот“ на постигнатите резултати.

Користењето на вкупниот број на лица поставени на работни места како показател за успешноста, всушност, има два главни недостатоци:

1 Првиот е веројатната зачестеност на краткорочното вработување и веројатноста дека корисниците повторно ќе станат невработени набргу по завршувањето на програмата..

2 Вториот недостаток произлегува од неразликувањето на младите лица кои „може лесно да се вработат“ (оние кои евентуално би нашле работа и без програмата) и младите лица „во неповолна положба“ (оние кои со голема веројатност ќе доживеат долги периоди на невработеност ако не добијат помош).

Првиот проблем резултира во „коцкарско“ однесување, на пример, оние кои ја спроведуваат програмата може да паднат во искушение да го „измамат“ системот, така што ќе се фокусираат на краткорочното вработување (без да посветат внимание на квалитетот) за да ги постигнат целните резултати на програмата (видете: Модул 4). Вториот проблем води кон „собирање на кајмакот“, т.е. за учество во програмата се избираат оние млади лица кои имаат најдобри изгледи да успеат, во споредба со лицата на коишто програмата најмногу им е потребна.

Дисагрегацијата што е предложена во Табела 3.2, ги коригира овие недостатоци со тоа што бара собирање информации за карактеристиките на вработените лица и за видовите работи што тие ги вршат. Кога е тоа можно, дисагрегацијата според работата во формалната/неформалната економија е корисна за мерење на добивањето пристојни и продуктивни работни места. На крајот, пресметката на надницата за час работа помага во поточното мерење на придобивките во однос на добросостојбата отколку кога се мери според вкупните примања, бидејќи младите лица би можеле да имаат поголеми примања само затоа што имаат поголемо работно време. Примери за показатели за успешноста кои се користат во програмите за вработување што се спроведуваат во Соединетите Американски Држави, се дадени во примерот долу.

Мерките за успешноста биле воведени за првпат од страна на Министерството за труд на САД кон крајот на 1970-тите години, врз основа на Законот за сеопфатно вработување и обука (Comprehensive Employment and Training Act - СЕТА). За целите на Законот за партнерство за обука на работа (Job Training Partnership Act - ЈТПА), основната програма за развој на работната сила во 1980-тите и 1990-тите години била неопходна споредба меѓу резултатите во врска со вработеноста и примањата и севкупните трошоци. Користените показатели вклучувале стапка на вработеност во несубвенционирано вработување, задржување на вработеноста во период од шест месеци, зголемување на примањата и/или висината на надницата, намалување на зависноста од социјалната помош и стекнатите вештини.

Во практиката, мерките се фокусирале на статусот на учесниците на пазарот на трудот 13 седмици (три месеци) по завршувањето на програмата. Во случајот на програмите што се наменети за младите лица, општокористените мерки користат поширок концепт за успешни исходи така што ги вклучуваат и обуката и образованието (мерењата вклучуваат и стекнување сертификати или дипломи и подобрувања во однос на писменоста и математичките способности). Користените показатели се:

Стапка на вработеност:

★★★★

број на учесниците кои биле вработени во трите месеци по програмата, поделен со вкупниот број на учесници;

Стапка на задржување на вработувањето:

★★★★

помеѓу лицата кои биле вработени, бројот на лицата кои биле вработени шест месеци и подолго по завршувањето на програмата;

Просечни примања:

★★★★

за учесниците кои биле вработени најмалку девет месеци по завршувањето на програмата, просечните примања во претходните шест месеци.

Пример

★★★★

Програми за развој на работната сила во Соединетите Американски Држави

Извор:
Barnow, B.S. 2009. *The role of performance management in workforce investment programs* (Washington, DC, Johns Hopkins University).

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица



Цената на чинење е уште една важна мерка: таа им овозможува на корисниците да одлучат дали програмата е рентабилна (на пр., дали стапката на поврат во смисла на поставувањето на работа ги оправдува вложените средства).⁹ Вообичаено, севкупните трошоци за определена програма се споредуваат со трошоците за другите програми со слични цели и целни групи.

Севкупните трошоци вклучуваат:

1) Извршени плаќања кон давателите на услуги (на пр., извршено плаќање кон центар за обука за спроведување на курс за стручна обука) или кон други агенции (на пр., трошоците за осигурување на учесниците за време на учеството во програмата);

2) Плаќања кон поединечните учесници (на пр., надомест на патните трошоци поднесени за пристигнување до локацијата каде што се врши обуката, субвенции за животните трошоци, итн.);

3) Административни трошоци за спроведување на програмата.

Ако спроведувањето на програмата му е отстапено на некој приватен давател на услуги, административните трошоци севклучени во надоместокот за услугите што му е платен на давателот на услуги и не се пресметуваат одделно. Кога со некоја програма управува посебна агенција, едноставен метод за пресметување на административните трошоци за спроведување на програмата е водењето евиденција колку време вработените во агенцијата вообичаено трошат за секој учесник (часови на третман). Просечната цена на чинење на времето на вработените може да се пресмета врз основа на податоците од платниот список. За утврдување на приближната вредност на вкупните административни трошоци за програмата, единичните трошоци за персоналот потоа се множат со вкупниот број часови на третман и вкупниот број на учесници во дадената програма.

Кога со програмата управува јавната агенција за вработување (ЈАВ), може да биде потешко да се побара од вработените да водат евиденција за времето што го трошат со корисниците за пресметување на административните трошоци. Алтернативен начин за утврдувањето на приближниот износ на таквите трошоци е да се поделат сите административни трошоци на ЈАВ на крајот на дадената година (исклучувајќи ги надоместоците за невработеност и исплатите за активните програми на пазарот на трудот) со вкупниот број на пријавени невработени лица, за да се добијат просечните вкупни административни трошоци по невработено лице (на годишно, месечно и дневно ниво). Овој дневен износ се множи со просечниот број на деновите на третман потрошени за секој учесник. Добиениот вкупен износ се собира со извршените исплати за секој учесник за да се добие приближниот износ на трошокот по третирано лице (видете го примерот долу).

⁹ Во смисла на програмите за вработување млади лица, рентабилноста се однесува на едоставната врска меѓу трошоците и резултатите (на пр., цената на чинење на програмата, наспроти бројот на лица поставени на работно место). Рентабилноста се однесува, исто така, на квалитетот на поставувањето, а не само на неговиот квантитет (на пр., цена на чинење на програмата, наспроти лицата кои се поставени на „добри“ работни места).

Јавната агенција за вработување (ЈАВ) спроведува програма за обука на работното место што е наменета за младите лица со ниско ниво на образование. Програмата предвидува месечен надоместок за младите корисници за период од три месеци и грант за обука за претпријатијата (паушален износ). Вкупните исплати за програмата во минатата година изнесувале €84.000. Вкупниот број на учесници во програмата бил 100.

Вкупниот број на пријавени невработени лица на крајот на претходната година изнесувал 8.400, додека, пак, вкупниот буџет на ЈАВ за истата година бил €18.700.000 (исклучувајќи го износот што бил распределен за надоместокот за невработеност и за активните програми на пазарот на трудот). Ова значи дека просечниот (административен) трошок по секое пријавено невработено лице изнесувал €2.226 (€18,7 милиони/8.400) годишно, со дневен трошок од €6 по невработено лице. Овој износ се множи со бројот на проценетите денови на третман за секој учесник (за програма што трае три месеци, просекот е десет дена). По учесник биле исплатени €840 (€84.000/100), а административните трошоци изнесувале €60 (€6*10 дена). Вкупниот трошок по учесник за програмата за обука на работното место изнесува €900 (€840+€60). Ако 50% од учесниците нашле работа по завршувањето на програмата, просечниот трошок по вработено лице е €1.800 (т.е., вкупниот трошок за програмата поделен со бројот на вработените учесници, односно €90.000/50).

Пример



Како да се пресметаат административните трошоци на ЈАВ за следење на успешноста

Локалната самоуправа во еден од најсиромашните региони во земјата решила да инвестира дел од своите приходи од туризам за унапредување на вработеноста кај младите лица. Половина од достапните средства ќе се искористат за субвенционирано вработување, бидејќи овие програми даваат добри резултати (70% стапка на поставување на работно место). Преостанатите средства (\$5 милиони) ќе се вложат во обука. Властите не се задоволни од тековните програми за обука, што се спроведуваат првенствено од страна на училиштата и центрите за обука, со бруто-стапки на поставување на работно место што се движат меѓу 35 и 40% и сакаат да организираат обука на работното место (ОРМ) во приватни и во јавни претпријатија.

Програмата ќе биде наменета за невработените млади лица на возраст од 20-24 години, со завршено пониско од средно образование. Всушност, достапните податоци од пазарот на трудот покажуваат дека стапката на вработеност на оваа група останала релативно стабилна во првите пет години на 50%, во споредба со 65% кај младите лица со средно образование и 85% кај младите лица со високо образование.

Вежба



Идентификација на показателите за успешност

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица

>>> Вежба

Идентификација на показателите за успешност

џрог.

Уделот на младите лица со ниско образование во популацијата на возраст од 20-24 години е 55% (или 150.000 млади лица). Од нив, 30% се неактивни, 50% се вработени и 20% се невработени (т.е., нивната стапка на невработеност изнесува 28,5%).

Програмата предвидува дека партнерските претпријатија ќе добијат грант за обука за покривање на трошоците за обука (паушален износ од \$150 по обучувано лице), додека, пак, учесниците ќе добијат износ еднаков на 50% од минималната месечна плата (\$100) во текот на временскиот период на обуката (најмногу шест месеци). Целта на програмата е да се унапредат можностите за вработување на ниско образованите млади лица, така што ќе им се помогне да ги стекнат вештините за коишто постои побарувачка на локалниот пазар на трудот.

Властите бараат совет од вас во врска со креирањето на показатели за успешноста за оваа нова програма.

>>>>

Проверете го вашиот одговор

За следење на спроведувањето, релевантни се следниве процесни показатели (видете Табела 3.1):

- ✓ **Состав на индивидуалните запишани лица/учесници/завршени лица** (според: пол, ниво на образование, должина на периодот на невработеност, друга пречка на пазарот на трудот);
- ✓ **Состав на партнерските претпријатија** (според големина и економски сектор);
- ✓ **Опфат на целната популација** (број на запишани лица и учесници како процент од вкупната квалификувана популација, според: пол, образование, должина на периодот на невработеност, други пречки на пазарот на трудот);
- ✓ **Запишани лица/учесници во ОРМ според струка** (според индивидуалните карактеристики);
- ✓ **Запишани лица во ОРМ кои ја напуштаат програмата пред да ја завршат според индивидуални карактеристики; и**
- ✓ **Просечен месечен трошок по запишано лице и по учесник во програмата.**

Проверете го вашиот одговор



За мерење на резултатите, треба да се земат предвид следните показатели за **исходите** (видете: Табела 3.2).

✓ **Удел** на вработените учесници во бројот на редовни, несубвенционирани вработувања (според индивидуалните карактеристики и видовите работни места), вклучувајќи ги:

- Процентот на вработени во истото друштво каде што се спроведува обуката;
- Процентот на оние кои работат на структурата за којашто се обучувале;
- Процентот на оние кои ги користат вештините што ги стекнале во текот на програмата.

✓ **Примања** (процент на вработени учесници кои заработуваат надници за час работа над минималните) според индивидуалните карактеристики и видот на работното место;

✓ **Просечен трошок** по вработен учесник (пресметан како вкупните исплати за грантот за обуката, плус вкупните исплати кон учесниците, плус административниот трошок поделен со бројот на вработени учесници).

Бидејќи показателите за исходите зависат од специфичните цели на секоја програма за вработување млади лица, секоја програма има сопствени показатели. Во Табела 3.3 се наведени неколку примери за показатели за исходите за најчестите видови програми за вработување. Кога се врши изборот на показатели за исходите, мора да се посвети внимание на поврзаните трошоци и потребното време за собирање на потребните податоци (видете: Модул 5). Од оваа причина, секогаш е подобро да се фокусирате на помалку, но добро избрани показатели.

Ѓрог.

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица

Табела 3.3. Примери за показатели за успешноста за програма за вработување млади лица

Стручна обука	
Стапка на завршување	= број на лица кои ја завршуваат програмата за обука/број на запишаните лица*
Стапка на успешно завршување	= број на лица кои го положиле стандардизираниот испит на крајот на програмата/број на запишаните лица
Стапка на откажување	= број на лица кои го напуштиле курсот во првите (30, 60, 90) дена на програмата/број на запишаните лица
	* Во случајот на програмите за обука, потребно е да се прави разлика меѓу лицата кои се запишуваат во програмата (запишани лица) и лицата кои посетуваат обука во определен минимален период (учесници). Во определени програми се користи изразот „завршени лица“ за означување на лицата кои ја завршиле програмата во целост.
Удел на учесниците во редовната (несубвенционирана) вработеност во последователниот период, вклучувајќи : <ul style="list-style-type: none"> • (За обука на работното место): удел на практикантите кои се вработени во истото претпријатие што ја нудело обуката; • (За сите видови обуки): удел на практикантите кои се вработени на структурата за којашто се обучувале; • (За сите видови обуки): удел на практикантите кои ги користат вештините што ги стекнале во текот на обуката. 	= број на вработени учесници во последователниот период/број на запишани лица/учесници = број на вработени практиканти во истото претпријатие/број на вработени практиканти = број на практиканти вработени во структурата за којашто се обучувале/број на вработени практиканти = број на вработени практиканти кои ги користат научените вештини/број на вработени практиканти
Просечни примања	= Вкупни примања на вработените практиканти/број на вработени практиканти = Број на вработени практиканти кои заработуваат надници за еден час работа што се повисоки од минималните/број на вработени практиканти
Просечна цена на чинење по запишан/завршен	= вкупна цена на чинење/број на учесници/завршени
Просечна цена на чинење по учесник/завршен кој е вработен во последователниот период	= вкупна цена на чинење/број на вработени учесници/завршени

Субвенционирано вработување	
Удел на субвенционираните работници (учесници) во редовно вработување во последователниот период, вклучувајќи: <ul style="list-style-type: none"> • Удел на субвенционираните работници кои сè уште се вработени во последователниот период во партнерското претпријатие 	= број на вработени субвенционирани работници во последователниот период/број на учесници = број на вработени субвенционирани работници во последователниот период во партнерското претпријатие/број на вработени субвенционирани работници во последователниот период
Просечни примања	= Вкупни примања на субвенционираните работници/број на вработени субвенционирани работници во последователниот период = Број на субвенционирани работници кои заработуваат надници за еден час работа што се повисоки од минималните/број на вработени субвенционирани работници во последователниот период
Просечна цена на чинење по субвенциониран работник кој е вработен во последователниот период	= total cost of subsidy/number of subsidized workers employed at follow-up
Просечна цена на чинење на субвенцијата по субвенциониран работник	= вкупна цена на чинење на субвенцијата/број на учесници
Помош за самовработување	
Удел на лицата што сè уште се самовработени во последователниот период	= број на самовработени лица во последователниот период/број на учесници
Просечни примања	= Вкупни примања на самовработените лица/ број на лица кои сè уште се самовработени во последователниот период = Број на самовработени лица кои заработуваат примања повисоки од минималните/број на лица кои сè уште се самовработени во последователниот период* * За споредба на примањата од самовработување може да се користи износот на законската минимална плата или просечните примања за самовработените, доколку има достапни податоци (тие вообичаено се пресметуваат од страна на заводот за статистика)
Просечна цена на чинење на помошта по лице кое сè уште е самовработено во последователниот период	= вкупна цена на чинење на помошта/број на самовработени лица во последователниот период
Просечна цена на чинење по учесник	= вкупна цена на чинење/број на учесници
Просечни дополнителни вработувања креирани од страна на самовработените лица кои добиле помош	= број на дополнителни отворени работни места (вработени лица) од страна на самовработените лица кои добиле помош од програмата

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица

Јавни работи (општествено корисни работи)	
Удел на учесници во јавна работа во редовно вработување во последователниот период	= број на учесници во јавна работа кои се вработени во последователниот период/број на учесници
Просечни примања	= Вкупни примања на учесниците кои се вработени во последователниот период/број на учесници кои се вработени во последователниот период = Број на вработени учесници кои заработуваат надници за еден час работа што се повисоки од минималните/број на учесници кои се вработени во последователниот период
Просечна цена на чинење по вработен учесник	= вкупна цена на чинење за јавната работа/број на учесници кои се вработени во последователниот период
Просечна цена на чинење на јавната работа	= вкупна цена на чинење на јавната работа/број на учесници

Наведените показатели за исходите за јавната (општествено корисна) работа се само индикативни. Бидејќи овие програми, вообичаено, имаат за цел да го подобрат животниот стандард/добросостојбата на домаќинствата и заедниците, изборот на показателите се утврдува за секој случај посебно (видете го примерот долу). Програмите за јавна работа почесто се потпираат врз процесните показатели, отколку врз показателите за исходите (Табела 3.4).

Табела 3.4. Примери за процесни показатели за јавна (општествено корисна) работа	
Креирано вработување во број на работни денови по лице	= број на работници ангажирани во проект за јавна работа (општествено корисна работа) * број на денови што ги изработило секое лице
Примања на поединечните учесници (во текот на јавната работа)	= Дневна надница * денови на работа во јавна работа
Денови на обука	= Број на лица кои посетувале обука * број на денови на обука (еден ден обука, вообичаено, изнесува шест часа обука)

Во 2008 година, Владата на Либерија започна да спроведува програма Пари за работа, со поддршка од Светската банка. Програмата беше наменета за ублажување на негативните последици од економската криза врз ранливите домаќинства и заедници. Програмата им обезбеди можности за привремено вработување на 17.000 лица од ранливите категории. Целта беше да се подобри животниот стандард и здравствената состојба на членовите на домаќинствата и заедниците.

Програмата користеше два процесни показатели за следење на спроведувањето на програмата. Првиот показател е креираното вработување изразено како број на работни денови по лице. Вториот показател е бројот на заедниците кои добиле подобрена инфраструктура.

Показателите за исходите биле формулирани посебно за домаќинствата и заедниците. За домаќинствата, со мерењата биле опфатени зголемувањата на расходите за: училиште, храна, здравствена заштита, и вложувањата во земјоделски посеци и основни средства. За заедниците, со мерењата биле опфатени намалувањата на: (i) Стапката на инциденца на маларија и колера; (ii) Потребното време за патување до најблискиот пазар, училиште и клиника.

Извор: World Bank, 2010. Evaluating impact: *Turning promises into evidence. Liberia Yes Project*, (Washington, DC, World Bank), http://siteresources.worldbank.org/EXTHDOFFICE/Resources/5485726-1256762343506/6518748-1275681412812/7130285-1275925241249/Impact_Evaluation_of_Liberia_YES_Project.pdf

Пример



Показатели за исходи за програмите за јавна работа Проект ДА во Либерија

Дополнителна литература



Barnow, B.S. 2009. *The role of performance management in workforce investment programs* (Washington, DC, Johns Hopkins University).

Canadian International Development Agency (CIDA). 1997. *Guide to Gender-Sensitive Indicators* (Ottawa, CIDA).

Card, D., Ibararán, P. and Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide* (IZA working paper No 6085).

Cockx, B. 2000. "The design of active labour market policies: Building in effective incentives", in *International Labour Review* (Vol. 139, No. 4), pp. 457–480.

Gertel, P.J. Martinez, S. et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Grubb, D. 2004. "Principles for the performance management of Public Employment Services", *Public Finance and Management* Vol. 4, No. 3), pp. 352–398.

O'Leary, C.J. 1995. "Performance indicators: A management tool for active labour programmes in Hungary and Poland", in *International Labour Review* (Vol. 134, No. 6), pp. 729–751.

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица



Дополнителна литература

Ѓрог.

O'Leary, C.J., Nesporova, A., Samorodov A. 2001. *Manual on evaluation of labour market policies in transition economies* (Geneva, ILO).

Schochet, P.Z., Burghardt, J. 2008. "Do Job Corps performance measures track program impacts?", in *Journal of Policy Analysis and Management* (Vol. 27, No. 3).

World Bank, 2010. *Evaluating impact: Turning promises into evidence. Liberia Yes Project*, (Washington, DC, World Bank)

Zall Kusek, J., Rist, R.C. 2004. *Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: a handbook for development practitioners* (Washington, DC, World Bank).



Поимник

Коцкање

Коцкањето ја опишува ситуацијата кога наведувањето на успешноста може да доведе до негативни стимулации за давателите на програмата. На пример, ако мерката „вкупна вработеност/стапка на поставување на работно место во последователниот период“ не се дисагрегира според видовите на вработување, тоа може да ги наведе давателите да се фокусираат на краткорочните вработувања (што може да се најдат најлесно) за да постигнат високи исходи. Коцкањето, вообичаено, се случува во системите каде што се наградува добрата успешност (на пр., со распределба на повеќе средства) и се санкционира лошата успешност.

Собирање на кајмакот

„Собирањето на кајмакот“ ја опишува ситуацијата кога администраторите/раководителите на програмата ги избираат, од поголем фонд на квалификувани учесници, само оние лица што имаат најдобри шанси за успех. Ова може да се случи кога стандардите не се приспособени и кога системот се заснова врз стимулации (на пр., добрата успешност се наградува, а лошата успешност се казнува). Поопшто, „собирањето на кајмакот“ се случува кога лицата што се избрани да учествуваат во некоја програма се лицата кои со поголема веројатност би имале позитивни исходи на пазарот на трудот (на тој начин поништувајќи ја целта на програмата). На пример, во случајот на определена програма за обука на работното место, администраторите на програмата би можеле да ги изберат оние млади лица кои имаат завршено стручно образование, наместо младите лица со основно или пониско ниво на образование. „Собирањето на кајмакот“ може да се неутрализира преку утврдување јасни критериуми за таргетирање во протоколот за спроведување на програмата (т.е., јасно дефинирање на индивидуалните карактеристики на лицата кои може да учествуваат). Секое

Поимник



отстапување од овие критериуми ќе го утврди нивото на „собирање на кајмакот“ што се случило во текот на спроведувањето на програмата.

џрог.

За програмите за вработување млади лица треба да се развијат како процесни показатели, така и показатели за исходите.

Информациите за процесот се корисни за документирање на спроведувањето на програмата со текот на времето, за објаснување на разликите на различните локации и за разбирање како биле почитувани правилата за таргетирање. Таквите информации им соопштуваат на раководителите на програмата дали се потребни усогласувања. Процесните показатели се собираат и анализираат редовно (тие го утврдуваат делот за „следење“ на системот за успешност).

Показателите за исходите се собираат и анализираат во посебни временски моменти (вообичаено на крајот на програмата). Тие служат за мерење на краткорочните резултати на програмата за вработување млади лица и, доколку се внимателно проектирани, може да им обезбедат непроценливи информации на раководителите за начините како да се подобрат ефикасноста и ефективноста на програмите.

Важно е да се вклучат во дисагрегацијата оние варијабилности што ќе ги сведат на минимум практиките за коцкање и „собирање на кајмакот“.

Непостоењето на дисагрегација на процесните показатели и показателите за исходите, може да доведе до практики на коцкање и „собирање на кајмакот“. Дисагрегацијата на показателите за исходите според индивидуалните карактеристики (на пример: завршено образование, претходно работно искуство, должина на периодот на невработеност) обезбедува индикации за тоа како програмата им обезбедила услуги на групите кои се во најнеповолна положба. Дисагрегацијата на постигнатите вработувања според видот на работното место и просечната надница за еден час работа, ќе ги сведе на минимум стимулациите за коцкање.

Мерењата на ефикасноста (трошоците) се важни, но посветувањето преголемо внимание на ефикасноста може да го одбие вниманието од останатите исходи.

Успешноста на различните програми, што имаат иста група од населението како целна група, се мери врз основа на просечната цена на чинење по вработено лице. Меѓутоа, оваа мерка, сама по себе, не дава претстава за придобивките на учесниците во однос на добросостојбата. На пример, некоја програма може да резултира со поквалитетни работни места за учесниците, но по повисока цена во споредба со некоја друга програма каде вработувањата се случуваат, главно, во економските сектори со висок обрт на вработените или со лоши услови за работа. Одлуката да се распределат средствата на поевтината програма, заснована исклучително врз ефикасноста, во долгорочни рамки би ги намалила придобивките за младите лица во однос на добросостојбата.



Добро е да се знае...

Развој на показатели за успешноста за програмите за вработување млади лица



Најчесто поставувани прашања

Што се показатели за успешност?

Показатели за успешност се прецизни мерки за успешноста на програмата.

Како се формулираат показателите за успешноста?

Како прво, јасно се разработува (или идентификува) целта (целите) на програмата што треба да се следи. Откако се јасни целите, можно е да се изготват мерења што ќе помогнат да се утврди дали програмата ги исполнува очекуваните резултати. На пример, за некоја програма за вработување што е наменета за подобрување на вештините на луѓето со ниско образование, ќе биде потребен показател за стапката на (повторно) вработување на учесниците (имено, колку учесници се вработиле по учеството во програмата), бидејќи „вработувањето“ е општата цел на интервенцијата. Ќе биде потребен друг показател за мерење на стекнатите вештини (ова може да се изврши преку пресметување колку учесници се стекнале со сертификати за стручна обука).

Дали постои минимален/максимален број на показатели по програма?

Не постои „соодветен“ број на показатели за успешноста. Важно е да има показатели на сите нивоа на синџирот на резултати (инпут, активности, аутпут и исходи). Сепак, најголемо внимание заслужуваат оние показатели кои покажуваат како се развива програмата (процесни показатели) и кои се постигнатите резултати (показатели за исходите). Потребниот број на показатели се утврдува врз основа на два фактора: (i) целите на програмата, и (ii) потребните ресурси за собирање и анализирање на бараните податоци за показателите. За процесните показатели, извори на податоци се првенствено бројките што се извлекуваат од спроведувањето на самата програма. Меѓутоа, во случајот на показателите за исходите може да постои потреба за собирање податоци преку истражувања, што повлекува значително зголемување на трошоците.

Што е разликата меѓу процесните показатели и показателите за исходите?

Процесните показатели, или показатели за спроведувањето, го мерат инпутот, активностите и аутпутот. Тие се анализираат за да се обезбедат информации за раководството за тоа дали програмата се одвива како што треба. Со нив се потврдува дали инпутите на програмата водат кон планираните активности, чиешто спроведување треба да ги даде планираните аутпути. Показателите за исходите ги мерат краткорочните резултати што програмата ги постигнува како последица на креирањето на аутпутите. Тие се мерат во специфични временски моменти за да се обезбеди слика за резултатите што се постигнати на тој датум. На пример, во случајот на некоја програма за втора можност наменета за невработените млади лица, со процесните показатели би се мерел износот на вложените човечки и финансиски ресурси за креирање определен број курсеви за втора можност (влез и активности). Овие активности резултираат во определен број млади лица со незавршено основно образование кои посетуваат курсеви за втора можност (аутпути). Во овој случај, со показателите за исходите би се мереле: (i) Стапките на успешно завршување; (ii) Стапките на вработеност; (iii) Просечните плати на вработените учесници; (iv) Просечните трошоци по секое лице кое успешно ја завршило програмата и по секое вработено лице.

Дали мерењата на успешноста може да се користат за мерење на влијанието?

Користењето на исходите на програмата за мерење на влијанието на програмата би можело да доведе до погрешна процена за ефектот на програмата. Меѓутоа, врската помеѓу измерената успешност и долгорочното влијание би можела да се подобри на два начина. Прво, мерењата може да се приспособат за да се земат предвид карактеристиките на лицата кои ја добиваат услугата на различни локации. Второ, мерењето на успешноста во повеќе временски период (на пр., на 6, 12, 24 и 48 месеци по учеството во програмата) би можело да ја зајакне врската меѓу краткорочните и долгорочните исходи. Сепак, таквите истражувања може да бидат неизводливи поради трошоците за следење на учесниците во програмата години по завршувањето на интервенцијата и за добивање соодветни стапки на одзив во истражувањата.



Најчесто поставувани прашања

*џ*рог.

1

2

3

4

5

Развој на показатели за
успешноста за програмите за
вработување млади лица



Поставување цели и стандарди за успешноста

4

4.1. Поставување цели за успешноста

1

2

3

5

4

Поставување цели и стандарди за
успешноста

Поставување цели и стандарди за успешноста

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да формулираат цели за успешноста на програми за вработување млади лица;
- Да изберат методи за усогласување за стандардите за успешност.

Вежби за учење

- Формулирање цели за успешноста за определена програма за вработување млади лица

Две од најпроблематичните прашања во врска со следењето на успешноста се дефинирањето соодветни целни вредности за исходите и методи за усогласување што ќе овозможат споредба меѓу различни програми и географски области. На пример, информацијата дека учесниците имаат просечна стапка на вработеност од 50% во следната година по учеството во програмата сама по себе нема вредност како мерило за успешноста; таа треба да се спореди со определена одредница.

Исходите може да се мерат во споредба со **целнише вредности** (т.е. конкретни вредности што се утврдени за определен показател и треба да бидат постигнати во определена временска рамка) или со **сџангарди** (вредности што ја дефинираат прифатливата успешност за определена програма, вообичаено изградени врз основа на податоците што произлегуваат од спроведувањето на претходните програми).

Целните вредности и стандардите може да се формулираат врз основа на податоци и процени за успешноста на програмата во претходните периоди, како и врз основа на преговори меѓу актерите (на пр., раководители на програмата и даватели на услугата). На пример, ако просечната стапка на поставување на работно место на младите учесници во некоја програма за обука на работното место во текот на последните две години изнесувала 56 и 58%, соодветно (годишно зголемување од 2 процентни поени), утврдувањето на целна вредност од 60% за следната година звучи разумно (т.е. 58% плус 2 процентни поени), ако се стабилни економските услови. Ако актерите се договорат за износот на целната вредност, таа станува одредница наспроти којашто се мери успешноста на програмата за обука на работното место. Овој метод за утврдување **одредници** за исходите е изводлив кога определена програма се спроведува во подолг временски период и дава информации за трендовите на успешноста.

Стандардите за успешноста, обично може да се најдат кај јавно финансираните програми за вработување, во кои децентрализираните агенции за вработување, како и приватните даватели на услуги, конкурираат за ограничените јавни средства врз основа на систем на награди и санкции. Во Соединетите Американски Држави, на пример, центрите од програмата „Job Corps“ добиваат повеќе средства доколку ги исполнат или надминат зацртаните целни вредности. Оние центри кои не ги исполнуваат стандардите за успешноста, се санкционираат (помалку средства во периодот што следува по слабата успешност). Долу е даден пример за следење на успешноста што е спроведено преку едноставно споредување на исходите на различни програми за вработување.

4.1 Поставување цели за успешноста

Поставување цели и стандарди за успешноста

>>>> Пример

Активни програми на пазарот на трудот во Ирска (2002 г.)

Во 2002 година, Министерството за претприемништво, трговија и вработување на Ирска нарача преглед на владините активни програми на пазарот на трудот (АППТ). Целта беше да се рационализираат програмите и да се идентификува интеракцијата на различните интервенции во политиките од гледна точка на нивното кумулативно влијание врз целните групи. Прегледот, според тоа, ги испита карактеристиките на различните понудени програми; поставените критериуми за квалификуваност; пристапите за утврдување на целните групи; и стапките на напредок на вработеноста (неусогласени бруто-стапки на поставување на работа една година по учеството). Прегледот ги презентира податоците за исходите на три начини. Прво, ја разгледува еволуцијата на бруто-стапките на поставување на работа во периодот 1992-2000 година за пет програми: Обука за посебни вештини (ОПВ); Шема за обука на работа, Работилница за обука во заедницата (РОЗ); Обука на младите во заедницата (ОМЗ) и Вработување во заедницата (ВЗ).

А. Стапка на вработеност на учесниците (%) 1992-2000 г.

Шема	1992	1994	1996	1998	2000
ОПВ	56	60	75	72	75
Шема за обука на работа	67	...	74	67	84
РОЗ	23	27	37	38	56
ПОМЗ	22	41	54	57	64
ВЗ	14	18	36	31	44

Второ, ги пријавува бруто-стапките на поставување на работа на различните програми (за сите учесници) во последователниот период според видот на добиеното работно место (со полно и скратено работно време, работа на неодредено време и привремена работа).

Б. Прва работа по програмата (% од сите учесници), 2001 г.

Шема	%	Работа во рок од 3 месеци	Работа во рок од 1 година	ПРВ неопретделено	ПРВ привремено	СРВ неопретделено	СРВ привремено
ОПВ	91	86	97	69	17	3	11
Практика	70	75	93	20	25	31	24
ОМЗ	67	81	98	61	22	6	11
Локал. иницијатива за обука	73	75	97	57	31	3	9
Обука во претпријатие	76	79	96	54	31	4	11
РОЗ	90	80	92	70	19	7	4
Основа на вештини	57	70	100	52	19	14	14
Шема за обука на работа	85	91	97	74	13	13	0
Поврзано работно искуство	75	85	98	60	15	13	12
ВЗ	46	77	94	37	11	26	25
Иницијатива за работа	46	71	81	60	20	10	10
Вкупно	63	79	96	50	20	15	15

Конечно, прегледот врши дисагрегација на бруто-стапките на поставување на работа според претходниот статус во регистарот на невработени лица (краткорочно невработени и долгорочно невработени лица).

В. Стапка на вработеност според претходниот статус во регистарот на невработени (%)

Шема	КН	ДН	Вкупно
ОПВ	54.7	39.3	51.7
Практика	73.8	61.1	70.8
Обука во претпријатие	35.1	57.1	39.1
Основа на вештини	46.5	36.3	43.8
Вкупно	53.8	41.9	51.2

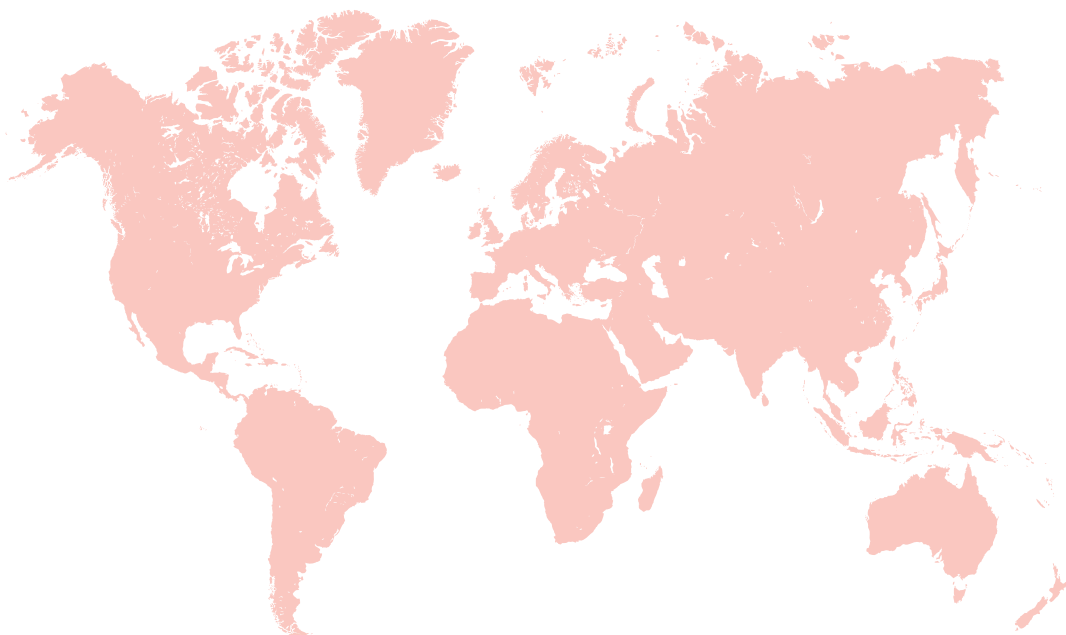
Поставување цели и стандарди за успешноста

Од горенаведените табели може да се извечат следниве заклучоци.

✓ Прво, бруто-стапките на поставување на работа за наведените програми флукутирале од година во година. Програмата што најмногу се подобрила во смисла на исходите за вработувањето е Програмата за обука на младите во заедницата.

✓ Второ, земајќи ги вкупните вредности од Табела Б како просечни, можно е да се рангираат оние програми што се над просекот (добра успешност) и под просекот (лоша успешност).

✓ Трето, истото може да се стори и со Табела В, каде ефективност на програмите за долгорочно невработените лица може да се рангира под и над средната вкупна вредност (при што програмата за практика има најдобра успешност за долгорочно невработените лица).



Утврдувањето на целните вредности за новите програми (т.е. програми со нов дизајн или програми што никогаш не биле спроведувани во целните области или за некоја конкретна целна група) се состои од четири чекори:

1. Утврдете ја почетната состојба. Без почетна состојба – т.е. вредноста на некој показател непосредно пред да започне спроведувањето – е тешко, ако не и невозможно, да се утврди реалистична целна вредност за успешноста. Податоците за почетната состојба се извлекуваат од исходи и показатели. Тие може да се утврдат користејќи секундарни извори на податоци или може да бараат собирање примарни податоци. Бидејќи програмите за вработување млади лица се насочени кон подобрувањето на изгледите за вработување и примања на целната група, достапноста на овие бројки пред почетокот на програмата е од суштинско значење за следењето и оценувањето. Детална дискусија за тоа како да се спроведуваат почетни истражувања за собирање почетни податоци е дадена во Модул 5.

2. Идентификувајте ги трендовите. Ова им овозможува на корисниците да ги разберат историските трендови на вредноста на показателот со текот на времето (на пр., дали достапните податоци покажуваат промени, нагорни или надолни, со текот на времето). Целните вредности треба да ги рефлектираат овие трендови плус вредноста што се очекува дека ќе ја додаде програмата. На пример, ако стапката на вработеност на младите лица со ниско образование останала на 40% во последните пет години, разумната целна вредност може да се постави на некое ниво над тоа.

3. Прегледавајте ги наодите од истражувањата. Постои голем корпус на литература за активните програми на пазарот на трудот што се наменети за младите лица (повеќе за дизајнот и спроведувањето, отколку за мерењето на влијанието). Прегледавањето на наодите од истражувањата може да помогне во утврдувањето на реалистични целни вредности, особено за најчесто спроведуваните програми (на пр., програмите за стручна обука). На пример, искуството на различните земји во однос на програмите за обука наменети за младите лица покажува бруто-стапка на вработеност во последователниот период што се движи од 50 до 65% од вкупниот број на учесници.

4. Споредување со одредници. Сè попопуларен начин за поставување на целните вредности е користењето на резултатите од слични програми со висока успешност. Исто така, целните вредности може да се утврдат во споредба со стапката на поставување на работа на програмата за различните видови учесници или стапката на поставување на работа на програмата за различни географски области. На пример, ако програмата е наменета и за возрасните и за младите лица, успешноста на програмата што е наменета за младите лица може да се спореди со одредниците утврдени за програмата за возрасните. Спротивно на тоа, ако програмата се спроведува на повеќе локации за една иста целна група, може да се вратат споредби на стапките на поставување во различните места.

Извор: Indecon International, 2002. Review of Active Labour Market Programmes (report commissioned by the Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland), www.djei.ie/publications/labour/2004/reviewactivelabmarket.pdf

Поставување цели и стандарди за успешноста

>>> Вежба

Формулирање цели за успешноста за програма за вработување млади лица¹⁰

Локалната самоуправа во еден од најсиромашните региони во земјата решила да инвестира дел од своите приходи од туризам за унапредување на вработеноста кај младите лица. Половина од достапните средства ќе се искористат за субвенционирано вработување, бидејќи овие програми даваат добри резултати за младите лица (70% стапка на поставување на работно место). Преостанатите средства (\$5 милиони) ќе се вложат во обука. Властите не се задоволни од тековните програми за обука, што се спроведуваат првенствено од страна на училиштата и центрите за обука со бруто-стапки на поставување на работно место, што се движат меѓу 35 и 40%. Наместо тоа, тие сакаат да организираат обука на работното место (ОРМ) во приватни и во јавни претпријатија.

Програмата ќе биде наменета за невработените млади лица на возраст од 20–24 години, со завршено пониско од средно образование. Всушност, достапните податоци од пазарот на трудот покажуваат дека стапката на вработеност на оваа група останала релативно стабилна во последните пет години на 50%, во споредба со 60% кај младите лица на возраст од 20–24 години со средно образование и 85% кај младите лица со високо образование. Уделот на младите лица со ниско образование во популацијата на возраст од 20–24 години е 55% (или 150.000 млади лица). Од нив, 30% се неактивни, 50% се вработени и 20% се невработени (т.е. стапката на невработеност за оваа група изнесува 28,5%).

Програмата предвидува дека партнерските претпријатија ќе добијат грант за обука за покривање на трошоците за обука (паушален износ од \$150 по обучувано лице), додека, пак, учесниците ќе добијат износ еднаков на 50% од минималната месечна плата (\$100) во текот на временскиот период на обуката (најмногу шест месеци). Целта на програмата е да се унапредат можностите за вработување на ниско образованите млади лица така што ќе им се помогне да ги стекнат вештините за коишто постои побарувачка на локалниот пазар на трудот.

Властите бараат совет од вас во врска со поставувањето **реалистични целни вредности** за оваа нова програма.

¹⁰ Оваа вежба дополнително ја разработува истата ситуација што беше искористена за креирање на показателите за исходи во Модул 3. Повторувањето се врши за олеснување на читањето.

Проверете го вашиот одговор



Податоците за почетната состојба се бројките од пазарот на трудот што се наведени во текстот и што веројатно произлегуваат од анкета за работната сила или од слична анкета за домаќинствата. Целната група покажува стабилна стапка на вработеност од 50% во последните пет години. Ова е најниската можна вредност за утврдување на целната вредност. Текстот упатува дека добри резултати во регионот покажува шемата за субвенционирано вработување (со стапка на поставување на работа од 70%). Ова може да се земе како највисоката можна целна вредност. Меѓутоа, субвенционирањето на вработувањето може да опфаќа и млади лица со завршено средно и високо образование, што би можело да резултира со зголемување на севкупната стапка на поставување. Бидејќи учесниците во програмата за ОРМ се млади лица со ниско ниво на образование, веројатноста дека оваа програма ќе даде слични резултати е мала. Споредувањето со слични програми не е можно во овој случај бидејќи претходните програми за обука постигнале пониски стапки на поставување во споредба со стапката на пазарот на трудот.

Ако не е можно споредување со останатите програми што се спроведени на национално ниво (текстот не ни дава информации за ова), потребно е да се изврши преглед на наодите од истражувањата. *Горенаведениот пример од Ирска покажува дека стапките на поставување просечно изнесуваат околу 63%. Просекот на програмата за партнерство за обука на работа во САД изнесува 62%. Останатите искуства покажуваат дека програмите за обука во претпријатија што се наменети за младите лица во неповолна положба, вообичаено имаат бруто-стапки на поставување на работа од приближно 60%. Оттаму, за првиот циклус на спроведување можеби ќе биде соодветно да се користи опсег на целната вредност (наместо некоја фиксно утврдена вредност) (стапка на поставување од 55 до 60%). Долната граница од 55% произлегува од тековната стапка на вработеност на младите лица на возраст од 20-24 години, со завршено пониско од средно образование (т.е. 50%) плус 5 процентни поени што ја претставуваат вредноста што се очекува дека ќе ја додаде програмата. Горната граница од 60% е стапката што ја постигнале слични програми што биле спроведувани на други места во светот со истата типологија на целната група.

Методот за утврдување на целните вредности за успешноста со споредување треба, сепак, да се усогласи за да се земат предвид карактеристиките на учесниците, локалните услови и другите фактори што може да влијаат врз исходите на програмата и што се вон контрола на раководителите на програмата. На пример, од некоја

Забелешка: *Ако се спроведува некоја слична програма во другите региони на земјата, можно е да се употребат статистички методи за контролирање на разликите во карактеристиките на учесниците, локалните услови и останатите фактори што може да влијаат врз исходите. Ова ќе помогне да се добие целна вредност што може да биде реалистична.

Поставување цели и стандарди за успешноста

географска област што има повисока стапка на невработеност може да се очекува дека ќе има пониска стапка на поставување на работа во споредба со некоја област каде што невработеноста е помала. Ако стандардот за успешноста не користи метод за усогласување и стапките на поставување на работа на учесниците, едноставно, се споредуваат според средната вредност, мерењето на успешноста може да даде искривена слика за исходите на програмата. Истото важи и за индивидуалните карактеристики на учесниците. На пример, едноставното споредување на исходот на некоја програма за младите лица со ниско образование, со постигнатите исходи за младите лица со високо образование, може да даде разочарувачки резултати. Ова се должи на фактот што младите лица со ниско образование, обично се соочуваат со поголеми тешкотии во наоѓањето вработување, во споредба со лицата кои се стекнале со високо образование.

Соодветно креираната методологија за усогласување обезбедува еднакви услови за споредба на регионалната успешност или на успешноста кај лицата со различни карактеристики, го обесхрабрува „собирањето на кајмакот“ и го поттикнува насочувањето на програмите кон лицата кои се во најнеповолна положба. Најчесто користениот метод за усогласување е формулирањето на систем од пондери што се засноваат врз некоја национална појдовна точка. Пондерите се износите за коишто различните локации (или групи) отстапуваат од националниот просек во вредноста на „**факторите за усогласување**“. Овие фактори вклучуваат демографски податоци за младите лица и показатели за локалниот пазар на трудот (на пример: стапка на невработеност, индекс на просечни месечни примања, процент на лица со ниско образование, густина на населението, итн.).¹¹

¹¹ како се изготвуваат пондери за усогласување, видете: O'Leary, C.J., Nesporova A., Samorodov, A. 2001. Manual on evaluation of active labour market policies in transition economies, op.cit.

>>>>> Пример

Систем за мерење на успешноста на програмата „Job Corps“ во Соединетите Американски Држави

Системот за мерење на успешноста на програмата „Job Corps“ се состои од мерила, стандарди и пондери. Мерилата се посебните исходи што треба да ги постигнат учениците, како што следува:

Програмско постигнување: мерилата вклучуваат подобрувања на читањето, подобрувања на математичките способности, стапката на стекнување диплома за завршена обука еквивалентна на средно образование, и стапка на успешно завршување стручна обука.

Поставување на работа: мерилата ја вклучуваат стапката на поставување на работа, просечната плата при поставување на работа и процентот на квалитетни поставувања на работа (дефинирана како процент на поставувањата на работни места што се соодветни на областа на обуката).

Во следнава табела се наведени мерилата и се опишува фондот на студентите чишто исходи се бројат за секое мерило. Стандардите се специфичните нивоа на секое мерило што Центарот за програмата „Job Corps“ очекува да ги постигне. За најголемиот број мерила, националната агенција утврдува еднообразен стандард што се применува насекаде во САД. За две мерила – стапката на стекнување диплома за завршена обука еквивалентна на средно образование и просечната плата при поставување на работа – се користи модел на регресија за утврдување на стандардот

за секој посебен центар. Ова се врши за да се изедначат условите во ситуациите кога центрите се соочуваат со околности што може да влијаат врз исходот, но не може да се контролираат. На пример, моделот за платите врши усогласувања за разликите во актуелните плати за работниците на почетно ниво во различни локации, а моделот за обуката за еквивалент на средното образование врши усогласувања за разликите во државните закони што го уредуваат доделувањето на овие дипломи. Пондерите утврдуваат како се комбинираат резултатите на секој центар за различните мерила.

Пример



џрог.

Систем за мерење на успешноста на Центарот од програмата „Job Corps“

Мерило	Фонд	Мерило	Стандард	Пондер
Програмски постигнувања				
Подобрувања на читањето	Со резултат < 8,5 на тестот за читање при запишувањето во програмата	% на студенти од фондот кои добиле оценка повисока за два степенa или резултат 8,5 на последователниот тест	30%	.056
Подобрувања на математичките способности	Со оцена < 8,5 на тестот за математички способности при запишувањето во програмата	% на студенти од фондот кои добиле оценка повисока за два степенa или резултат 8,5 на последователниот тест	33%	.056
Стапка на завршен еквивалент на средно образование	Без диплома за завршено средно образование и со резултат 6,3 или повеќе на тестот за читање	% на студенти од фондот кои добиле диплома за завршен еквивалент на средно образование	Модел	.056
Стапка на успешно завршување стручна обука	Останале најмалку 60 дена и учествувале во програмата за стручна обука	% на студенти од фондот кои завршиле стручна обука на редовно или напредно ниво	56%	.167
Поставување на работа				
Стапка на поставување на работа	Сите практиканти плус префрлените од напредната обука на Job Corps или обуката за кариерен развој	% на студенти од фондот кои се поставени на работа или во училиште, со бонус за префрлените	69%	.111
Просечна плата	Студенти поставени на работа	Просечна плата	Модел	.111
Квалитет на поставувањето	Лица кои завршиле стручна обука и биле поставени на работа	% на лица поставени на работни места соодветни на добиената обука	51%	.111

1

2

3

5

4

Поставување цели и стандарди за
успешноста

>>>>>

Дополнителна литература

Barnow, B.S. 2009. *The role of performance management in workforce investment programs* (Washington D.C., Johns Hopkins University).

Canadian International Development Agency (CIDA). 1997. *Guide to Gender-Sensitive Indicators* (Ottawa, CIDA)

Card, D., Ibararán, P. Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide*, (IZA working paper No. 6085).

Gertel, P.J. Martinez, S. et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Indecon International. 2002. *Review of Active Labour Market Programmes* (Report commissioned by the Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland) www.djei.ie/publications/labour/2004/reviewactivelabmarket.pdf

OECD-DAC. 2000. *Results based management in the Development Cooperation Agencies: a review of experience*. Background report (Paris, OECD), www.oecd.org/dataoecd/17/1/1886527.pdf

O'Leary, C.J. 1995. "Performance indicators: A management tool for active labour programmes in Hungary and Poland", in *International Labour Review* (Vol. 134, No. 6), pp. 729–751.

O'Leary, C.J., Nesporova, A., Samorodov, A. 2001. *Manual on evaluation of labour market policies in transition economies* (Geneva, ILO).

Schochet, P.Z., Burghardt, J. 2008. "Do Job Corps performance measures track program impacts?", in *Journal of Policy Analysis and Management* (Vol. 27, No. 3).

Zall Kusek, J., Rist, R.C., 2004. *Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: a handbook for development practitioners* (Washington, DC, World Bank).

Усогласете ги стандардите за успешност за да ги земете предвид целите на програмата, карактеристиките на учесниците и условите од окружувањето.

Успешноста начелно е функција на повеќе фактори, така што е веројатно дека некоја програма што се спроведува на различни локации или има различни целни групи, ќе има различна успешност. На пример, почетните плати може да се разликуваат во зависност од локацијата, бидејќи тие зависат од локалните економски услови (вклучувајќи ги трошоците на живот). Индивидуалните карактеристики, исто така, се моќен фактор што влијае врз исходите за вработувањето по учеството. Некоја програма што е наменета за младите лица со ниско ниво на вештини може да покаже поинакви исходи за младите лица од националното мнозинство, во споредба со младите од малцинските групи.

Различните програми не треба да имаат исти мерила или стандарди за успешноста.

Програмите често се разликуваат значително и не постои причина зошто програми со различни учесници, активности и/или што се спроведуваат под различни економски услови би требало да имаат идентични мерила. На пример, поставувањето на несубвенционирана работа не е добро мерило за успешноста на некоја програма што обезбедува можности за комунална работа за сиромашните млади лица кои би сакале да работат.

Бидете претпазливи при утврдувањето мерила за успешноста со големи награди и/или санкции.

Постојат цврсти докази дека програмите со механизми за наградување и казнување може да ги наведат раководителите да го „собираат кајмакот“ или да ги редуцираат услугите на оние што се во најнеповолна положба за да го постигнат утврдениот стандард и да ја добијат наградата.

Вклучувањето мерила за ефикасноста може да биде корисно, но преголемиот акцент на ефикасноста може да доведе до исклучување на лицата на коишто им се потребни скапи услуги.

Истражувањето за употребата на мерките за намалување на трошоците покажува дека тие може да доведат до штетни последици. Ефикасноста, сепак, е многу важна цел, особено кога само мал дел од оние што се квалификуваат за програмите може да се опслужат со тековните нивоа на буџетот.



**Добро е
да се знае ...**

Поставување цели и стандарди за успешноста



Поимник

Целна вредност

Целната вредност претставува конкретна вредност за определен индикатор, што треба да се постигне на даден датум, во иднина. Таа дава конкретен опис на планираното постигнување на програмата. Откако ќе се утврди целната вредност, таа станува стандард според којшто се оценува успешноста на програмата. Пример за целна вредност е „40% стапка на вработеност на младите лица од целната група една година по завршувањето на програмата“.

Стандард

Стандардот е целна вредност што ја утврдува прифатливата успешност што треба да се постигне на сите локации каде што се спроведува програмата. Пример за стандард е „програмата постигнува стапка на поставување од најмалку 50%“.

Почетна состојба

Почетната состојба ја утврдува вредноста на секој показател на почетокот на програмата. За разлика од ситуационската анализа, што има за цел да ги детектира проблемите во врска со вработувањето на младите лица, нивните причинско-последични односи и групите што се најпогодени од проблемите, почетната состојба е насочена кон мерењето на специфичната состојба на целните лица во однос на утврдените показатели за исходите, пред почетокот на програмата. Податоците од почетната состојба служат за креирање целни вредности што ќе покажат во која насока треба да се движи показателот за исходите.

Споредување со одредници

Овој метод се користи за утврдување целни вредности, користејќи ги резултатите на програмите со висока успешност како еталон мерка. Еталонот може да биде и реализираната успешност на програмата за други целни групи или во други географски области.

Методи за усогласување

Кога се користи споредувањето со одредници за утврдување на целните вредности или на стандардите, се користат методи за усогласување за да се земат предвид оние фактори за кои се знае дека влијаат врз исходите и се надвор од контролата на раководителите на програмата (на пр., разлики во индивидуалните карактеристики на целната група или нивото на развој на различните географски локации). На секој фактор му се доделува пондер (конструиран врз основа на разликата меѓу националниот просек и состојбата на лицето или локацијата). Ова се користи за неутрализирање на разликата што факторот, веројатно, би ја предизвикал врз конечниот исход.



Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

5

- 5.1. Утврдување на почетната состојба
- 5.2. Мерење на резултатите од програмата за вработување млади лица
- 5.3. Мерење на резултатите од програмите за вработување млади лица: практичен пример

1

2

3

4

5

Следење на резултатите:
собирање и анализирање податоци

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да ја утврдат почетната состојба за следење на показателите за исходите;
- Да ги изберат изворите и методите за собирање на почетните и последователните податоци;
- Да ги измерат резултатите на определена програма за вработување млади лица.

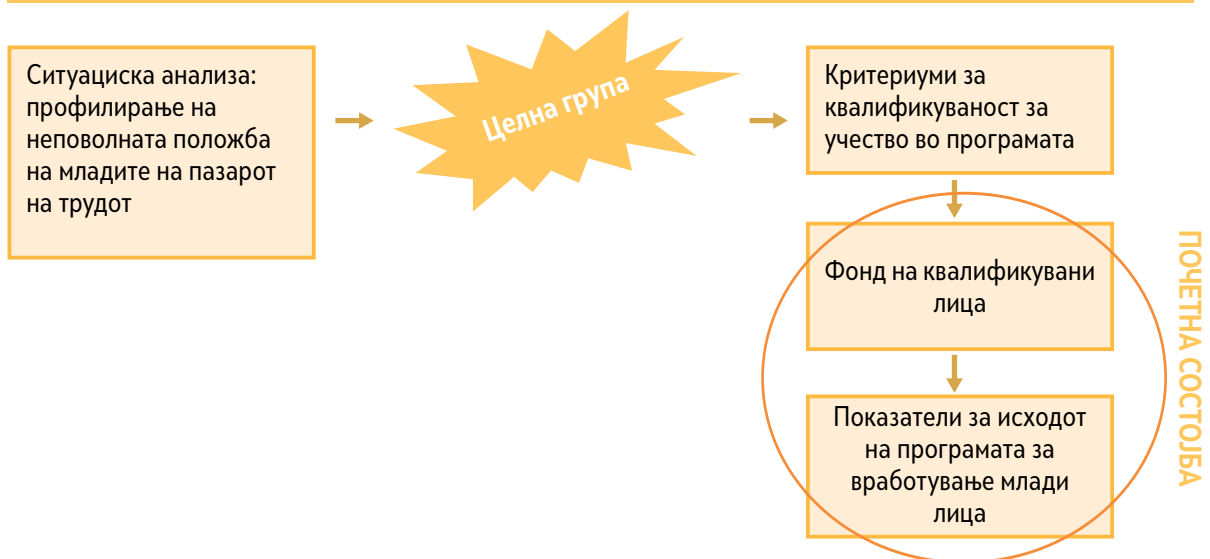
Вежби за учење

- Нема

Првото мерење на некој показател на успешноста е утврдувањето на почетната состојба. Почетната состојба за успешноста се состои од информации – квантитативни и квалитативни – што обезбедуваат податоци за показателите за исходите што се директно засегнати од програмата на почетокот на периодот за следење. Утврдувањето на почетната состојба се разликува од ситуациската анализа (пазар на трудот за младите) што е спроведена за дизајнирање на политиките и програмите за вработување млади лица. Ситуациската анализа ги утврдува заемните врски меѓу карактеристиките на лицата и нивните исходи на пазарот на трудот за да ги идентификува групите што треба да бидат целни. Истражувањето на почетната состојба собира информации за тековната состојба на лицата во целната група во однос на исходот(-ите) што треба да се постигне.

5.1 Утврдување на почетната состојба

Слика 5.1. Целна група, квалификувана популација и почетна состојба



Сликата 5.1 го илустрира редоследот на дејствата што води од ситуациската анализа, до идентификацијата на целната група. Ова служи за дефинирање на критериумите за квалификуваност за програмата за вработување млади лица. Откако ќе се идентификува фондот од групата на квалификуваната популација, исходите и показателите на програмата ги даваат насоките за собирањето информации за следење. Ако програмата предвидува и оценување на влијанието, избраниот метод за оценување, исто така, повлекува свои барања во врска со податоците (видете Дел 2 на овој пакет за учење). Во продолжение е наведен пример за тоа како овој процес се спроведува во практиката.

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

Пример

Во потрага по повеќе и подобри работни места во Србија: профилирање на неповолната положба на младите на пазарот на трудот

Во 2007 година, проектот „Партнерство за вработување на младите лица во Србија“ на Меѓународната организација на трудот (МОТ) спроведе истражување на податоците од Анкетата на работната сила. Целта беше да се соберат квантитативни и квалитативни информации за преминот од училиште, на работа, за младите Срби (на возраст од 15-29 години) и да се обезбеди детална ситуациона анализа за изготвувањето на политика и акциски план за вработување на младите лица.

Ова истражување утврди дека ниските стекнати образовни квалификации биле најзначајниот фактор во предвидувањето на лошите резултати на пазарот на трудот. Всушност, младите лица со основно или пониско образование, со поголема веројатност биле неактивни и надвор од образовниот систем, невработени (и тоа во подолги временски периоди), или вработени во привремени и повремени облици на работа, во споредба со младите лица кои завршиле средно и терцијарно образование. Истражувањето утврдило, исто така, дека младите лица кои припаѓаат на групата на Ромите, внатрешно раселените лица и бегалците, стекнале пониски образовни квалификации од општото младо население. Поради ова, тие биле под повисок ризик од невработеност и работа во неформалната економија.

Наодите на ситуационата анализа за младите лица биле искористени за утврдување на целната група на активните програми на пазарот на трудот и за дефинирање на критериумите за квалификуваност за учество во програмата. Била извршена проверка на податоците од регистарот на невработени лица што го води Националната агенција за вработување (НАВ) за да се идентификуваат географските области каде невработените млади лица со ниско ниво на стекнато образование имале најголем удел во бројката на пријавените невработени млади лица. За дополнително таргетирање на програмите за вработување млади лица, должината на временскиот период на невработеност (минимум три месеци) и непостоењето на претходно работно искуство, биле користени за селекција на учесниците во програмата.

Почетната состојба за спроведувањето на програмите за вработување млади лица била утврдена врз основа на податоците од регистарот на Агенцијата за вработување и податоците од АРС за вработеноста кај младите лица (економски сектор, вид работа, ниво на примања). За мерење на исходите на пазарот на трудот на младите учесници биле формулирани следниве показатели:

- ✓ Вработеност во последователниот период (според занимањето, економскиот сектор, видот на договорот за вработување и формалната/неформалната работа);
- ✓ Просечни месечни примања (под/над просечната плата).

Извор: Krstic G., Corbanese V. 2009. In search of more and better jobs for young people in Serbia (Geneva, ILO), www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_168813/lang-en/index.htm

Информациите за почетната состојба треба да се соберат и анализираат за секој од избраните показатели. Поради оваа причина, колку што е поголем бројот на показателите, толку процесот за следење ќе биде посложен (и поскап). Покрај тоа, ако се планира оценување на влијанието, податоците за почетната состојба треба да се собираат за репрезентативен примерок од вкупната квалификувана популација за да се овозможи случајното избирање на учесници и неучесници. Ова може значително да ги зголеми трошоците за собирање на податоци. Показателите на успешноста и стратегиите за собирање податоци треба да се засноваат врз видот на воспоставениот систем за податоци и врз бројките што може да се продуцираат (извори, методи за собирање, зачестеност и трошоци).

5.1.1. Извори за податоците за почетната состојба

Првиот предизвик е да се идентификуваат изворите на податоци за показателите на успешноста на програмата за вработување млади лица. Изворите на податоци за почетната состојба може да бидат примарни (собрани од носителот на програмата, посебно за целите на програмата, преку спроведување истражување на почетната состојба) или секундарни (собрани од други субјекти за некои други цели), или (почесто) комбинација од двете.

Секундарни извори на податоци

Главните извори на секундарни податоци за градење на почетната состојба за програмите за вработување млади лица се националните анкети на работната сила (или други анкети на домаќинствата во чиишто рамки се собираат податоци за пазарот на трудот) и административната евиденција во областите на трудот и образованието. **Анкета за работната сила** (АРС) е специјализирано истражување врз примерок на домаќинства и лица кое редовно се спроведува од страна на националните заводи за статистика, за да се добијат податоци за бројот на: вработените, невработените и подвработените лица.¹² Анкетите за работната сила ги опфаќаат основните демографски карактеристики (на пример: пол, возраст, образование, брачен статус) и основните варијабилности на работната сила (на пример: тековен статус на активност, часови работа, занимање, итн.).

Ако земјата спроведува анкети за работната сила, клучните елементи што треба да се проверат се:

- Големината на примерокот;
- Формулацијата на прашалникот за да се утврди дали се опфатени исходите на програмите за вработување млади лица;
- Зачестеноста на анкетата.

¹² Hussmanns, R., Mehran, F., Verma, V. 1990. Surveys of economically active population, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods (Geneva, ILO).

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

Главниот проблем при користењето на податоците од АРС за утврдување на почетната состојба е големината на примерокот за популацијата од интерес. Бидејќи АРС има за цел да го идентификува статусот на пазарот на трудот на членовите на домаќинството кои се на возраст од 15 години и повеќе, бројот на младите лица кои ги поседуваат карактеристиките на целната група, може да биде премногу мал за примерокот да биде веродостоен. На пример, ако програмата е наменета за лицата кои предвременно го напуштаат училиштето во сиромашните рурални подрачја, веројатно е дека бројот на младите лица со оваа карактеристика во АРС е премногу мал за утврдување на веродостојна почетна состојба. Зачестеноста на АРС, исто така, е важна за собирањето на податоците за следење. Ако АРС се спроведува само еднаш годишно, таа не може да се користи како извор на податоци за следење (што, во идеален случај, треба да бидат достапни на тримесечно или полугодишно ниво).

Постојат и други анкети на домаќинствата што може да обезбедат информации за пазарот на трудот (Анкета за буџетот на домаќинствата, Анкета за мерење на животниот стандард, Анкета за приходи и услови за живеење). Меѓутоа, сите се погодени од истите ограничувања (на пр., големина на примерокот на популацијата од интерес, ниво на дисагрегација и зачестеност).

Административните податоци, што вообичаено се добиваат како споредни производи на административните постапки, може да претставуваат евтин и ефикасен извор на информации. Има два извора на административни податоци што се најрелевантни за вработувањето на младите лица. Првите се податоците од административната евиденција од областа на трудот. Вторите се податоците од националниот образовен систем. Административните податоци од областа на трудот може да се добијат од: организациите за социјално осигурување, јавните и приватните агенции за вработување, шемите за осигурување во случај на невработеност, регистрите за придонеси на плата и управите за државните службеници.¹³ Податоците од националниот образовен систем обезбедуваат информации за бројот и нивото на вештините на новите учесници во работната сила. Овие податоци ги евидентираат стапките на писменост на младите лица, стекнатото образование, стапките на упис и напуштање на училиштата.

Податоците што се изведени од административната евиденција често имаат повеќе недостатоци, како: ограничен опфат на вкупната популација, нефлексибилност на концептите, дефиниции што се врзани за административните правила и ограничен пристап. На пример, во земјите со претежно неорганизирани пазари на трудот, административните извори, како што е евиденцијата за осигурување на вработените, често воопшто не постојат. Слично на тоа, евиденцијата на јавната агенција за вработување содржи информации за оние лица кои избрале да се пријават

13 Pember, B. 1997. Labour statistics based on administrative records: Guidelines on compilation and presentation, (Bangkok, ILO/EASTMAT).

и се „невработени“ во согласност со постојните правила. Ова може да исклучува големи сегменти од целната популација. Главната предност на административните податоци е што тие ги следат лицата во текот на определен временски период и можат, според тоа, да бидат корисен извор на статистички податоци за тековите и други лонгитудинални податоци.

Владата одлучила да започне програма за втора можност, наменета за младите лица на возраст од 15-24 години кои припаѓаат на определена национална малцинска група. Во согласност со податоците од пописот, оваа малцинска група учествува со 5% во популацијата на лица на возраст од 15-24 години (или 100.000 лица). Приближно 50% од оваа група не го завршуваат задолжителното образование (деветгодишно основно образование). Стекнатото образование во земјата претставува добар предиктор за исходите на пазарот на трудот. Лицата кои имаат завршено основно или пониско образование се со стапки на невработеност што се двојно поголеми од оние на лицата кои имаат завршено нишо средно образование (не постојат дисагрегирани податоци според националноста). Неодамна спроведената процена на сиромаштијата укажува, исто така, дека колку што е пониско образованието на некои лица, толку е повисока стапката на инциденција на сиромаштијата. Овие бројки се потврдуваат со податоците на јавната агенција за вработување. Тие покажуваат дека младите лица од националните малцинства со ниски стекнати образовни квалификации се соочуваат со подолги временски периоди на невработеност, во споредба со нивните врстници од мнозинската група. Тие, исто така, со поголема веројатност, се приматели на социјална помош.

Бидејќи немало доволно човечки и финансиски ресурси за опфаќање на целата квалификувана популација (50.000 млади лица според податоците од пописот) на почетокот на програмата, Владата одлучила да ја спроведува програмата во етапи во текот на период од пет години, започнувајќи со квалификуваните млади лица со подолги временски периоди на невработеност. Програмата има три показатели за исходите: (i) Стапка на завршување на задолжителното образование; (ii) Стапка на вработеност; (iii) Нивоа на примања/сиромаштија.

Достапните податоци од анкетите на домаќинствата биле испитани за целите на утврдувањето на почетната состојба, но биле отфрлени. Податоците од пописот се постари од три години. За да ги мери резултатите со истиот извор на податоци, раководството на програмата треба да го чека годишното ажурирање на пописот на населението за да ги добие податоците од интерес. Истото важи и

Пример



Утврдување на почетната состојба за програмите за вработување млади лица со секундарни податоци

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

>>>> Пример

Утврдување на почетната состојба за програмите за вработување млади лица со секундарни податоци џрог..

за процената на сиромаштијата, што се спроведува на секои пет години. Бројките од Анкетата на работната сила се достапни еднаш годишно и содржат податоци за завршеното образование и за стапката на вработеност, но не и за платите и примањата, за коишто би морало да се користат други извори. Покрај тоа, бројката на младите лица од малцинските групи кои биле невработени една година или подолго, во APC е премногу мала за таквите податоци да бидат веродостојни.

Евиденцијата што ја води Јавната агенција за вработување (ЈАВ) покажува дека бројот на младите лица од малцинските групи кои се пријавени како невработени и имаат ниско ниво на образование, изнесува 54.500 лица. Евиденцијата вклучува информации за примањата на домаќинствата и на лицата и за највисокото ниво на стекнатото образование. Агенцијата, исто така, ги следи лицата со текот на времето (лицата треба повторно да се пријавуваат на секои три месеци). ЈАВ, исто така, ги следи лицата кои излегуваат од регистарот на невработените преку податоците на Националниот фонд за осигурување. Овој збир од податоци дава информации за формалната (регистрираната) вработеност.

Оттаму, почетната состојба за програмата за втора можност била изградена врз основа на мешавина од извори на податоци од ЈАВ и Националниот фонд за осигурување, како што е прикажано на Табелата долу:

Показатели	Почетна состојба
Процент од квалификуваните млади лица со незавршено задолжително образование	58% од младите лица од малцинските групи кои се пријавени во ЈАВ имале незавршено задолжително образование
Процент на квалификувани млади лица од малцинската група кои се вработени	45% млади лица од малцинската група (на возраст од 15-24 години) биле вработени во формалната економија (35% вработени за плата и 10% вработени за сопствена сметка)
Ниво на примања/сиромаштија на квалификуваните млади лица	90% од младите лица од малцинските групи кои се пријавени како невработени, живеат под националната линија на сиромаштијата. Од 45% вработени млади лица од малцинската група, приближно 50% живеат во домаќинства што се под линијата на сиромаштија.

Примарни извори на податоци

Кога постојниот статистички систем не може да ги обезбеди потребните податоци за утврдување на почетната состојба за програмата за вработување млади лица, неопходно е податоците да се собираат од примарните извори. Примарните податоци може да се собираат на повеќе различни начини (на пр., преку интервјуа со фокусни групи или директно набљудување). Најчесто користен метод е спроведувањето на посебно дизајнирано истражување „еден на еден“ на целната група. Пример за индивидуално истражување за собирање примарни податоци за вработеноста кај младите лица е истражувањето на МОТ за преминот од училиште, на работа (видете: Рамка 5.1).

Рамка 5.1 Истражувања за премин од училиште, на работа

Истражувањето за преминот од училиште, на работа (ИТУР) е рамка што комбинира две истражувања. Првото истражување ги адресира младите луѓе (понуда на работна сила и услови за работа), а второто се однесува на работодавачите (побарувачка на работна сила). Истражувањето што се однесува на младите луѓе ги опфаќа лицата на возраст од 15-29 години, со сугерирана големина на примерокот во опсегот од 1.300 до 4.000 млади луѓе. Истражувањето е проектирано за мерење на патот на премин од училиште, на работа, кај различните категории млади лица. Преминот се дефинира како премин од „крајот на школувањето, до првото редовно или задоволувачко работно место“. Редовното работно место се дефинира во смисла на времетраењето на договорот за вработување или очекуваното време на службување. Задоволувачкото работно место е субјективно и се заснова врз самопроцената на вработеното лице.

Рамката за преминот од училиште, на работа, ја дава основата за добивање на најголемиот дел од показателите што се неопходни за анализирање на пазарот на трудот за младите лица. Истите вклучуваат: стапка на учество на работната сила, стапка на активност, вработеност, вработеност по вид на економска активност, стапка на невработеност и стапка на неактивност.

МОТ има изготвено методолошко упатство што ги опфаќа: формулирањето на прашалникот, методологијата за определување на примерокот и дефиниции за клучните показатели за пазарот на трудот за младите лица. Ова им помага на корисниците да го дизајнираат истражувањето и да управуваат со различните чекори за собирање и анализа на податоците.

Извори: ILO. 2009. *School-to-work transition survey: a Methodological guide* (Geneva, ILO).

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

Ако треба да се собираат примарни податоци за утврдување на почетната состојба, чекорите што треба да се следат, вклучуваат: :

- Избирање на стратегијата за определување на примерокот;
- Дизајнирање и пробно тестирање на прашалникот;
- Собирање и пречистување на податоците.

Важен е и временскиот распоред. Почетното истражување за некоја програма за вработување млади лица треба да се спроведе пред програмата вистински да започне. На овој начин е можно, исто така, да се планира пристапот кон оценувањето на влијанието, ако тоа е предвидено. Бидејќи спроведувањето на добро почетно истражување не е лесна задача, подобро е да се ангажира некоја агенција за собирање податоци како изведувач на работата. Националниот завод за статистика е најочигледниот избор, но можни опции се и истражувачките институти, приватните „тинк-тенк“ организации и агенцијата за вработување. Важно е да се осигури дека користените методи за собирање и анализа на податоците ги исполнуваат критериумите за транспарентност, сигурност и интегритет. Алатката 1 нуди пример за проектна задача за нарачување на почетно истражување за следење на програма за вработување млади лица.

5.1.2. Стратегија за определување на примерокот

За изборот на стратегијата за определување на примерокот е потребно:

- 1) Идентификација на популацијата од интерес;
- 2) Избор на рамката за определување на примерокот;
- 3) Извлекување единици од рамката за определување на примерокот за собирање податоци.

Популацијата од интерес треба да биде јасно утврдена. За ова е потребно да се дефинира единицата за којашто ќе се мерат исходите, со јасно наведување на точниот географски опфат, како и на сите останати особини што ја карактеризираат групата на популацијата. Популацијата од интерес за собирањето на почетните податоци за некоја програма за вработување млади лица е целната група на програмата. На пример, популацијата од интерес може да бидат: тинејџерите (на возраст од 15-19 години) или младите полнолетни лица (на возраст од 20-24 години) во целата земја, лицата што живеат во еден или повеќе посебни региони, или, пак, тинејџери/млади полнолетни лица кои припаѓаат на некое национално малцинство, итн. Ако програмата е наменета за младите лица кои го напуштаат училиштето, популацијата од интерес ќе се состои од сите млади лица (треба да се дефинираат параметрите за возраста за

„младите“) кои го напуштиле училиштето предвремено (потребна е, исто така, дефиниција за „предвремено напуштање на училиштето“).¹⁴ Ако програмата нема посебна целна група, истражувањето треба да собере податоци за целата популација на младите лица.

Откако ќе се идентификува популацијата од интерес, неопходно е да се утврди **рамката за определување на примерокот**. Ова е најсеопфатниот список што може да се најде од лицата во популацијата од интерес. Во идеален случај, рамката за определување на примерокот треба да се совпаѓа со популацијата од интерес (т.е. примерокот треба да ги вклучува сите лица кои ги поседуваат карактеристиките на популацијата од интерес). Некој понов попис на популацијата од интерес би претставувал идеална рамка за определување на примерокот. Во практиката, сепак, постојните списоци, како што се пописите на населението или административните списоци, се користат како рамки за определување на примерокот. На пример, рамката за определување на примерокот за некоја програма што е наменета за лицата кои предвремено го напуштаат училиштето, може да се состои од списокот на ученици кои го напуштиле образовниот систем по завршувањето на нижо средно образование, во согласност со евиденцијата на образовните власти (административни списоци), или, пак, од лицата кои се евидентирани со пописот како лица кои имаат завршено само нижо средно образование, или лицата кои се детектирани како лица кои предвремено го напуштаат училиштето во некоја анкета на домаќинствата. Рамката за определување на примерокот што не се совпаѓа со популацијата од интерес, создава пристрасност на опфатот. Кога ќе се случи такво нешто, резултатите од истражувањето немаат целосна екстерна валидност (т.е. наодите не може да се генерализираат за целата популација од интерес, туку се важечки само за оние лица кои се вклучени во рамката). На пример, ако некоја програма за втора можност е наменета за невработените млади лица (на возраст од 15-24 години), кои не завршиле деветгодишно основно образование, ја користи евиденцијата на јавната агенција за вработување како рамка за определување на примерокот, опфатот може да биде пристрасен бидејќи сите невработени не се пријавуваат во агенцијата за вработување. Ако се користи евиденцијата на ЈАВ, рамката за определување на примерокот е валидна само за оние лица кои се пријавени како невработени, но не и за целата популација од интерес (на пр., младите лица на возраст од 15-24 години кои не завршиле основно образование и се невработени).

Откако ќе се идентификува популацијата од интерес и рамката за определување на примерокот, потребно е да се избере метод за **извлекување на единици** (селекција на лицата кои ќе се интервјуираат) од рамката за определување на примерокот. Ова се врши со помош на **пресметки за стандардизирани моќ**. Со нив се пресметува минималната големина на примерокот (минималниот број лица што треба да се интервјуираат) што е потребна за резултатите од истражувањето да бидат репрезентативни

¹⁴ На пример, ЕВ-РОСТАТ го мери предвременото напуштање на училиштето како процент на младите лица на возраст од 18-24 години, со најмногу нижо средно образование, кои не се на училиште или обука.

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

за исходот од интерес. Ова се заснова врз два параметри: *ниво на доверба и интервалот на доверба (или маргина на грешка)*. Вообичаено, истражувачите користат ниво на доверба од 95%, што значи дека истиот резултат ќе биде добиен во 95% од случаите. *Интервалиите на доверба* се пресметуваат врз основа на стандардната грешка на мерење. За ниво на доверба од 95%, интервалот е 1,96% (иако маргина на грешката од 5% е вообичаениот избор за маргина што се толерира). Може да се користат интернет софтверски алатки за пресметување на бараната големина на примерокот за некое истражување.¹⁵ На пример, големината на примерокот на лицата кои треба да се интервјуираат од популацијата од интерес со вкупно 150.000 лица – за претпоставено ниво на доверба од 95% и интервал од 1,96% – е 2.459 млади лица. Вообичаено, се додаваат 20% за да се земат предвид оние кои нема да одговорат. Во горенаведениот пример, тоа ќе ја доведе бројката на лицата кои треба да бидат интервјуирани до 2.950. Ако се бара ниво на доверба од 99%, големината на примерокот во примерот горе би била 4.201 лице, со маргина на грешка од 2,5% (5.041 лице коишто треба да се интервјуираат).

Откако ќе се утврди минималната големина на примерокот, извлекувањето на конечниот примерок се врши преку пробабилистички методи за утврдување на примерокот. Двата најчесто користени методи се: методот за утврдување случаен примерок (секое лице во популацијата има иста веројатност да биде извлечено) или *методот за утврдување на случајно идентификуван примерок*. Случајниот примерок може да се извлече со употреба на Excel табеларна пресметка. Имињата на сите лица кои се наведени во рамката за извлекување на примерокот, се внесуваат во табеларната пресметка со број за идентификација на единицата (видете: Слика 5.2). Со командата “=RAND ()” се доделува случаен број на секое наведено лице. Бидејќи овој случаен број е променлив, тој се копира со командата “Paste Special >Values” во колоната D (конечен случаен број). Во колоната F се внесува формулата “=IF(C){row number}>0.5,1,0“. Со оваа команда се селектираат сите лица чијшто случаен број е меѓу 0,5 и 1.

¹⁵ На пример, на веб локацијата www.surveysystem.com/sscalc.htm може да се внесе вкупниот број на популацијата, бараното ниво и интервал на доверба и да се добие примерокот. За нивото на доверба од 99%, интервалот изнесува 2.576. Друга корисна веб локација е www.raosoft.com/samplesize.html, каде е потребно да се внесе прифатливата маргина на грешка, бараното ниво на доверба, големината на популацијата од интерес и дистрибуцијата на одзивот (самата веб локација дава објаснува што точно значат овие поими).

Слика 5.2. Избирање случаен примерок на лица со MS Excel

Број за идентификација на лице	Презиме	Име	Случаен број	Конечен случаен број**	Распределба***
1112985925026	Презиме 1	Име 1	0.898253348	0.165116351	Неточно
1608984767031	Презиме 2	Име 2	0.343764256	0.187827466	Неточно
1805985950018	Презиме 3	Име 3	0.840798476	0.671441855	1
2011986916015	Презиме 4	Име 4	0.851585619	0.717576697	1
2602985733519	Презиме 5	Име 5	0.764414624	0.905662483	1
2802982974700	Презиме 6	Име 6	0.239033173	0.424156533	Неточно
1407984954766	Презиме 7	Име 7	0.750141661	0.004283028	Неточно
1810983715309	Презиме 8	Име 8	0.665626706	0.435148801	Неточно
1908990964993	Презиме 9	Име 9	0.902639681	0.920325221	1
2502977979938	Презиме 10	Име 10	0.234769881	0.601913529	1
2707992964999	Презиме 11	Име 11	0.728558572	0.540060186	1
0311984710068	Презиме 12	Име 12	0.468721838	0.765058881	1
0401974715478	Презиме 13	Име 13	0.387191166	0.845650001	1
0402971922029	Презиме 14	Име 14	0.227581823	0.928160713	1
0408979777069	Презиме 15	Име 15	0.500800898	0.403503014	Неточно
7039825015179	Презиме 16	Име 16	0.135493727	0.694628184	1
0704983777020	Презиме 17	Име 17	0.478342617	0.479499244	Неточно
0708974715387	Презиме 18	Име 18	0.352074017	0.785225766	1
0710976805019	Презиме 19	Име 19	0.605905958	0.729053519	1
1112994710105	Презиме 20	Име 20	0.651030692	0.96671598	1

*Со командата “=RAND (број на поле)” се доделува случаен број на секое наведено лице.

**Бидејќи овој случаен број е променлив, тој се копира со командата “Paste Special >Values” во колоната D (конечен случаен број).

***Во колоната F се внесува формулата “=IF(C){row number}>0.5,1,0”.

Со оваа команда се селектираат сите лица чијшто случаен број е меѓу 0,5 и 1.

1

2

3

4

5

Следење на резултатите:
собирање и анализирање податоци

Случајна распределба

Број за идентификација на лице	Презиме	Име	Случаен број	Конечен случаен број**	Распределба***
1112985925026	Cerimi	Merihan	0.885932996	0.112496543	Неточно
1608984767031	Ademi	Indira	0.532320521	0.6777098	1
1805985950018	Vejseulji	Ernez	0.246503954	0.307914123	Неточно
2011986916015	Krasnici	Fetije	0.555138877	0.382976354	Неточно
2602985733519	Azirovic	Ragip	0.877836058	0.796525987	1
2802982974700	Krueziu	Esat	0.741181934	0.455694378	Неточно
1407984954766	Neziraj	Bekim	0.139555527	0.502855929	1
1810983715309	Uka	Arjeta	0.270447944	0.476159558	Неточно
1908990964993	Sinanovic	Veton	0.915054909	0.892661832	1
2502977979938	Ismailii	Ibrima	0.114290271	0.097332377	Неточно
2707992964999	Ismail	Gani	0.604188604	0.837632674	1
0311984710068	JEKIC	Slavko	0.206267095	0.128924817	Неточно
0401974715478	Radomirovic	Sladana	0.903299218	0.922051553	1
0402971922029	Berisa	Avdus	0.052165541	0.971787754	1
0408979777069	Knezevic	Marija	0.745522766	0.094878698	Неточно
7039825015179	Mursic	Natali	0.131746552	0.575828563	1
0704983777020	Marinkovic	Milena	0.502853515	0.841349088	1
0708974715387	Cerimi	Dalijeta	0.133470563	0.188407966	Неточно
0710976805019	Matijevic	Danica	0.946520777	0.460976906	Неточно
1112994710105	Simic	Milan	0.060615452	0.149534306	Неточно

*Со командата “=RAND (број на поле)” се доделува случаен број на секое наведено лице.

**Бидејќи овој случаен број е променлив, тој се копира со командата “Paste Special >Values” во колоната D (конечен случаен број).

***Во колоната F се внесува формулата “=IF(C){row number}>0.5,1,0”.

Со оваа команда се селектираат сите лица чијшто случаен број е меѓу 0,5 и 1.

Кај утврдувањето на стратификуван примерок, популацијата се дели на групи (стратуми) и се утврдува случаен примерок во рамките на секоја група. Како резултат на тоа, секоја единица, во секој стратум, има подеднаква веројатност да биде извлечена. Под услов ако секоја група е доволно голема, стратификуваниот примерок овозможува извлекување заклучоци за исходите не само на ниво на популацијата, туку и во рамките на секоја група. Најчесто користени стратуми се: возраста, полот, социо-економскиот статус, географската локација и стекнатото образование. Со техниките за утврдување стратификуван примерок може да се постигне поголема статистичка прецизност, во споредба со обичниот случаен примерок. Ова се должи на фактот што варијациите во рамките на подгрупите се помали, во споредба со варијациите во целата популација.

Се бара стратификуван случаен примерок според полот за популација од интерес, што се состои од 150.000 млади лица, на возраст од 15-24 години. Во популацијата има 76.225 млади мажи и 73.775 млади жени. Стратификуваниот примерок, со ниво на доверба од 95%, изнесува 383 за младите мажи и 383 за младите жени. Ако на двата примерока се додадат 10% за да се земе предвид неодсивот, се добива примерок од 422 за младите мажи и 422 за младите жени (т.е. треба да се интервјуираат 844 лица).

Ако стратификуваниот примерок треба да се примени на различни локации, се користи истиот пристап (примерокот може да се стратификува и според повеќе стратуми одеднаш, на пр., локација и пол), како што е прикажано на Табелата долу (ниво на доверба од 95%, без додавање за неодсивање).

Регион	Мажи	Жени	Примерок М	Примерок Ж	Вкупно
Северен	19.865	18.567	377	377	754
Јужен	18.231	17.251	377	376	753
Источен	17.654	16.997	376	376	752
Западен	20.475	20.960	378	378	756
Вкупно	76.225	73.775	1.508	1.507	3.015

Пример <<<<

**Стратификуван
случаен
примерок
според полот и
географската
локација**

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

5.1.3. Креирање и тестирање на прашалникот на терен

Истражувачкиот инструмент (прашалникот) за некое почетно истражување треба да се фокусира на видот информации што се потребни за мерење на показателите. Неговиот дизајн треба да ги следи рамката и форматот што, вообичаено, се сугерираат за анкетите на лица и домаќинства.¹⁶

Постојат определени општи правила за креирање на прашалници за истражувања:

- ✓ Секое прашање треба да биде напишано во целост, така што анкетарот може да го прочита секое прашање од збор до збор.
- ✓ Прашалникот треба да вклучува прецизни дефиниции на сите клучни концепти што се користат во истражувањето, така што анкетарот може, по потреба, да ги разгледа дефинициите.
- ✓ Секое прашање треба да биде што е можно пократко и треба да биде напишано на обичен, секојдневен јазик.
- ✓ Прашалникот треба да бидат креирани такаов начин што одговорите за најголемиот дел од прашањата се претходно шифрирани (на пр., за секое прашање има определен број можни одговори и за секој одговор е назначен определен број).
- ✓ Истражувањето треба да вклучува и шифри за пропуштање, што покажуваат кои прашања не треба да се поставуваат врз основа на добиените одговори на претходните прашања.
- ✓ Шемата за шифрирање за одговорите треба да биде конзистентна за сите прашања и треба да вклучува шифри за податоци што недостасуваат (како, на пр., „испитаникот не се сеќава“, „испитаникот не знае“, „нема достапни податоци“, „грешка во обработката“).

Бидејќи во случајот на програма за вработување млади лица показателите, вообичаено, се поврзани со статусот на пазарот на трудот (активност, неактивност, вработеност, невработеност) и со примањата (ниво на поединечни приходи и/или приходи на домаќинството), според својот редослед и формат прашањата од истражувањето, начелно, се слични на прашањата од националната анкета за работната сила, кога таа е достапна.¹⁷ Ако земјата не спроведува анкета за работната сила, може да се искористи моделот на прашалник од *Методолошката улогна на МОТ*

¹⁶ Примери за национални анкети за работната сила може да се преземат од Интернет. На пример, на следнава веб локација може да се најде најголемиот број на основни прашалници што се користат во земјите-членки на ЕУ: http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/lfs_core_national_questionnaires/index_lfs_core_questionnaires_by_years.htm,

¹⁷ Ова е поради фактот што прашалниците во анкетите за работната сила имаат посебен редослед наменет за разграничување на различните статуси на пазарот на трудот.

за преминот од училиште, на работа, за изготвување посебен прашалник за собирање на почетните податоци. Пред употребата, прашалникот треба да се тестира на терен на примерок од испитаници. Теренското тестирање на целиот прашалник, во реални услови ќе овозможи да се провери неговата должина (употребата на прашалникот не би требало да одземе повеќе од 45 минути) и да се потврди дека прашањата се соодветни за добивање прецизни мерки за сите показатели.

По тестирањето на терен, и откако ќе се финализира прашалникот, контролорите и попишувачите на истражувањето треба да се обучат за: опфатот на прашалникот, системот за шифрирање, шаблоните за пропуштање прашања и за техниките за интервјуирање.¹⁸

5.1.4. Собирање, внесување и чистење податоци

Дури и во случајот кога за собирање на податоците е ангажирана специјализирана агенција за собирање податоци, неопходно е да се има јасно разбирање на процесите за собирање, внесување и чистење на податоците, за да се осигури дека се воспоставени механизми за контрола на квалитетот. За собирањето на податоците е потребна сеопфатна соработка меѓу анкетарите, контролорите и операторите за внесување податоци.¹⁹

Анкетарите (нарекувани и попишувачи) треба да бидат обучени пред да започне собирањето податоци, иако тие, можеби, имаат претходно искуство во спроведување анкети за домаќинствата. За оваа цел, треба да се изготви референтен прирачник, во којшто се наведуваат анкетните постапки за минимизирање на стапките на неодзивање, замена на единици во примерокот, повторно посетување на единиците што воопшто не дале информации, или дале нецелосни информации, итн.²⁰ Анкетарите треба, исто така, да бидат обучени за тоа како да ги користат алатките за собирање податоци. Во денешно време, собирањето на лични податоци и податоци за домаќинството се врши еден-на-еден, со личен контакт или преку телефон. Кога се користи телефон за анкетирање на лицата, се употребува интернет софтвер што им овозможува на анкетарите да ги внесуваат одговорите директно во програмата и автоматски да ги испраќаат податоците до објектот за складирање на податоците.

18 За целосно упатување во врска со анкетите за домаќинствата, видете: UN Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, 2005. Household Sample Surveys in Developing and Transition Countries United Nations (New York, UNDESA).

19 Светската банка има изработено веб прирачник за оценување на влијанието за здравствените системи. Овој прирачник содржи примери за проектни задачи, истражувачки протоколи и анализи на податоци што се корисни за разбирање на истражувачкиот процес. Може да се најде на: web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/EXTIMPEVALTK/0,,contentMDK:23262154~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:8811876,00.html

20 Доколку определено истражување има стапка на одзив од 80%, би се анулирала потребата за спроведување анализа на пристрасноста на неодзивот (на пр., идентификација дали лицата кои не се одсвале, би дале поинакви одговори).

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

Контролорите се одговорни за завршувањето на работните задачи и за одржување на квалитетот на податоците. Посебните одговорности вклучуваат вршење на неопходните подготовки за теренската работа, организирање и насочување на работата на анкетарите и проверка по случаен избор на податоците што се собрани преку прашалникот за домаќинствата.

Откако ќе се заврши попишувањето, податоците се внесуваат во база на податоци, користејќи посебни софтверски пакети.²¹ Потоа, суровите податоци се „чистат“, т.е. се врши нивна проверка за да се детектираат нецелосните, неточните или оштетените записи. Примерите за ова може да вклучуваат одговори што не биле евидентирани или прашања што биле прескокнати по грешка, печатни грешки или одговори што упатуваат на тоа дека прашањето било погрешно разбрано, или одговори што содржат вредности надвор од вообичаениот опсег. Упатствата за истражувањето (наречени „протокол“) треба да наведуваат какви дејства треба да се преземат кога ќе се случат таквите ситуации (дали да се остават податоците непроменети, да се коригираат, или да се избришат).²²

Потоа, податоците се обработуваат за генерирање статистички табели, во согласност со претходно утврден план за табелирање (врз основа на варијабилите од интерес, како, на пример, показателите на некоја програма за вработување млади лица). На пример, најчесто користените табели се оние што го прикажуваат: статусот на пазарот на трудот, највисокото стекнато образование и нивото на примањата на испитаниците и што даваат дополнителни информации за посебните карактеристики на вработеноста, невработеноста, активноста и неактивноста.

Така добиените примарни податоци ја формираат почетната состојба за пресметка на показателите на успешноста на програмата за вработување млади лица. Ако почетното истражување се спроведе пред спроведувањето на програмата, учесниците треба да се изберат (по случаен избор) од редовите на испитаниците во истражувањето. На тој начин, голем дел од индивидуалните информации што се потребни за следење на успешноста на програмата веќе ќе бидат евидентирани. Ако тоа не е можно, тогаш индивидуалните информации за учесниците во програмата треба повторно да се евидентираат на почетокот на програмата и да се одржуваат во текот на целото времетраење на програмата. Некој едноставен софтвер за бази на податоци, или дури и Excel, може да се искористи за евидентирање на информациите за лицата пред нивното учество во програмата.

Пример за тоа како се изготвува евиденцијата за учесниците пред, и во текот на некоја програма за вработување млади лица, е прикажан во Табела 5.1. Овој метод за евидентирање е корисен за мерење на процесните показатели и показателите за исходите, бидејќи може да се додаваат колони на десната страна (за да се евидентира завршувањето или напуштањето на програмата, исплатениот износ, како и вработеноста во последователниот период и примањата).

²¹ Statistical Package for Social Science (Статистички пакет за социјални науки) (SPSS) и Stata се најчесто користените, но постојат и многу други бесплатни софтверски апликации за внесување податоци и табелирање, достапни за обработка на податоците (на пр., OpenStat, SOFA, PSPP и Microsirisi).

²² Најчесто користена мерка е обидот да се коригираат податоците преку враќање кај испитаниците и повторно поставување на прашањето

Табела 5.1. Евиденција на учесници во програмата за вработување млади лица

Шифра на програмата	ИД бр.	Презиме	Име	Пол	Возраст	Адреса	Број на телефон	Ниво на образование (шифра)	Период на невработеност (месеци)	Работно искуство (месеци)	ЛСП	Роми	ВРЛ	Бегалци	Исплатен износ	Датум на започнување на програмата	Датум на завршување на програмата
2.2.4.1	2106986710264	ПРЕЗИМЕ 1	ИМЕ 1	М	23	Beuville	288-2896	10	11	4	не	да	не	не	28.674,00	18.1.2010	5.2.2010
2.2.4.1	2511981715162	ПРЕЗИМЕ 2	ИМЕ 2	Ж	28	Beuville	2693-676	10	11	78	не	не	не	не	28.674,00	18.1.2010	5.2.2010
2.2.4.1	0710982710054	ПРЕЗИМЕ 3	ИМЕ 3	М	27	Beuville	227-2184	10	16	0	да	не	не	не	50.000,00	11.1.2010	22.2.2010
2.2.4.1	0503988715338	ПРЕЗИМЕ 4	ИМЕ 4	Ж	21	Vormak	2472-982	10	43	0	да	не	не	не	14.700,00	16.2.2010	18.3.2010
2.2.4.1	2110985710004	ПРЕЗИМЕ 5	ИМЕ 5	М	24	Vormak	394-2734	10	19	0	да	не	не	не	14.700,00	16.2.2010	18.3.2010
2.2.4.1	0709985804507	ПРЕЗИМЕ 6	ИМЕ 6	М	24	New Ville	416-516	10	11	0	не	не	не	не	23.482,00	11.1.2010	19.3.2010
2.2.4.1	2505983800027	ПРЕЗИМЕ 7	ИМЕ 7	М	26	New Ville	774493	10	21	0	не	не	не	не	23.482,00	11.1.2010	19.3.2010
2.2.4.1	2609981804513	ПРЕЗИМЕ 8	ИМЕ 8	М	28	Vormak	872-586	10	16	3	не	не	не	не	23.482,00	11.1.2010	25.3.2010
2.2.4.1	2704981800006	ПРЕЗИМЕ 9	ИМЕ 9	М	28	Vormak	822-192	10	16	0	не	не	не	не	23.482,00	11.1.2010	25.3.2010
2.2.4.1	2401993755011	ПРЕЗИМЕ 10	ИМЕ 10	Ж	17	Beuville	214-153	10	7	0	не	не	не	не	38.500,00	8.3.2010	26.3.2010
2.2.4.1	2602983738548	ПРЕЗИМЕ 11	ИМЕ 11	Ж	27	Vormak	362-729	10	36	0	не	да	не	не	46.000,00	8.3.2010	6.4.2010
2.2.4.1	1704991744119	ПРЕЗИМЕ 12	ИМЕ 12	М	18	Vormak	17471238	10	4	0	не	не	не	не	28.320,00	8.2.2010	8.4.2010
2.2.4.1	1704986800027	ПРЕЗИМЕ 13	ИМЕ 13	М	23	New Ville	423-593	10	49	0	не	не	не	не	30.500,00	11.1.2010	9.4.2010
2.2.4.1	0907989710228	ПРЕЗИМЕ 14	ИМЕ 14	М	20	Monrose	4244724	10	5	0	не	не	не	не	29.700,00	11.1.2010	16.4.2010
2.2.4.1	1610985722214	ПРЕЗИМЕ 15	ИМЕ 15	М	24	Monrose	66-11-85	10	39	0	не	не	не	не	29.700,00	11.1.2010	16.4.2010
2.2.4.1	1702988730082	ПРЕЗИМЕ 16	ИМЕ 16	М	22	Freelake	4266-464	10	18	5	не	не	не	не	34.000,00	1.3.2010	23.4.2010
2.2.4.1	2806980730060	ПРЕЗИМЕ 17	ИМЕ 17	М	29	Freelake	4211-891	10	5	0	не	не	не	не	34.000,00	1.3.2010	23.4.2010
2.2.4.1	2205984710281	ПРЕЗИМЕ 18	ИМЕ 18	М	25	Vormak	826-8306	10	6	24	да	не	не	не	70.000,00	18.1.2010	28.4.2010
2.2.4.1	1312991722225	ПРЕЗИМЕ 19	ИМЕ 19	М	18	Beuville	254-456	10	24	0	не	не	не	не	27.230,00	12.2.2010	30.4.2010

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

5.2 Мерење на резултатите од програмата за вработување млади лица

За операционализација на системот за следење на успешноста, евиденцијата за учесниците во програмата (вклучувајќи информации за карактеристики, како што се: возраста, полот, нивото на образование и други бариери на пазарот на трудот, како, на пример: предвременото напуштање на училиштето, долгорочната невработеност или определен степен на попреченост), треба да се комбинира со доказите за индивидуалните исходи во последователниот период. Вториве треба да се соберат или преку административните податоци, или, пак, преку последователни истражувања.

За мерење на вработеноста во последователниот период преку административни податоци, информациите за учесниците во програмата се впаруваат со информациите на националните агенции за придонеси за социјално осигурување, осигурување и придонеси на плата, откако ќе помине определен минимален временски период (вообичаено, шест месеци). Клучот што се користи за впарување на учесниците во програмата со административната евиденција е нивниот единствен број за идентификација (на пр., матичен број или број за социјално осигурување).

Постојат низа проблеми поврзани со користењето на административните евиденции за мерење на вработеноста во последователниот период. Како прво, пристапот до личните податоци може да биде ограничен во согласност со законодавството за заштита на приватноста. Како второ, административната евиденција може да не биде целосно точна или веродостојна. Оваа евиденција може да не обезбедува информации за примањата, или, пак, може да постои доцнење во ажурирањето на податоците или чистењето на оштетените, нецелосните или неточните податоци. Рамката 5.2 дава пример за тоа како повеќе различни административни извори на податоци се комбинирани за мерење на (повторното) вработување, по учеството во програмата.

Рамка 5.2. Складирање податоци во Јавната агенција за вработување (ЈАВ) на Австрија

Складирањето на податоци (СП) на Агенцијата за вработување е централен Информациски систем за управување со австриската политика за пазарот на трудот. Ова е алатка за следење и планирање проектирана за вршење функции за стратешко планирање (управување според целите) и за водење статистика за вработувањето. Системот ги собира информациите од различни извори во една база на податоци. Различните извори на податоци се:

- Централниот регистар на невработени лица, што вклучува индивидуални информации за статусот на пријавено невработено лице и за статусот на корисник на надоместоци (на пр., надоместок во случај на невработеност, помош во случај на невработеност, социјална помош);

- Пријави за учество во шеми за поддршка на пазарот на трудот, што вклучуваат индивидуални информации за видот и времетраењето на поддршката; информации за давателите на услуги во програмите (на пр., даватели на обуки, партнерски претпријатија, итн.);
- Регистарот на претпријатија и слободни работни места, вклучувајќи ги пријавите за воспоставување партнерство за учество во програмите.

За целите на следење на програмата, агенцијата за вработување се потпира врз информации што ги обезбедуваат сите горенаведени извори на податоци. Системот за следење е поделен на три модули:

- **Последователно следење** на лица кои учествувале во програми за вработување. Системот ја оценува ситуацијата пред, и по учеството во програмата, во согласност со дефинирани критериуми, за да ја утврди ефективната мерката.
- **Следење на кариерата.** Овој модул ги анализира тековите што лежат во основата на забележаните промени, вклучувајќи колку нови работни односи се засновани, од кого, и во кои сектори. Тој анализира, исто така, колку постоечки работни односи се раскинати, од каде доаѓаат невработените лица (вработеност, невработеност, неактивност), каде одат, итн.
- **Следење на ширењето на вработените.** Овој модул ги адресира нивоата на човечките ресурси во друштва и во цели сектори, вклучувајќи ги зголемувањата и намалувањата на бројот на вработените. Тој анализира, исто така, дали претпријатијата во кои се субвенционира вработувањето се разликуваат од претпријатијата што не добиваат субвенции, итн. Следењето на претпријатијата ги опфаќа регистрираните работодавачи. Оттаму, тоа ги опфаќа само оние лица кои се поврзани со определен работодавач преку системот за осигурување.

СП ги користи следниве показатели: (i) Лични карактеристики (на пример: пол, возраст, националност, ниво на стекнато образование, попреченост, занимање); (ii) Информации за програмата (на пример: регион, вид на мерката, период на учество, правила за завршување); (iii) Кариерни информации (пред и потоа, вклучувајќи: времетраење на невработеноста пред мерењето, положба на пазарот на трудот, статус – вработеност, невработеност, напуштање на работната сила – економска активност и големина на работодавачот).

Извор: Buzek, A. et al. 2004. Labour market monitoring based on the Data Warehouse of the Public Employment Service (Vienna Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Bundesminister).

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

Најголемиот недостаток при пресметувањето на вработеноста во последователниот период преку административните податоци, сепак, е невклучувањето на учесниците кои се вработени (за сопствена сметка) во неформалната економија. Ако вработувањето во неформалната економија е често во земјата или географската област каде што се спроведува програмата, измерената вработеност во последователниот период преку службената евиденција веројатно ќе биде потценета.

Ако податоците за вработувањето на учесниците по програмата не може да се извлечат со сигурност од постојните извори на податоци, можеби ќе биде неопходно да се спроведе последователно истражување (или истражување за следење) за учесниците во програмата за да се измери нивната стапка на (повторна) вработеност.²³ Основната разлика меѓу последователното истражување и истражувањето за следење е во тоа што второто може да не биде целосно репрезентативно. Голем дел од работите зависат од бројот на корисниците што може да се „следат“ и анкетаа повеќе месеци (ако не и години) по нивното учество во програмата

Шест месеци по завршувањето на програмата се спроведува последователно истражување со учесниците, за да се потврди нивниот статус на пазарот на трудот и нивните примања. Во идеален случај, сите учесници треба да се анкетаа, преку интервју еден на еден, со личен контакт, или преку телефон. Ако е голем бројот на учесници, треба да се извлече репрезентативен примерок за да се осигури валидноста на собраните податоци.

Креирањето и спроведувањето на последователното истражување ги следат истите чекори што беа наведени за собирање на примарните податоци за почетната состојба. Единствената разлика е во тоа што инструментите на истражувањето треба да се формулираат на таков начин што ќе го проверуваат и квантитетот и квалитетот на вработувањето и ќе ја мерат релевантноста на дадените услуги за исходите во врска со вработувањето. Пример за прашалник за последователно истражување е претставен во **Алатката 3** во овој пакет за учење.

23 Студиите за следење го добиле своето име според основната активност, а тоа е да се следи, најде или лоцира некоја група лица. Во случајот на студиите за следење се вложуваат значителни напори за лоцирање на испитаникот. Студиите за следење понекогаш се нарекуваат и последователни студии бидејќи со нив се следат лицата определено време по нивното учество во некоја програма и се разгледува што се случило со нив во последователниот период. За целосно упатство за студиите за следење, видете: International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2011. Child Labour Impact Assessment Toolkit: Tracer Study Manual (Geneva, ILO).

Во рамките на проектот за техничка соработка со Јавната агенција за вработување (ЈАВ) се спроведени низа активни програми на пазарот на трудот наменети за млади лица на возраст од 15-29 години. Овие програми биле нудени во период од две години (2011-2012 година).

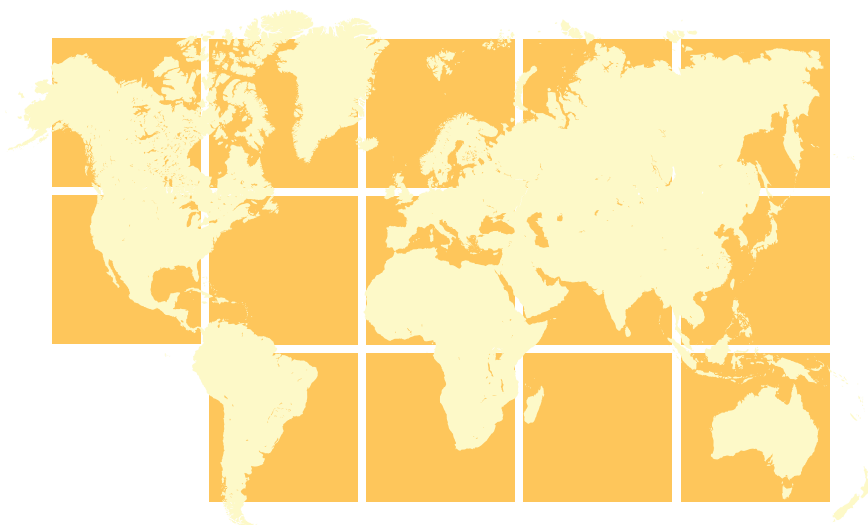
5.3.1. Идентификација на целната група

Политиката и акцискиот план за вработување млади лица во земјата го идентификувале ниското ниво на стекнато образование како најзначаен решавачки фактор за слабите исходи на пазарот на трудот за младите лица. Ниското ниво на стекнато образование било особено вообичаено кај националните малцинства, бегалците и младите лица со попречености. Младите лица со ниско ниво на образование имале поголема веројатност да станат обесхрабрани работници, да се соочуваат со долги периоди на невработеност, да работат во неформалната економија и да живеат под националната линија на сиромаштија.

5.3.2. Креирање програми за вработување млади лица

Биле креирани активни програми на пазарот на трудот за справување со специфичните бариери со коишто се соочуваат младите лица со ниско ниво на стекнато образование (на пример: недостатокот на вештини, загриженоста на работодавачите во врска со способноста на овие млади работници да ги вршат задачите на работното место, стереотипни ставови при вработувањето, итн.). Табелата 5.2 дава краток преглед на клучните особини на програмите (вид, должина и ниво на надоместокот).

5.3 Мерење на резултатите од програмите за вработување млади лица: практичен пример



Следење на резултатите:
собирање и анализирање податоци

Табела 5.2. Вид на понудените активни програми на пазарот на трудот

Институционална обука	Обука за стекнување компетенции, организирана од приватен давател на обуки (минимум еден месец, максимум шест месеци).
Обука на работното место	Обука за стекнување компетенции организирана во приватно претпријатие (минимум еден месец, максимум шест месеци). Нема обврска за претпријатието да го задржи практикантот.
Програма за обука на работа	Претпријатијата што ги вработуваат целните лица со договор за вработување на определено или неопределено време, добиваат субвенции за обука, под услов ако вработувањето трае најмалку двојно повеќе од времетраењето на програмата. Обуката треба да биде еднаква на најмалку 20% од работното време, во текот на период од три месеци.
Субвенционирано вработување	Надоместување (100%) на уделот на работодавачот во придонесите за социјално осигурување, за период што трае од еден, до три месеци, со обврска за задржување на работниците во текот на дополнителен период што е најмалку еднаков на времетраењето на субвенционирањето.
Програма за пробна работа	Субвенциониран пробен период од максимум 30 работни дена, за работно место од минимум три месеци (или шест месеци ако работното место е со скратено работно време). Нема обврска за задржување на корисникот, но задолжително се известува агенцијата за вработување за основите за отпуштање.
Програма за самовработување	Услуги за самовработување и паушален неповратен грант во износ од \$1.600 (времтраење од 12 месеци).
Програма за лица со попречености	Институционална обука или обука на работното место, по што следи субвенционирано вработување. За ангажирање на младо лице со попреченост (ЛСП), претпријатието може да добие месечна субвенција од \$2.500 за ЛСП со основно образование и \$3.250 за ЛСП со средно или повисоко образование. Времтраењето е од еден, до шест месеци, со обврска на работодавачот да ги задржи работниците дополнителен период што е најмалку еднаков на времетраењето на субвенционирањето. Работодавачите може да добијат и грант за приспособување на работните простории во претпријатието (\$1.800, еднократно); и грант од \$1.000 за приспособување на работните места. Свкупното времетраење на програмата за ЛСП не може да надминува 12 месеци.

5.3.3. Почетна состојба и правила за квалификуваност

Почетната состојба е утврдена врз основа на административните податоци на ЈАВ. Индивидуалната евиденција за пријавените невработени лица се водела на ИКТ платформа. Таквата евиденција ги содржи сите потребни информации за пресметување на процесните показатели, конкретно: возраст, ниво на образование, должина на период на невработеност, претходно работно искуство и други индивидуални карактеристики. Употребата на овој секундарен извор на податоци предизвикала пристрасност на опфатот (т.е. податоците немале целосна екстерна валидност за целата популација од интерес, туку само за популацијата што била вклучена во рамката за утврдување на примерокот). Меѓутоа, со оглед на тоа што целта на проектот за техничка соработка била да се надградат капацитетите на ЈАВ за обезбедување услуги насочени кон клиентите и таргетирани активни програми на пазарот на трудот, било одлучено дека таквата пристрасност е прифатлива.

Податоците од регистарот на ЈАВ служеле, исто така, за изготвување на критериумите за квалификуваност за поединечните учесници. Тие биле утврдени како што следува:

- **Возрасѝ:** лица на возраст од 15-29 години, пријавени во пет локални претставништва на ЈАВ (видете, исто така, географска локација, долу);
- **Ниво на образование:** млади лица кои имаат завршено само основно или пониско образование. За шемите за самовработување и за програмите што се наменети за лицата со попречености, критериумите биле снижени за да се вклучат и младите лица со нижо и вишо средно образование, под услов ако се соочувале со дополнителни бариери на влезот на пазарот на трудот (на пр., припадници на национални малцинства или бегалци);
- **Должина на период на невработеност:** минимум три месеци, со приоритетен пристап за лицата со подолги периоди на невработеност;
- **Географска локација:** млади лица што живеат во северниот, јужниот и југозападниот дел на земјата, каде процентот на невработените млади лица со ниско образование бил повисок од националниот просек.

5.3.4. Показатели за успешноста

За сите горенаведени програми биле креирани процесни показатели и показатели за исходите.

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

Табела 5.3. ПВМ Процесни показатели и показатели за исходите

Програма	Процесни показатели	Показатели за исходите
Институционална обука и обука на работното место	<ul style="list-style-type: none"> - Број на учесници според индивидуалните карактеристики (возрасна група, пол, ниво на образование, период на невработеност, претходно работно искуство, други бариери на пазарот на трудот) и географски области - Процент на учесници што успешно ја завршиле програмата за обука - Процент на лица што се откажале 	<ul style="list-style-type: none"> - Процент на корисниците кои се вработени во последователниот период - Процент на корисниците кои се вработени во последователниот период и заработуваат плата што е повисока од минималната - Процент на корисниците кои се вработени во последователниот период на занимање за коешто биле обучени - Процент на корисниците кои се вработени во последователниот период што ги користат стекнатите вештини на сегашното работно место - Просечен трошок по учесник во програмата - Просечен трошок по учесник кој е вработен во последователниот период
Програма за практична работа	<ul style="list-style-type: none"> - Број на учесници според индивидуалните карактеристики (возрасна група, пол, ниво на образование, период на невработеност, претходно работно искуство, други бариери на пазарот на трудот) и географски области - Процент на учесници според економски сектор и големина на партнерското претпријатие - Процент на учесници според категорија на структурата 	<ul style="list-style-type: none"> - Процент на корисниците кои се вработени во последователниот период - Процент на корисниците кои се вработени во последователниот период и заработуваат плата што е повисока од минималната - Просечен трошок по учесник во програмата - Просечен трошок по учесник кој е вработен во последователниот период
Програма за самовработување	<ul style="list-style-type: none"> - Број на учесници според индивидуалните карактеристики (возрасна група, пол, ниво на образование, период на невработеност, претходно работно искуство, други бариери на пазарот на трудот) и географски области - Процент на учесници според економски сектор 	<ul style="list-style-type: none"> - Процент на корисници кои се самовработени во последователниот период - Просечни примања по самовработени лица во последователниот период - Дополнителни отворени работни места од самовработените лица кои сè уште се самовработени во последователниот период - Просечен трошок по учесник во програмата - Просечен трошок по учесник кој е самовработен во последователниот период

5.3.5. Утврдување одредници

За утврдување одредници за успешноста, процесните показатели и показателите за исходите биле споредувани со тие за редовните активни програми на пазарот на трудот што ЈАВ ги спроведувала во истиот период и во истите географски области. Програмите на ЈАВ што се избрани за споредба имале сличен дизајн и цели. Бидејќи програмите на ЈАВ не биле посебно наменети за младите луѓе, од списокот со учесници биле извлечени само учесниците кои ги исполнувале основните критериуми за квалификуваност (возраст и ниво на образование) утврдени од програмата што се следи. Податоците на поединечните учесници во стандардните интервенции на ЈАВ биле пренесени во Excel табеларни пресметки според видот на програмата. Од вкупно 12.000 лица што учествувале во редовните програми на ЈАВ, само 2.000 лица (или 16,6%) биле млади лица со ниско ниво на образование.

Табела 5.4. Карактеристики на редовните активни програми на пазарот на трудот на ЈАВ што се предмет на разгледување

Редовни активни програми на пазарот на трудот на ЈАВ (користени за утврдување одредници)	
Функционално основно образование	Курсеви за образование за лица на возраст од 15+ години за стекнување основни квалификации (времетраење, 15 месеци); грант од \$700 по обучено лице за давателите на услуги за образование.
Обука за пазарот на трудот	Генерички курсеви за обука (првенствено јазици и компјутерска писменост) обезбедени од давател на обуки (времетраење, 3 месеци); грант од \$400 по обучено лице за давателите на обука.
Обука за конкретни работни места	Програма за обука (времетраење, 4 месеци); се обезбедува грант на претпријатијата од \$400 по обучено лице за стекнатите вештини од определена струка.
Обука за претприемништво	Програма за обука за самовработување (времетраење, 3 дена) обезбедена од страна на деловните центри на ЈАВ.
Субвенционирано самовработување	Грант од \$1.600 што се обезбедува преку конкурс на лицата кои ја посетувале обуката за самовработување (времетраење, 12 месеци, т.е. лицето треба да продолжи да ја врши дејноста најмалку една година или треба да го врати грантот).
Субвенционирано вработување на лица на возраст под 30 години	Субвенционирано вработување (100% надоместување на уделот на работодавачот во придонесите за социјално осигурување) во период од 2 години, со обврска на работодавачите да ги задржат субвенционираните работници дополнителни 2 години.
Субвенционирано вработување на почетници на возраст под 30 години	Исто како горе, но наменето за лица на возраст под 30 години без претходно работно искуство, за период од 3 години и обврска на работодавачот да ги задржи дополнителни 3 години.
Субвенционирано вработување на лица со попречености	Субвенционирано вработување (100% надоместување на уделот на работодавачот во придонесите за социјално осигурување) во период од 3 години, без дополнителни обврски за работодавачите.

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

5.3.6. Мерење на процесните показатели

Процесните показатели и показателите за исходите биле пресметани на почетокот на 2012 година. Процесните показатели биле мерени со користење на евиденцијата што се чува во ИКТ системот на ЈАВ за регистрирање на клиентите. Осен што ги чува индивидуалните карактеристики на клиентите, овој систем: го евидентира и видот на програмата во којашто било упатено лицето, вкупниот исплатен износ, датумите на започнување и завршување на програмата, како и информацијата дали лицето ја завршило програмата успешно или неуспешно, или го прекинало учеството поради оправдани или неоправдани причини.

Процесните показатели овозможиле мерење на степенот на селекција во спроведувањето на програмата (на пр., селекција на лицата со најдобри изгледи за успех од фондот на потенцијалните корисници) и споредба на успешноста во сите локални претставништва на агенцијата за вработување, во смисла на усогласеноста со утврдените критериуми за квалификуваност. На пример, било утврдено дека степенот на селекција кај програмите што се поддржани во рамките на проектот за техничка соработка изнесува приближно 5% од вкупниот број на корисниците. За стандардните програми на ЈАВ, само две од петте локални претставништва на агенцијата за вработување што биле предмет на следење, ги таргетираше младите лица со ниско образование и лицата од малцинските групи. Степенот на селекција кај програмите на ЈАВ бил над 15%. Степенот на селекција бил пресметан како уделот на младите учесници во програмата што е преглед на разгледување, кои не ги исполнувале критериумите за учество што биле утврдени од програмата.

5.3.7. Мерење на показателите за исходите во последователниот период

Показателите за исходите биле мерени само за учесниците кои завршиле една од програмите најмалку шест месеци пред датумот на следењето. Лицата кои посетувале најмалку два месеца обука, исто така, биле вклучени во последователното истражување. Поради должината на дел од следените редовни програми на ЈАВ и поради фактот што над 60% од младите учесници имале завршено високо образование, во мерењето во последователниот период биле опфатени помалку од 500 млади лица (или 25% од младите учесници). Спротивно на тоа, над 68% од младите учесници во програмите што биле поддржани во рамките на проектот за техничка соработка ги исполнувале критериумите за мерење.²⁴

Исходите биле мерени како преку административната евиденција, така и преку последователно истражување, со оглед на тоа што вработеноста во неформалната економија во земјата учествувала со

²⁴ Преостанатите 32%, сè уште ги посетувале, или тукушто ги завршиле програмите.

приближно 20% во вкупната вработеност. Се прегледувале податоците на Националниот фонд за пензиско осигурување – што ги евидентира работниците за коишто се платени придонесите за социјално осигурување – за да се провери дали лицата биле вработени во било кое време во текот на референтниот период.

Последователното истражување опфатило 1.328 лица, при што сите тие биле контактирани преку телефон, во рок од една недела.²⁵ Стапката на неодзивање изнесувала приближно 30% поради грешки во евидентирањето на телефонските броеви. Била спроведена анализа на неодзивот за да се утврди дали се работи за случајна појава или постои определен шаблон. Анализата покажала дека неодзивот бил случаен и податоците биле исчистени и агрегирани во согласност со претходно утврден план за табелирање.

Користениот прашалник ја следел структурата на прашалникот од анкетата за работната сила. На лицата им биле поставувани прашања по определен редослед за да се утврди:

- i) Дали имале работа во било кое време по програмата, и
- ii) Тековниот статус на пазарот на трудот (лицето е неактивно, на училиште/обука, невработено, вработено за плата или самовработено).

На младите учесници за коишто било утврдено дека се невработени, им биле поставувани прашања за нивната активност во барањето работа и за пречките со коишто се соочуваат при барањето работа. На младите учесници за коишто било утврдено дека се вработени им биле поставувани прашања за нивната работа/самовработување (занимање, економски сектор, формален/неформален работен однос), тековното ниво на примања и нивото на задоволство од услугите и програмите што ги обезбедува ЈАВ.

5.3.8. Клучни наоди од следењето на успешноста

✓ Програмите што биле поддржани од проектот за техничка соработка, успешно ги таргетираше социјално најзагрозените млади лица (т.е. младите лица со ниско образование, со периоди на невработеност што надминуваат, во просек, две години и без било какво претходно искуство). Степенот на селекција на најдобрите изнесувал само 5% и во голема мера се почитувале правилата за таргетирање.²⁶ Спротивно на тоа, редовните програми на ЈАВ биле прекумерно пристрасни во полза на младите лица со повисоко ниво на образование и пократки периоди на невработеност, со што степенот на селекција на најдобрите достигнал приближно 15%. Просечниот трошок по учесник изнесувал \$1.829 за поддржаните програми и \$817 за редовните програми на ЈАВ. Бидејќи исходите во смисла на вработеноста и примањата биле релативно слични, било утврдено дека програмите на ЈАВ се краткорочно поекономични.

25 Не било потребно да се извлекува примерок бидејќи бројот на корисници бил релативно мал.

26 Ова значи дека само 5% од вкупниот број на учесници не ги исполнувале критериумите за квалификуваност утврдени од програмата што ја посетувале.

Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци

✓ Податоците за исходите од активноста за следење откриле дека добар дел од учесниците во двете програми биле во можност да најдат вработување по завршувањето, но таквото вработување, вообичаено било краткорочно и со скратено работно време. Вработувањето, исто така, било многу непостојано, со губење на работните места со текот на времето. Меѓутоа, податоците што се дисагрегирани по географски области откриле дека поддржаните програми биле успешни во зголемувањето на можностите за вработување на помалку динамичните пазари на трудот.

✓ Основните разлики меѓу програмите се однесувале на видот на работните места што ги добивале учесниците и на квалитетот на добиената обука. Конкретно: (i) Повеќе од една третина од учесниците во поддржаните програми работеле во производните сектори; (ii) Повеќе од 2/3 работеле на струка за којашто добиле обука; (iii) Повеќе од 60% работеле за истото претпријатие што било партнер во програмата; (iv) 70% ги користеле научените вештини на своето тековно работно место. Спротивно на тоа, помалку од 23% од учесниците во редовните програми на ЈАВ работеле на струката за којашто добиле обука и само малку повеќе од 40% ги користеле научените вештини на своето тековно работно место. Покрај тоа, над 2/3 работеле во услужниот сектор што се карактеризира со повисоки примања, но и со поголем обрт на вработените.

✓ Поголем дел од учесниците во програмите на ЈАВ заработувале помеѓу \$200 и \$300 месечно, додека, пак, учесниците во поддржаните програми биле во пониската група на плати. Ова, делумно, се должело на фактот што последно наведената група учесници работела пократки временски периоди, во споредба со лицата кои учествувале во програмите на ЈАВ и работеле, главно, во производниот сектор, каде платите за почетните работни места биле пониски.

✓ Дисперзијата на вработувањето во неформалната економија била висока за двете програми (18,9% за поддржаните програми и 13,6% за програмите на ЈАВ), но била пониска од стапката на неформалноста помеѓу младите работници со ниско образование што била утврдена со Анкетата за работната сила (28,5% од сите млади работници).

✓ Бројките што се дисагрегирани по видови програми откриваат дека, во однос на вработеноста во било кое време, програмата за самовработување што била поддржана од проектот за техничка соработка била мерката што ги дала повисоките резултати (76% од учесниците биле самовработени во последователниот период). Институционалната обука била најмалку успешната мерка (10%). Обуката на работното место се рангирала некаде на средината на скалата (35,5%). Во смисла на тековниот статус на пазарот на трудот, сепак, институционалната

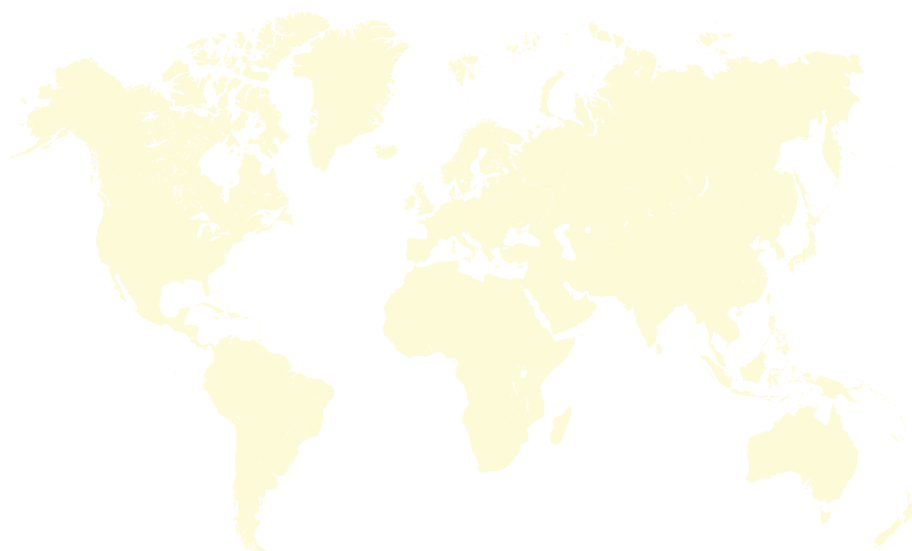
обука се подобрила со текот на времето, со стапка на вработеност од 20%. Резултатите од обуката на работното место се намалиле со текот на времето, на 24%. Самовработувањето останало релативно високо, со 40% самовработени лица во последователниот период и 8% вработени за плата.

✓ Од редовните програми на ЈАВ, обуката за конкретни работни места имала краткорочна стапка на вработеност од 75%, додека, пак, обуката за пазарот на трудот постигнала многу понизок резултат (41,2%).²⁷ Функционалното образование не дало никакви резултати на пазарот на трудот. Во последователниот период, вработеноста на учесниците со обука за конкретни работни места се намалила на 50%, а за оние со обука за пазарот на трудот, на 29,4%. Ова значи дека учесниците во програмата за обука на работното место биле поспособни од учесниците во програмите на ЈАВ да го задржат работното место. Ова, првенствено, се должи на фактот што најголемиот број учесници во програмата за обука на работното место работеле за истото претпријатие што било давател на обуката и во истата струка. Овој факт укажува на тоа дека идејата да им се остави на претпријатијата да ги селектираат идните вработени преку обука, „држи вода“.

✓ Конечно, програмите што биле промовирани од проектот за техничка соработка успеале да ја зголемат приврзаноста кон пазарот на трудот на целната група – измерена во смисла на индивидуалното напредување кон активност на пазарот на трудот, наместо во смисла на вработеноста. Фактот што лицата кои биле невработени по учеството во програмата сè уште биле активни баратели на работа, покрај нивното високо ниво на задоволство од услугите на ЈАВ, се покажал како добар показател за овој наод.

Министерството за труд ги искористило горенаведените наоди за да ги преформулира правилата за утврдување на целните групи и модалитетите за спроведување на програмите што се наменети за младите лица.

²⁷ Ова било пресметано за процентот на учесниците кои имале работа во кое било време по програмата.



Следење на резултатите: собирање и анализирање податоци



Најчесто поставувани прашања

Дали примарните се подобри од секундарните извори на податоци за утврдување на почетната состојба?

Секундарните извори на податоци се поевтини, но може да не ја опфаќаат во целост популацијата од интерес. Спецификацијата на податоците може, исто така, да претставува проблем. На пример, дефиницијата за „невработено лице“ што ја користат агенциите за вработување, ја диктираат административните правила и таа, често, не е во согласност со меѓународната статистичка дефиниција.

Примарните извори на податоци им овозможуваат на раководителите прецизно пресметување на сите показатели што се наведени во програмата за вработување, но собирањето податоци за овие показатели може да одземе многу време и може да чини многу. Меѓутоа, една од главните предности на спроведувањето на почетното истражување е што тоа може да се искористи за случаен избор на учесниците во програмата за вработување млади лица. Ова, за возврат, го овозможува спроведувањето на експериментално оценување на влијанието (видете Дел 2 од овој пакет за учење).

Кога може да се користат методите за утврдување стратификуван примерок?

Стратификуваниот примерок се користи кога треба да се извлечат заклучоци за различните групи што се таргетирани од програмата. Примерите за ова вклучуваат млади мажи, наспроти млади жени, или тинејџери, наспроти млади полнолетни лица. Стратификуваниот примерок најчесто се користи за извлекување на единиците што треба да се анкетираат во различни географски области.

Дали за некое истражување секогаш се бара ниво на доверба од 95%?

Нивото на доверба од 95% е параметар што вообичаено се користи во истражувања врз примерок. Меѓутоа, некои истражувачи користат и ниво на доверба од 99% (со интервал на доверба од 2.576).

Кога треба да се спроведат последователните истражувања?

Последователните истражувања, вообичаено, се спроведуваат шест месеци по завршувањето на програмата. Меѓутоа, бидејќи врската меѓу краткорочните и долгорочните исходи на програмата, вообичаено, е слаба, подобро е да се спроведат дополнителни истражувања 12 и 18 месеци по завршување на програмата, ако е тоа изводливо (во таквите случаи едно од истражувањата може да стане студија за следење). На пример, во повеќе различни истражувања е утврдено дека целосниот ефект на програмите за обука на пазарот на трудот, вообичаено, се материјализира две години по завршувањето на програмата.

Што е разликата меѓу последователно истражување и истражување за следење?

Главната разлика е поврзана со тоа колку лесно, или колку тешко било да се контактираат учесниците во програмата за целите на истражувањето. Последователните истражувања, вообичаено, се спроведуваат 6 до 12 месеци по завршување на програмата и, според тоа, со учесниците се остварува контакт релативно лесно. Спротивно на тоа, студиите за следење користат методи за лоцирање на корисниците неколку години по завршувањето на програмата. Изборот на механизмот на истражувањето може, исто така, да зависи од тоа дали истражувачите сакаат да ги мапираат последователните активности на корисниците во детали.



Најчесто поставувани прашања

џрог.

Дополнителна литература



ILO. 2009. *School-to-work transition survey: a Methodological guide* (ILO, Geneva), www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm

International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). 2011. *Child Labour Impact Assessment Toolkit: Tracer Study Manual* (International Labour Office, Geneva).

Gertel, P.J. Martinez, S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. 2005. *Household Sample Surveys in Developing and Transition Countries* (New York, UNDESA), http://unstats.un.org/unsd/hhsurveys/pdf/Household_surveys.pdf

World Bank. 2010. *Impact Evaluation Toolkit* (Washington, DC, World Bank), [http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/ EXTI/2154~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:8811876,00.html](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/EXTI/2154~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:8811876,00.html)

Zall Kusek, J., Rist, R.C. 2004. *Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: a handbook for development practitioners* (Washington, DC, World Bank).



Поимник

Почетно истражување

Почетното истражување е наменето за обезбедување на вредностите за показателите пред спроведувањето на програмата. Почетните вредности може да се мерат во споредба со вредностите на истите показатели во текот, или на крајот на програмата за оценување на напредокот (или непостоењето на напредок).

Примарни извори на податоци

Примарните извори на податоци содржат информации што се собираат од агенцијата/организацијата што ја спроведува програмата, посебно за целите на програмата. Собирањето на податоците се врши преку посебно креиран прашалник што се применува на примерок од лица што е репрезентативен за популацијата од интерес.

Секундарни извори на податоци

Секундарните извори на податоци се состојат од информации што другите субјекти, кои не се агенцијата/организацијата за спроведување на програмата, ги собираат за сопствени потреби. Ова значи дека податоците може да не бидат целосни, онолку колку што е потребно.

Популација од интерес

Популацијата од интерес ги дефинира особините што се карактеристични за единиците (лица што треба да се анкетираат) на определено истражување и неговиот географски опфат. На пример, популацијата од интерес може да бидат: студентите, младите лица со завршено основно или пониско образование, или сите млади луѓе на возраст од 15-24 години, итн.

Екстерна валидност

За некое истражување да биде екстерно валидно, неопходно е примерокот да биде репрезентативен за целата популација од интерес и стапката на неодсив да не ги доведува во прашање барањата за пресметката за статистичката моќ. (Поради оваа причина, бројот на единици во примерокот за интервјуа обично се зголемува за 20%.)

Пресметки за статистичката моќ

Пресметките за статистичката моќ претставуваат алатка за пресметување на минималната големина на примерокот (минимален број на опсервации), што е потреба за резултатите од истражувањето да бидат валидни.

Утврдување случаен примерок

Утврдување случаен примерок е метод за извлекување единици (лица што треба да се анкетираат) од рамката за утврдување на примерокот, при што секое лице кое е наведено во рамката има подеднаква веројатност да биде избрано за анкетирање.

Поимник



Утврдување стратификуван случаен примерок

Кај утврдувањето на стратификуван примерок, популацијата се дели на групи (на пример: мажи, жени, или лица на различни локации) и се утврдува случаен примерок во рамките на секоја група/локација. Како резултат на тоа, секоја единица, од секоја група/локација (или стратум), има подеднаква веројатност да биде извлечена.

Последователно истражување/студија за следење

Кај студиите за следење, младите лица кои учествувале во програмата, се лоцираат (следат) и се испрашуваат за нивната (детална) историја на вработувањата откако ја напуштиле програмата. Основната цел на студијата за следење е да се формулираат стратегии што ќе овозможат следење на учесниците неколку години по завршувањето на програмата. Од друга страна, основната цел на последователното истражување е да се открие колкав број учесници добиле работа по програмата (и каков вид работа). Бидејќи овие истражувања се спроведуваат наскоро по завршувањето на програмата, не е тешко да се стапи во контакт со учесниците и затоа не се користи никаква посебна стратегија за нивно лоцирање.

Стапка на неодсив

Кај истражувањата врз примерок, стапката на неодсив го опишува процентот на лицата во примерокот од кои не може да се добијат никакви информации заради било какви причини (смрт, отсуство или одбивање да се даде одговор). Стапката на атриција е еден вид неодсив и се случува кога податоците се нецелосни за една или повеќе единици од примерокот.

џрог.

1

2

3

4

5

Следење на резултатите:
собирање и анализирање податоци



ДЕЛ 2

ОЦЕНУВАЊЕ НА ВЛИЈАНИЕТО НА ПРОГРАМИТЕ
ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ ЛИЦА

Вовед во оценувањето на влијанието

6

- 6.1. Третмански и контролни групи
- 6.2. Пристапи за формирање валидни контролни групи
- 6.3. Бруто и нето-процени на програмата за вработување млади лица
- 6.4. Избирање еден од различните пристапи за оценување на влијанието

Вовед во оценувањето на влијанието

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да ги наведат основните пристапи што се користат за проценување на влијанието на определена програма за вработување млади лица;
- Да прават разлика меѓу „брuto“-процени (следење на успешноста) и „нето“-процени (оценување на влијанието);
- Да донесат одлука кој модел за оценување треба да се употреби за некоја конкретна програма за вработување млади лица.

Вежби за учење

- Кој метод за оценување е потребен?

Вовед во оценувањето на влијанието

Целта на оценувањето на влијанието е да се измери каузалниот ефект на определена програма за вработување млади лица врз исходите од интерес (вообичаено тоа е вработувањето и приходите) во определен момент по завршувањето на програмата²⁸. Оценувањето на влијанијата ја утврдува каузалноста преку проценување до кој степен некоја програма придонела за промената на исходот, на тој начин исклучувајќи ја можноста дека било какви други фактори – покрај програмата – го објаснуваат ефектот. Поимот „влијание“, во овој контекст, ја претставува промената на исходот што може директно да се припише на определена програма. Основната формула за оценување на влијанието е:

$$\alpha = (Y | P = 1) - (Y | P = 0)$$

Ова покажува дека каузалното влијание (α) на определена програма (P) врз исходот (Y) е разликата меѓу исходот (Y) во присуство на програмата (кога P = 1) и истиот исход (Y) без програмата (кога P = 0). Оваа формула е применлива за лице, домаќинство, заедница или било каков друг вид на корисник (единица на опсервација) на програмата.

Пресметката на првиот дел од формулата е едноставна, бидејќи го мери исходот од интерес за учесниците во програмата (на пр., колку од нив се вработени и колку изнесуваат нивните просечни приходи). За пресметување на овој дел од формулата, неопходно е да изврши дополнително истражување во определен момент по завршувањето на програмата (како што е објаснето во Модул 5).

²⁸ Поимот „програма“ се однесува на интервенциите за вработување млади лица, како што е детално наведено во Воведот (поточно, услуги за вработување, стручна обука, субвенционирање на вработување, јавни работи и мерки за самовработување).

Цели на оценувањето

6.1 Третмански и контролни групи

Меѓутоа, вториот дел на формулата не може да се мери директно, бидејќи лицата не може истовремено да учествуваат и да не учествуваат во програмата што се мери (ова се нарекува „контрафактички проблем“). За процена на контрафактот (на пр., што би се случило без програмата) се користат споредбени (или „контролни“) групи. Ова значи дека горенаведената формула станува:

$$\alpha = (Y_p) - (Y_c)$$

каде каузалното влијание (α) е еднакво на разликата меѓу исходот Y што е утврден за учесниците (p) и исходот Y што е утврден за контролната група (c). На пример, ако исходот од интерес е вработувањето, каузалното влијание е еднакво на стапката на вработеност утврдена за учесниците во определена програма, минус стапката на вработеност утврдена за членовите на контролната група. Под услов ако контролната група навистина претставува валидна споредбена група, процената на влијанието е едноставна.

Клучната задача при оценувањето на влијанието е да се идентификува контролна група што од сите аспекти е слична на „третманската“ група (т.е. учесниците во програмата за вработување млади лица), при што единствената разлика меѓу нив е учеството во програмата. Третманските и контролните групи треба да имаат исти карактеристики од најмалку три аспекти:

1. Двете групи треба да бидат идентични во смисла на опсервабилни карактеристики (пол, возрасна група, ниво на образование, статус на пазарот на трудот и приходи на домаќинството) и неопсервабилни карактеристики (склоности, мотивација и интереси). Иако секој млад учесник нема да има свој идентичен близак во контролната група, она што е важно е дека, во просек, двете групи се исти.

2. Од третманската и од контролната група се очекува дека ќе реагираат на програмата на ист начин. Ова значи дека исходот од интерес веројатно ќе се зголеми (или намали) како за учесниците, така и за членовите на контролната група. На пример, ако некоја програма за вработување млади лица има за цел да го зголеми нивото на вештините на учесниците, ова би требало да се случи и за членовите на контролната група, доколку тие би учествувале во програмата.

Вовед во оценувањето на влијанието

3. Третманската и контролната група се изложени на истиот начин на сите останати фактори што се екстерни за програмата што се оценува. Ова го вклучува и пристапот до услуги што не се дел од оценувањето. На пример, ако интервенцијата се состои од субвенционирање на платите чијашто целна група се младите што се пријавени во агенцијата за вработување, и ако агенцијата нуди услуги за помош при барањето работа за сите свои клиенти, таквите услуги треба да бидат достапни и за третманската и за контролната група.

Ако меѓу членовите на третманската и на контролната група постојат било какви суштински разлики, постои „пристрасност на изборот“. Ова значи дека исходите што би се утврдиле по завршувањето на програмата може да се должат на овие разлики, наместо на учеството во програмата.

Оценувањата на влијанието треба да бидат интерно и екстерно валидни. Интерна валидност значи дека оценувањето може да ја покаже причинско-последичната врска меѓу промената на исходите и програмата за вработување млади лица. Со други зборови, лицата доживуваат различни исходи врз основа на тоа дали учествувале во програмата, или не. Екстерната валидност значи дека наодите може да се генерализираат, т.е. дека истите резултати може да се очекуваат ако програмата се обезбеди за поголеми групи од истата популација. За да се осигури екстерната валидност, се користи соодветна стратегија за земање примероци за избирање на лицата чишто исходи ќе се мерат.

Постојат два пристапа за избирање валидна контролна група за оценување на влијанието на програмите за вработување млади лица: експериментален и квазиекспериментален пристап.

6.2.1. Експериментални пристапи

Кај експерименталните пристапи (рандомизиран експериментален модел или рандомизирано контролирано испитување), лицата кои ги исполнуваат барањата за квалификуваност за учество во програмата се делат во две групи, по случаен избор. Третманската група се распределува да ја добие програмата, а контролната група се распределува да не ја добие програмата. Бидејќи распределбата се врши по случаен избор, третманската група и контролната група

6.2 Пристапи за формирање валидни контролни групи

би имале слични искуства во отсуство на програмата. Рандомизацијата, оттаму, обезбедува едноставен метод за формирање на контрафактот за третманската група преку користење на исходите од контролната група. Влијанието на програмата во рандомизираното оценување е разликата во исходите по програмата меѓу третманската и контролната група.

Клучната карактеристика на овој вид оценување на влијанието е распределбата по случаен избор. Останатите методи за избирање на учесниците носат ризик од пристрасност на изборот (т.е. различните исходи по програмата би се случиле дури и во отсуство на програмата). Пристрасностите на изборот се избегнуваат во рандомизираниот модел бидејќи учесниците и контролната група се избираат по случаен избор и се разликуваат (во просек) единствено според нивното учество во програмата.

Во случајот на пристапи со рандомизирано контролирано испитување е потребна поедноставна анализа на податоците, во споредба со останатите можни опции. Иако моделот со рандомизиран избор ја нуди највисоката интерна валидност за оценување на определена програма за вработување млади лица, овој пристап често е неизводлив или непрактичен. На пример, рандомизираниот модел не може да се употреби: (i) Кога програмата веќе започнала и корисниците веќе биле избрани со други методи; (ii) Кога постојат доволно ресурси за опфаќање на сите лица кои се квалификуваат за учество и би било неетички да се повлечат услугите само за целите на оценувањето; (iii) Кога интервенцијата е наменета за ограничен број лица со единствени карактеристики; или (iv) Кога креаторите на политиките се противат на обезбедување на програмата за една група и не за друга група. Кога рандомизираните модели се неизводливи, оценувањето мора да се сврти кон квазиексперименталните пристапи (видете долу).

>>>>> Пример

Оценување на влијание: рандомизиран експериментален модел

Започнувајќи од 1992 година, Интерамериканската банка за развој финансира програми за обука во Латинска Америка, што се наменети за пониско образованите млади. Овие програми ја комбинираат кабинетската настава, со период на искуство на работното место. Од овие програми, програмата *Juventud y Empleo* (JE) во Доминиканската Република беше првата програма што вклучи рандомизиран модел за оценување.

Била извршена распределба по случаен избор на група потенцијални учесници идентификувани од страна на *Centros Operadores del Sistema* (COS), на коишто Министерството за труд го отстапило обезбедувањето на услугите за обука. Секој COS морал да избере 35 потенцијални учесници кои исполнуваат повеќе барања за прием (возраст 16-29 години, потекло од најсиромашните домаќинства во земјата, тековно не оди на училиште, со незавршено средно образование или помалку, тековно невработено лице, подвработено лице или неактивно лице). Основните податоци биле

собрани при пријавувањето од секој COS, за сите лица што се квалификувале и биле заинтересирани за учество во програмата (вкупно 10.309 лица).

Откако бил пополнет списокот од 35 потенцијални учесници, нивните имиња и броеви за идентификација биле испратени до координативната единица на програмата (PCU), што случајно ги избрала учесниците во обуката. Од секоја група на 35 потенцијални учесници, 20 лица биле распределени по случаен избор во третманската група и биле известени по телефон за датумот и условите на програмата за обука. Останатите 15 лица биле распределени во контролната група, но пет од нив по случаен избор биле ставени на листа на чекање, како замена во случај ако некој член на третманската група отсуствува.

Од сите кандидати од 2008 година, приближно 2.564 млади биле распределени по случаен избор во контролната група, а 5.801 во третманската група. Од првичната третманска група, 1.011 лица воопшто не се појавиле, додека 4.791 лица ја посетувале обуката. За да се пополнат местата на лицата што воопшто не се појавиле на обуката, 941 членови на првичната контролна група биле прераспределени во третманската група, со што се добила „реализирана третманска група“ со 5.723 членови и „реализирана контролна група“ со 1.623 членови.

Било спроведено дополнително истражување 18 до 24 месеци откако учесниците ја завршиле обуката на примерок од 4.039 млади луѓе.

Пример <<<<<

Оценување на влијание: рандомизиран експериментален модел

Ќрог.

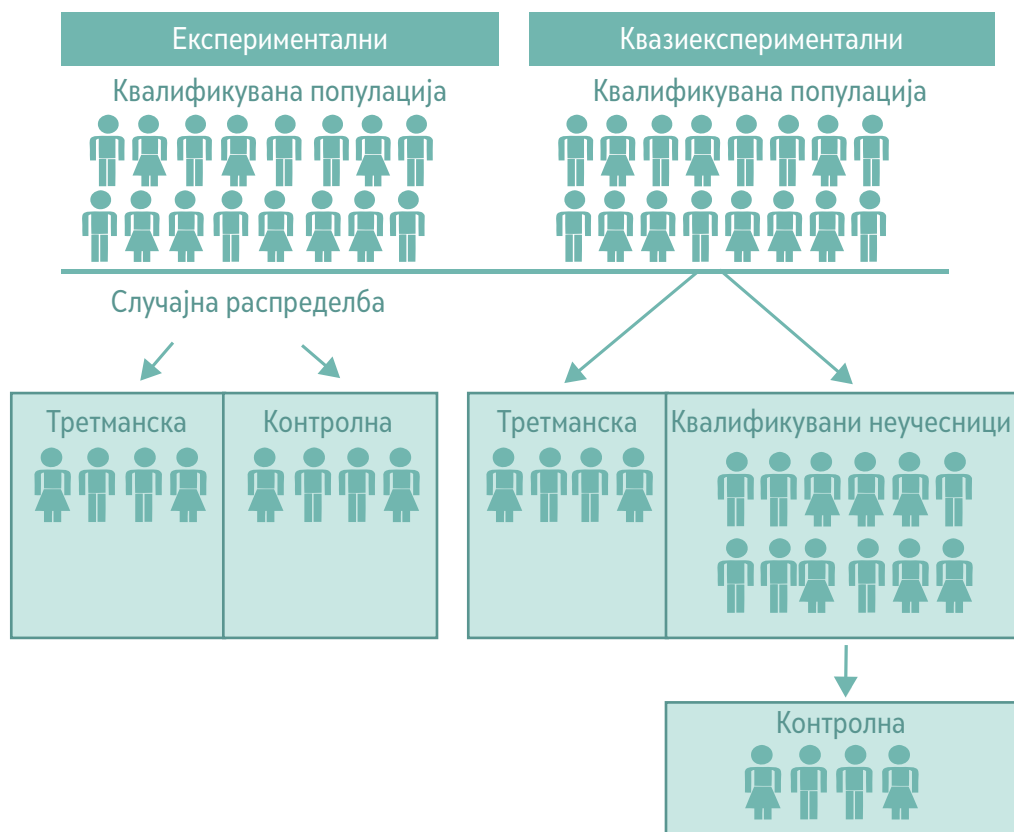
Избор:

Ibarrarán, P., Ripani, L., Villa-Lora, J.M. 2011. *Youth training in the Dominican Republic: New evidence from a randomized evaluation design* (preliminary version of a paper prepared for the 6th IZA Conference).

6.2.2 Квазиекспериментални пристапи

Во основата на квазиексперименталните пристапи се различните статистички методи што се користат за формирање на валидна контролна група во случај кога експерименталните пристапи не се најсоодветниот избор. На Сликата 6.1 се илустрирани разликите меѓу двата метода за оценувања.

Слика 6.1. Експериментални и квазиекспериментални пристапи



Вовед во оценувањето на влијанието

Најчесто користените квазиекспериментални пристапи за оценување на програмите за вработување млади лица се моделот на дисконтинуитет на регресија, впарување и разлика во разлики.

Моделот на дисконтинуитет на регресија (МДР) е метод што може да се користи за програми што имаат правила за прием со јасна точка на пресек за утврдување кој се квалификува и кој не се квалификува. Потребни се два основни услови. Првиот услов е индекс на континуирана квалификуваност, односно скала за рангирање на популацијата од интерес, како што е, на пр., должината на временскиот период на невработеност за пријавените невработени лица, или резултати од тестирање за определена програма за обука, или, пак, едноставно, возраста на потенцијалните корисници. Вториот услов е јасно утврдена критична вредност, односно точка на скалата над и под којашто популацијата се одредува како квалификувана/неквалификувана за учество во програмата. На пример, младите лица со резултати од тестирањето од најмалку 40, од вкупно 100 бодови, се квалификуваат за програмата за обука на работното место. Точката на пресек во овој пример е 40, бидејќи сите кои се под 40, не се квалификуваат.

Моделот на дисконтинуитет на регресијата ја пресметува разликата на постпрограмските исходи меѓу лицата кои се блиску до точката на пресек за квалификуваноста. Лицата кои постигнале резултати на тестирањето малку под 40, стануваат членови на контролната група и се користат за процена на контрафактот за лицата кои постигнале резултати на тестирањето кои се малку над 40.



>>>> Пример

Оценување на влијанието: модел на дисконтинуитет на регресија

Во 2005 година, Финска вовела законодавство што предвидува дека на младите луѓе мора да им се понуди обука или практика на работното место во текот на првите три месеци од невработеноста. Обуката за пазарот на трудот се состои од подготвителна и стручна обука. Пријавите за учество биле обработувани од страна на Заводот за вработување. Како по обичај, имало повеќе кандидати, отколку слободни места и просечната стапка на одбивање изнесувала околу 50%. Просечното времетраење на обуката било пет месеци, додека, пак, подготвителната обука била многу пократка.

Законската одредба гласела дека обуката за пазарот на трудот требало да се понуди на лицата на возраст над 20 години кои не се вработени или под ризик од невработеност. Ова резултирало во дисконтинуитет меѓу возраста и учеството, што бил искористен за идентификување на каузалниот ефект на учеството во програмата врз вработеноста.

Оценувањето се засновало врз збир од податоци формулиран од годишната статистичка евиденција за вработеноста, во комбинација со информации од повеќе од 20 различни регистри (данок, пензии, невработени баратели на работа). Збирот од податоци содржел широк спектар информации за индивидуалните демографски и општествено-економски карактеристики, како и информации за временските периоди на невработеност и учеството во програмите на пазарот на трудот.

Била искористена низа од правила за избор на примерок за да се добие конечниот примерок. На почетокот примерокот бил ограничен на младите луѓе од возрасната група од 16-25 години, кои останале невработени во 1998 година. Ова го овозможи фокусирањето на младите луѓе на двете страни од законодавната точка на пресек (возраст од 20 години). Примерокот, дополнително, бил ограничен на лица кои претходно не учествувале во некоја програма (за адресирање на проблемот на мноштвото програми на пазарот на трудот). Конечно, лицата кои не завршиле високо образование биле исклучени за да се подобри споредливоста на возрасните групи од двете страни на возрасната граница.

Вовед во оценувањето на влијанието

Бидејќи една од целите на оценувањето била да се истражи оптималното време за обуката, била спроведена стратификација на примерокот според времетраењето на невработеноста во месеци, започнувајќи од моментот кога некое лице се пријавило како невработено. Во текот на вториот месец на невработеноста, некои лица учествувале во обуката (третманска група), додека, пак, контролната група се состоела од млади кои сè уште биле невработени и кои во тоа време не учествувале во програмата. Следниот месец, третманската група се состоела од лица кои учествувале во обуката во текот на третиот месец на нивната невработеност. Контролната група се состоела од лица кои, начелно, можеле да учествуваат, но не учествувале. Истиот систем бил применет за сите времетраења на невработеноста до 12-тиот месец. Бил употребен генетички метод за впарување за урамнотежување на разликите меѓу учесниците и контролната група. Било утврдено дека ефектите на стручната обука се негативни на почетокот на последователниот период (ефект на имобилизација).

Потоа започнале да се појавуваат позитивни ефекти врз вработеноста, кои повторно се намалиле на крајот на последователниот период. Било утврдено дека, во просек, ефектот на програмата бил под 3 процентни поени.

Пример



Оценување на влијанието: модел на дисконтинуитет на регресија

Ќрпг.

Извор:

Hämäläinen and K.Tuomala, J.2007. *Vocational labour market training in promoting youth employment* (Helsinki, Government Institute for Economic Research, 2007), www.vatt.fi/en/publications/latestPublications/publication/Publication_1345_id/762



Методите за впарување може да се применат во контекст на, речиси, сите можни правила за распределба, под услов ако постои група која не учествувала во програмата што е предмет на оценувањето. Методите за впарување, вообичаено, се потпираат врз забележаните карактеристики (пол, возрастна група, ниво на образование, временски период на невработеност, националност, здравствена состојба, итн.), за градење на контролната група. Оттаму, за таквите методи е потребна цврста претпоставка дека не постојат било какви незабележани разлики меѓу учесниците и контролната група што се поврзани со исходите од интерес. Поради ваквата цврста претпоставка, методите за впарување, вообичаено, се користат во комбинација со други квазиекспериментални методи. Впарувањето користи статистички техники за конструирање на вештачка контролна група, така што за секое можно третирано лице се идентификува нетретирано лице кое поседува слични карактеристики.

На пример, да го разгледаме субвенционирањето на вработувањето за младите невработени лица кои се пријавени во агенцијата за вработување. Збирот на податоци на агенцијата за вработување ги вклучува како младите кои се запишале во програмата, така и младите кои не го сториле тоа. Програмата нема било какви јасни правила за распределување и тоа го објаснува фактот што некои млади луѓе се запишале во програмата, а некои од нив не го сториле тоа. Во таков контекст, методите за впарување овозможуваат идентификација на незапишаните лица кои изгледаат најслично на учесниците во програмата врз основа на карактеристиките што се достапни во збирот на податоци (колку повеќе индивидуални карактеристики се достапни, толку подобро). Овие „впарени“ незапишани лица потоа се претвораат во контролна група што се користи за процена на контрафактот.



Пример

Оценување на влијание: методи за впарување

Како одговор на растечкиот број на невработените, Владата на Шведска ја зголеми потрошувачката на активните програми на пазарот на трудот на почетокот на 1990-тите, за преквалификација на младите невработени лица. Во 1992 година е воведена нова програма од големи размери, насочена кон невработените млади (Практика за млади).

Употребено е впарување на показателите на склоноста за процена на просечниот ефект на третманот врз годишните примања, веројатноста за повторно вработување и веројатноста за редовно образување. Користените податоци биле случаен примерок од приближно 200.000 лица, собрани од бази на податоци што се водат од страна на шведскиот Национален одбор за пазарот на трудот (AMS) и шведскиот Завод за статистика (SCB).

Базата на податоци на AMS вклучувала евиденција на сите лица кои се пријавени во Агенцијата за вработување, додека, пак, SCB водел евиденција за годишните примања на сите лица кои се регистрирани во Шведска.

Вовед во оценувањето на влијанието

За секое лице во студијата, датумите на пријавување, статусот на пазарот на трудот и индивидуалните карактеристики во периодот меѓу август 1991 година и март 1997 година, биле комбинирани со информациите за годишните примања за периодот од 1985, до 1995 година.

Од базата на податоци биле извлечени сите лица на возраст од 20-24 години кои се пријавиле во Агенцијата за вработување во текот на 1992 и 1993 година (10.579 лица). Од оваа група биле издвоени сите кои биле запишани во програмата Практика за младите и во обуката за пазарот на трудот. Како резултат на тоа, третманската група се состоела од 2.263 млади луѓе (1.657 учесници во програмата Практика за младите и 606 учесници во обуката за пазарот на трудот).

Контролната група се состоела од млади лица кои се пријавиле како невработени во истиот период (1992-1993 г.), но никогаш не учествувале во некоја од програмите (приближно 5.000 лица). Начелно, сите од нив може да се искористат како контролна група. Меѓутоа, должината на периодот на невработеност пред програмата имала значајна улога во објаснувањето на учеството. Оттаму, за да се искористат овие информации за процена на склоностите, за лицата кои не биле учесници, бил утврден хипотетички датум на започнување на програмата.

Прво, и учесниците, и лицата кои не учествувале, биле поделени на подгрупи според месецот на пријавување во Агенцијата за вработување. Второ, секое лице од подгрупата кое не било учесник, било случајно распределено во подгрупа на учесници врз основа на „должината на периодот на невработеност пред програмата“. Во случаите кога реалниот период на невработеност на лицето кое не учествувало во програмите бил пократок од распределениот период на невработеност пред програмата, таквото лице било отстрането од примерокот.

Со оваа постапка биле избришани приближно 60% од примерокот, со што останале нешто повеќе од 2.000 лица кои не биле учесници. Имало две важни прашања за оваа преостаната група на лица кои не биле учесници. Прво, таа се разликувала од првичната, поголема група од 5.000 лица заради пократкиот период на невработеност пред програмата. Второ, на невработените лица кои не успеале да најдат работа (или заради некоја друга причина, се одјавиле од Агенцијата за вработување) им биле понудени нови можности за учество во програмите. Оттаму, преостанатата група била проверена за да се осигури дека нејзините членови никогаш не учествувале во било која од програмите што биле предмет на оценувањето. Од нив, 2.000 лица никогаш не учествувале и образувале валидна контролна група.

Пример



Оценување на влијание: методи за впарување

Ѓрог.

Извор:
Larsson L. 2000. Evaluation of Swedish youth labour market programmes (Uppsala University), <http://qvar.nek.uu.se/Pdf/00wp6.pdf>

Техниката **разлика во разлики (PP)**, вообичаено се користи во оценувањата на влијанието како добра замена за рандомизираниот модел. PP моделот користи информации од неслучајно избрана контролна група за конструирање на контрафактот. Начелно, разликата во исходите по програмата кај учесниците и контролната група, ги вклучува и „вистинскиот“ ефект на третманот и „пристрасноста на изборот“ што е предизвикана од разликите меѓу двете групи.

PP моделот ја споредува разликата во исходите меѓу учесниците и споредбената група по завршувањето на програмата, со разликата што постоела пред програмата. Под услов ако пристрасноста на изборот е константна со текот на времето, промената во разликата меѓу групата на учесниците и контролната група од времето пред програмата, до времето по програмата (т.е. разлика во разликите), го сочинува ефектот на програмата.



Пример

Оценување на влијание: разлика во разлики

Во периодот од 1973 до 1978 година, Владата на Индонезија изградила над 61.000 основни училишта низ целата земја (програма INPRES). Ефектот на оваа програма врз образованието и врз платите бил оценуван преку комбинирање на разликите помеѓу различните региони во бројот на изградените училишта, со разликите помеѓу различните кохорти заради временскиот распоред на програмата.

Во истражувањето за оценувањето се користени податоците од меѓупописното истражување во Индонезија од 1995 година (SUPAS), во кое бил искористен примерок од повеќе од 200.000 домаќинства. Од тој примерок бил извлечен примерок од 152.989 лица родени во периодот од 1950 до 1972 година (т.е. лица кои го завршиле своето образование). SUPAS собира податоци за платата за претходниот месец за луѓето кои работат за плата. Од овие податоци била пресметана надница за еден час работа, делејќи ја месечната плата со бројот на часови работа во текот на месецот. Ефектите на програмата врз образованието биле пресметани користејќи го целосниот примерок, но платите биле проценети користејќи го примерокот од лицата вработени за плата (т.е. 60.633 лица).

Стратегијата за идентификација го искористила фактот што изложеноста на програмата за изградба на училишта се разликувала според регионот на раѓање и датумот на раѓање. Постоеле значителни разлики во интензитетот на програмата во различните региони заради напорите на Владата да алоцира повеќе училишта во регионите каде првичниот број на запишани ученици бил низок. Оттаму, образованието

на лицата кои биле доволно млади за да посетуваат настава кога започнала програмата требало да биде повисоко од образованието на постарите лица во сите региони, но разликата требало да биде поголема во регионите што добиле повеќе училишта.

Бил искористен методот на разлика во разлики за контрола на варијациите во образованието како меѓу различните региони, така и меѓу различните кохорти. Помеѓу раните кохорти – кои немале придобивки од програмата затоа што биле престари за да посетуваат основно образование кога започнала програмата (лица кои во 1974 година биле на возраст од 12 или повеќе години) - зголемувањето на стекнатото образование од една до друга кохорта не било во корелација со бројот на училишта по глава на жител од програмата што биле изградени во периодот од 1973 до 1978 година. Истата стратегија била искористена за процена на влијанието на оваа програма врз платите во 1995 година.

Процените сугерираат дека изградбата на основните училишта довела до пораст на образованието и на примањата. Децата на возраст од 2 до 6 години, во 1974 година добиле 0,12 до 0,19 години повеќе образование за секое изградено училиште на 1.000 деца во нивниот регион на раѓање. Користејќи ги варијациите во школувањето што се генерирани од оваа политика како инструментална варијабила за влијанието на образованието врз платите, се добиваат економски приноси од образованието, што се движат од 6,8 до 10,6%.

Извор:

Dufo, E. 2001. *Schooling and labor market consequences of school construction in Indonesia: Evidence from an unusual policy experiment.*-(Massachusetts Institute of Technology Working Paper ,Boston).

Кога се зборува за следењето на успешноста, поимот „брuto-вработеност во последователниот период“ се користел за означување на видот на резултатите што ги дава следењето на успешноста за програмите за вработување млади лица. Ова се правело за разграничување на резултатите од следењето на успешноста, од резултатите на оценувањето на влијанието (што се „нето“-резултати). Примерите долу ги илустрираат двата метода што, вообичаено, се користат за утврдување на референтните точки на резултатите на некоја програма за вработување, при што и двата метода не успеваат да ги измерат „нето“-ефектите.

Пример

Оценување на влијание: разлика во разлики

џрог.

6.3 Бруто и нето - процени на програмата за вработување млади лица

>>>> Пример 1

Споредби пред и потоа

Во 2005 година, Владата претстави програма наменета за олеснување на вработувањето на младите луѓе на возраст под 29 години во претпријатијата од приватниот сектор. Програмата предвидувала целосно откажување од придонесите за социјално осигурување (делот на работодавачите) за период од 12 месеци, со обврска за задржување на субвенционираниите работници дополнителен период од 12 месеци. За програмата, што се спроведувала врз основа на принципот „прв дојден, прв услужен“, биле распределени 50 милиони долари на годишно ниво, што било доволно за покривање на целата група на популација. Непосредно пред започнувањето на програмата, Заводот за статистика спровел ад хок модул за младите во состав на Анкетата на работната сила, за да го измери преминот на младите од училиште на работа. Ова истражување ги обезбедило следниве основни податоци за 2005 година:

- Стапката на активност на младите на возраст од 15 до 29 години изнесувала 28% (100.000 млади); 80% од нив биле вработени за плата, 12% вработени за сопствена сметка и 8% биле неплатени семејни работници.
- Стапката на невработеност на младите изнесувала 32,5%, при што младите од руралните подрачја со поголема веројатност биле невработени, за разлика од младите од урбаните подрачја.
- Преминот на работа бил мерен во период од 30 месеци за младите кои завршиле пониско од средно образование и во период од 12 месеци за младите со завршено високо образование.

Во 2009 година, Заводот за статистика повторно го спровел истражувањето на истиот примерок испитаници и утврдил дека вработеноста на младите се зголемила на 31% (110.700 лица) и дека вработените за плата учествувале со 88% во вкупниот број на вработени млади. Периодот на премин од училиште на работа, се намалил на 18 месеци за лицата со завршено средно образование и на шест месеци за лицата со завршено високо образование.

Методот пред-потоа би ја користел бројката за вработеноста во 2005 година како контрафакт и би заклучил дека програмата за вработување млади лица ја зголемила вработеноста на младите за 10.700 лица, или 3 процентни поени.

Меѓутоа, во 2007 година, Владата ги либерализирала постапките што го регулираат влегувањето на странските инвеститори во земјата. Како резултат на тоа, производниот сектор, во којшто инвестирале најголемиот број на странски друштва, ја зголемил својата додадена вредност на годишно ниво за повеќе од 40% годишно.

Вовед во оценувањето на влијанието

Промената на бројот на вработените млади луѓе (10.700) е прикажана во точката А на Сликата 6.2, но експанзијата на секторот за производство може да биде одговорна за зголемување на вработеноста на младите, што е еднакво на растојанието меѓу точките С и А (или 5.700 лица). Според тоа, реалното влијание на програмата е само растојанието меѓу точките В и С (т.е. 5.000 лица), а не е растојанието меѓу точките А и В. Со други зборови, освен ако не се земе предвид секој друг фактор што може да влијае врз вработеноста на младите, не може да се тврди со сигурност дека забележаната промена се должи исклучително на програмата.

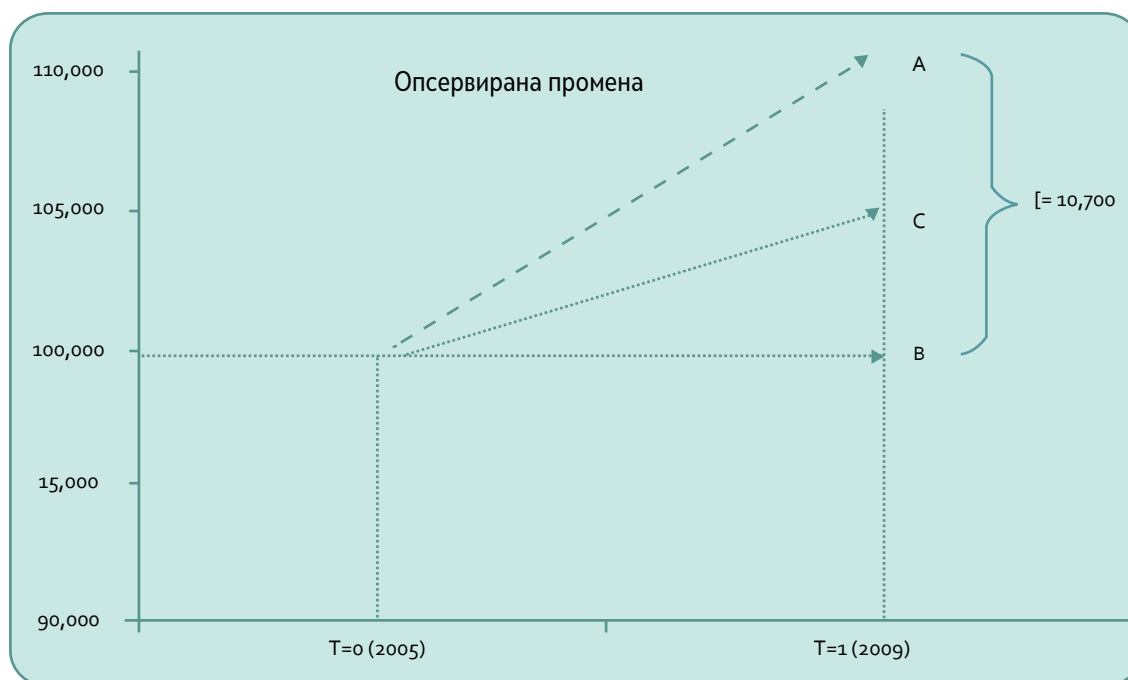
На Сликата 6.2, растојанието од точката А до точката В е „брuto“-процена, а растојанието од точката В до точката С е „нето“-влијание.

Пример 1 <<<<<

Споредби пред и потоа

ѝрог.

Слика 6.2. Процени пред-потоа



>>>>> Пример 2

Споредба меѓу запишани/ незапишани

Во 2009 година, Заводот за вработување започнал да спроведува национална програма за стручна обука за невработените млади. Целта била да им се обезбеди на 40.000 млади невработени лица да се стекнат со вештините што се бараат на пазарот на трудот. Бидејќи програмата не можела да ги вклучи сите млади луѓе кои биле пријавени како невработени (230.000 лица), било одлучено дека може да учествуваат само оние кои ќе се пријават за учество. По две години (2011 г.), Заводот за вработување се обидел да го процени ефектот на програмата врз примањата, споредувајќи ги просечните примања на учесниците кои биле вработени по завршувањето на програмата, со примањата на младите кои не се пријавиле за учество во програмата.

Во последователната студија биле вклучени 6.000 учесници кои ја завршиле програмата и 5.000 млади луѓе пријавени како невработени во времето кога започнал уписот во националната програма за обука.

Било утврдено дека примањата на учесниците во програмата биле просечно 40% повисоки од примањата на младите кои нашле вработување, но не учествувале во програмата. Повторно, овој резултат го претставува „брuto“-исходот на програмата. Ова е така затоа што карактеристиките на лицата кои одлучиле да се запишат во програмата може во голема мера да се разликуваат од карактеристиките на лицата кои не се запишале. На пример, оние кои се запишале, можеби биле помотивирани, додека, пак, оние кои не се запишале, можеби биле обесхрабрени работници. Веројатно е дека нивната успешност на пазарот на трудот би била различна во секој случај.

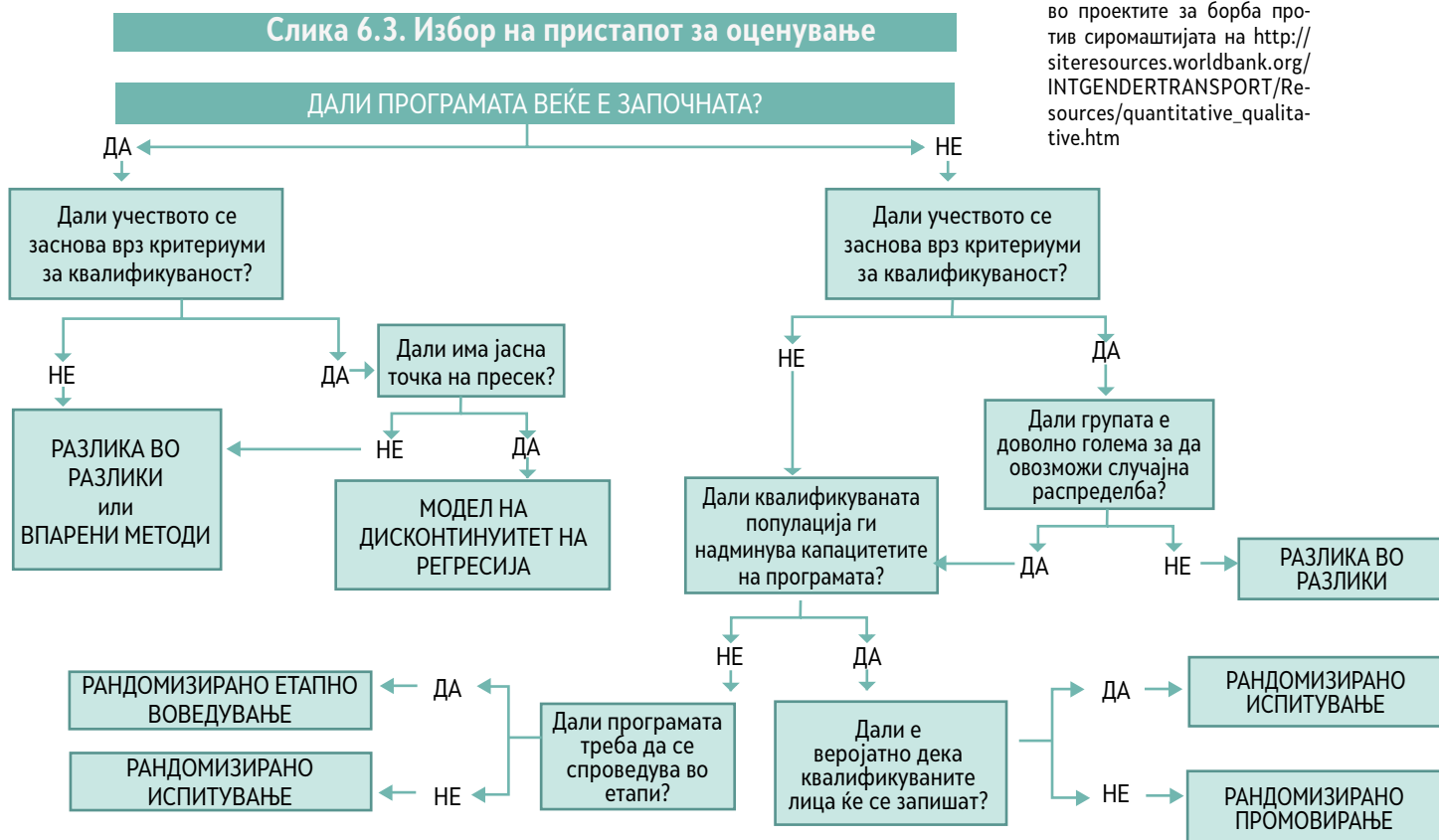
Според тоа, групата што избрала да не се запише, не обезбедила добра процена на контрафактот. Ако се забележи разлика во примањата меѓу двете групи, не е можно да се утврди дали разликата произлегува од програмата за обука или од основните разлики меѓу двете групи. Фактот што помалку мотивираните лица избрале да не се запишат во програмата, води кон пристрасност во оценувањето на влијанието на програмата („пристрасност на изборот“). Во овој случај, ако младите луѓе кои се запишале во програмата имале повисоки примања дури и без програмата, пристрасноста на изборот би била позитивна (т.е. влијанието на програмата за стручна обука би било преценето).

Изборот на методот за оценување се раководи според специфичните својства на програмата за вработување млади лица што треба да се оценува, односно со нејзиниот временски распоред и опфат, правилата што ги утврдува за упис на учесниците и достапните ресурси. Сликата 6.3 нуди рамка за избирање на најсоодветниот метод за оценување, додека, пак, во Рамката 6.1 се објаснети чекорите што водат кон таквиот избор.²⁹

Како што беше спомнато во Воведот, целта на овој пакет за учење е да им понуди водич на лицата кои се одговорни за програмите за вработување млади лица за управување со следењето и оценувањето на влијанието, наместо тие самите да вршат следење на успешноста и оценување на влијанието. Особено, оценувањето на влијанието претставува сложена задача што најдобро се спроведува од страна на тим кој поседува специфична експертиза. **Алатката 2** од овој пакет за учење нуди пример за проектна задача за нарачување на оценување на влијанието. Значаен дел од проектната задача е реалниот избор на најдобриот метод за мерење на влијанието на некоја конкретна програма за вработување млади лица.

6.4 Избирање еден од различните пристапи за оценување на влијанието

²⁹ Во овие материјали за учење се разгледуваат првенствено методите за квантитативното влијание. Меѓутоа, квантитативните оценувања често се придружени од квалитативни оценувања (мешани методи). Видете, на пример, оценувања на влијанието на Светската банка за програмите во проектите за борба против сиромаштијата на http://siteresources.worldbank.org/INTGENDERTRANSPORT/Resources/quantitative_qualitative.htm



Рамка 6.1. Упатства за избирање на методологија за оценување на влијанието

1. Програмата веќе започнала

Ако програмата не користи рандомизација за распределување на учесниците во програмата, може да се користат единствено квазиексперименталните пристапи. Прашањето кој метод ќе функционира најдобро за конкретната програма, ќе зависи од утврдените правила за упис на учесниците.

а. Програмата е тековна и изборот на учесниците се врши врз основа на критериуми за квалификуваност

Ако програмата ја утврдува квалификуваноста врз основа на јасни критериуми со точка на пресек, тогаш моделот на дисконтинуитет на регресија е ефективен метод за оценување на влијанието. Примерите за точки на пресек ја вклучуваат: должината на временскиот период на невработеност или возраста (на пр., само младите кои се невработени шест месеци или подолго, само младите на возраст од 20 до 24 години, итн.).

б. Програмата е тековна и изборот на учесниците се врши врз принципот „прв дојден, прв услужен“ (или некое друго правило)

Ако програмата користи методи како што се „прв дојден, прв услужен“ или упат од надлежен службеник за прилив на учесници, контролната група може да се формира користејќи го методот на разлика во разлики или впарените методи, под услов ако постои група од неучесници од коишто ќе се формира контролната група. Ако програмата е наменета за севкупното квалификувано население и се спроведува наеднаш, не е можно да се формира контролна група. Ако програмата се воведува во етапи, тогаш контролната група може да се формира користејќи го методот на разлика во разлики или впарените методи со оние лица кои сè уште не се запишале.

2. Програмата не е започната

Ако распределувањето на учесниците се заснова врз забележаните карактеристики (на пр., млади луѓе со подолги периоди на невработеност) или незабележаните карактеристики (на пр., допуштање на лицата да се пријавуваат за учество во програмата врз основа на нивната сопствена мотивација), сè уште е можно да се користи рандомизиран модел за оценување. Меѓутоа, примерокот на подгрупата на квалификуваната популација (во горенаведените примери, лицата со подолги периоди на невработеност и лицата кои се пријавиле за учество во програмата), мора да биде доволно голем за да овозможи случајна распределба на учесници и неучесници. Ако рандомизацијата не е изводлива, може да се искористи методот на разлика во разлики. Методите за впарување може да бидат проблематични, бидејќи би можело да биде тешко да се впарат неопсервабилните карактеристики.

3. Достапност на ресурси

Последното прашање се однесува на ресурсите што програмата ги има на располагање за оценување на влијанието. Различните методи повлекуваат различни барања, во смисла на големината на примерокот, собирањето на податоци и сложеноста на статистичката анализа. Таквите барања заедно ја утврдуваат севкупната цена на активноста.

Доколку, кога се проектира програмата, се утврди дека квалификуваната популација е поголема од бројот на учесници кои програмата може да ги прими во даденото време (поради ограничувања на човечките и/или финансиските ресурси), програмата може да искористи рандомизирано контролирано испитување (нарекувано, исто така, рандомизирана распределба) за одлучување кој од квалификуваната популација ќе биде дел од програмата, а кој нема да биде дел од неа. Ако програмата се спроведе во целост наеднаш, добро ќе функционира и моделот на лотарија (видете Модул 7). Ако програмата треба да се спроведува во етапи, може да се искористи модел за рандомизирано етапно воведување. Ако рандомизацијата не е изводлива (на пр., поради политичко спротивставување, етички прашања), во оценувањето ќе мора да се користат квазиексперименталните пристапи. Пристапот според моделот на дисконтинуитет може да се искористи ако приливот на учесници се врши според јасно рангирање на квалификуваните кандидати со точка на пресек. Методот на разлика во разлики или впарените методи може да се користат ако приемот се заснова врз специфични карактеристики, согласно начелото „прв дојден, прв услужен“ или со упат од надлежен службеник.

Следните модули се фокусираат првенствено на рандомизираните модели за оценување (експериментални) и на моделот на разлика во разлики (квазиекспериментален). Модулот 9 ги разгледува во кратки црти останатите квазиекспериментални методи.



Дополнителна литература

Card, D., Ibararán, P. Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide*, (IZA working paper No 6085).

Duflo, E. 2001. *Schooling and labor market consequences of school construction in Indonesia: Evidence from an unusual policy experiment*. (Massachusetts Institute of Technology Working Paper Boston).

Duflo, E., Glennersterz, R., Kremer, M. 2007. *Using randomization in development economics research: A toolkit* (Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 6059, Boston), <http://econ-www.mit.edu/files/806>

Gertel, P.J., Martinez, S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hämäläinen, K., Tuomala, J. 2007. *Vocational labour market training in promoting youth employment* (Government Institute for Economic Research, Helsinki).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

Ibararán, P., Ripani, L., Villa-Lora, J.M. 2011. *Youth training in the Dominican Republic: New evidence from a randomized evaluation design* (Preliminary version of a paper prepared for the 6th IZA Conference)

Larsson, L. 2000. *Evaluation of Swedish youth labour market programmes* (Uppsala University), <http://qvar.nek.uu.se/Pdf/00wp6.pdf>

Morra-lmas, L.G., Rist, R.C. 2009. *The road to results: Designing and conducting effective development evaluations* (Washington, DC, World Bank).

Вовед во оценувањето на влијанието

Поимник



Влијание (ефект)

Во контекстот на оценувањата на влијанието, овој поим ги означува планираните или непланираните промени во исходите што може директно да се припишат на некоја програма.

Оценување на влијание

Оценување на влијание е оценување со кое се утврдува причинско-последичната врска меѓу некоја програма или интервенција и збирот на исходи. Оценувањето на влијанието се обидува да даде одговор на прашањето дали некоја програма е одговорна за забележаните промени во исходите од интерес.

Третманска група

Ова е групата на учесници во некоја програма за вработување млади лица.

Споредбена (или контролна) група

Споредбената (или контролната) група ги поседува истите карактеристики како третманската група, со исклучок на тоа што членовите на споредбената група не ги користат придобивките од програмата. Контролните (споредбените) групи се користат за процена на контрафактот.

Контрафакт

Контрафактот е процена што би била определен исход (Y) за некој учесник во програмата во отсуство на програмата (P). По дефиниција, контрафактот не може да се набљудува директно. Според тоа, тој мора да се проценува користејќи контролни групи.

Експериментален модел (модел на рандомизирана распределба или рандомизиран контролен модел)

Експерименталниот модел се смета за најробусниот метод за процена на контрафактите и често се нарекува „златниот стандард“ на оценувањето на влијанието. Со овој метод, корисниците се избираат случајно да бидат учесници во програмата и секој има еднакви шанси да биде извлечен. Оние што нема да бидат избрани, ја сочинуваат контролната група. Кога примероците се доволно големи, процесот на случајна распределба ја осигурува еквивалентноста на третманската и контролната група, во смисла како на опсервираните, така и на неопсервираните карактеристики.



Поимник

ѝрог.

Квазиекспериментален модел

Пристапите на квазиексперименталниот модел се користат за формирање валидна контролна група, користејќи статистички методи за контрола врз разликите меѓу учесниците во некоја програма и оние што не учествуваат.

Бруто и нето-влијание

Бруто ефектот на определена програма за вработување млади лица е забележаната промена на еден или повеќе исходи од интерес за учесниците во програмата. Таквите промени, меѓутоа, може да се должат на повеќе различни фактори, вклучувајќи ја и програмата. Нето-влијанието го означува ефектот што може директно да ѝ се припише на програмата и само на програмата.

Пристрасност на изборот

Пристрасноста на изборот се случува кога причините за учеството на некое лице во програмата се во корелација со исходите. Оваа пристрасност се јавува кога контролната група не се квалификува или по сопствен избор се исклучува од програмата.

Интерна валидност

За да има интерна валидност, оценувањето на влијанието мора да има контролна група што обезбедува валидна процена на контрафактот.

Екстерна валидност

Во оценување на влијанието, екстерната валидност значи дека опсервираното каузално влијание може да се генерализира за сите квалификувани единици. За некое оценување да биде екстерно валидно, неопходно е примерокот на оценувањето да биде репрезентативен примерок од сите квалификувани лица.

Споредба пред-потоа

Овој пристап, што понекогаш се нарекува и „пред-потоа споредба“, е пристап што се обидува да го утврди ефектот на определена програма преку следење на промените во исходите на корисниците со текот на времето, користејќи мерења пред и по спроведувањето на програмата. Овој метод нема интерна или екстерна валидност бидејќи не може да го утврди контрафактот и се применува само на учесниците.

Вовед во оценувањето на влијанието

Поимник



Разлика во разлики

Овој метод го проценува контрафактот за третманската група преку промената во исходот за контролната група. Тој им овозможува на оценувачите да ги земат предвид сите разлики помеѓу третманската и контролната група, што се постојани со текот на времето. Двете разлики, според тоа, се случуваат пред и по програмата и помеѓу третманската и контролната група.

Впарување

Впарувањето е квазиекспериментален метод што користи големи збирови на податоци и статистички техники за формирање на најдобрата можна контролна група за дадената третманска група.

Модел на дисконтинуитет на регресија

Овој метод за квазиекспериментално оценување е корисен за програми што користат континуиран индекс за рангирање на потенцијалните корисници и имаат точка на пресек на скала што ја утврдува квалификуваноста за учество во програмата (на пр., точка на разграничување меѓу третманската и споредбената група).

џрог.

Што е оценување на влијанието?

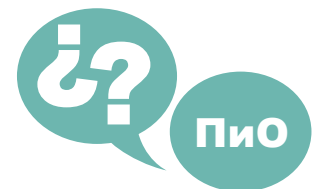
Оценувањето на влијанието е мерење на каузалниот ефект на определена програма за вработување млади лица врз исходите од интерес (вообичаено тоа се вработувањето и приходите) во определен момент по завршувањето на програмата.

Што е контрафакт?

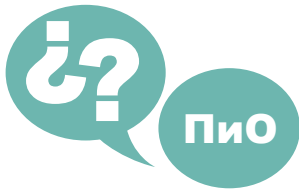
Контрафактот е процена што би бил определен исход од интерес за некој учесник во програмата, во отсуство на програмата.

Што е разликата меѓу експерименталното и квазиексперименталното оценување?

Двата пристапа се наменети за мерење на исходот од интерес за учесниците и неучесниците во некоја програма. Разликата се состои во начинот на којшто се формира групата на неучесниците (контролната група). Кај експерименталното оценување, учесниците и контролната група се распределуваат случајно од фондот на сите квалификувани лица пред почетокот на програмата. Квазиексперименталните методи се користат за формирање на валидна споредбена група, со користење на статистички средства за контролирање на опсервабилните и неопсервабилните разлики меѓу лицата.



Прашања и одговори



Прашања и одговори

Кога се случува пристрасност на изборот?

Пристрасноста на изборот се случува кога учесниците и контролната група се разликуваат на определен суштински начин, што веројатно ќе влијае врз исходите на пазарот на трудот. На пример, ако учесниците се долгорочно невработени лица, а споредбената група е составена претежно од краткорочно невработени лица, ова е суштинска разлика што претставува пристрасност на изборот.

Кога може да се искористи рандомизиран модел? Кога не може?

Рандомизираниот модел може да се употреби кога тој е вграден во дизајнот на самата програма (на пр., правилата за учество во програмата вклучуваат случајна распределба) и кога фондот на квалификувани лица е доволно голем за да овозможи рандомизација. Рандомизацијата не може да се користи кога програмата веќе е во тек и правилата за учество не вклучуваат случајна распределба. Исто така, рандомизацијата е непрактична кога фондот на квалификувани млади луѓе е премногу мал за да овозможи распределба во две групи (третманска и контролна).

Што одлучува какво оценување на влијанието ќе се користи?

Изборот на оценувањето на влијанието зависи од тајмингот на програмата (дали таа веќе започнала или не), нејзиниот опфат (целата квалификувана популација или не), правилата за запишување на учесниците (доброволно, врз основа на строги критериуми за квалификуваност, дискрециски права на надлежниот службеник, итн.) и потребните ресурси за спроведување на оценувањето.

Вежба

Кој метод за оценување се бара?

Во текот на последните неколку години, Владата спроведува програма за работно искуство што е наменета за младите на возраст од 20-24 години кои завршиле техничко средно образование или високо образование од научните насоки. По пет години спроведување, раководителите на програмата сакаат да измерат колку од лицата кои учествувале во програмата го подобриле својот статус на пазарот на трудот. Пред започнувањето на програмата било спроведено почетно истражување. За мерење на подобрените исходи на пазарот на трудот, раководителите планираат да спроведат последователно истражување на примерок од лица кои во последните пет години завршиле било какво средно или високо образование во земјата и да ги споредат нивните резултати со резултатите на учесниците.

Дали ваквиот пристап за оценување ќе обезбеди валидно мерење на влијанието на програмата? Дали вие би ја предложиле употребата на овој пристап како соодветен пристап за оценување?

Проверете го вашиот одговор



Опишаниот пристап е сличен на мерење „пред-потоа“ и не е соодветен за процена на влијанието. Покрај тоа, има уште две проблематични прашања. Прво, програмата е наменета за младите лица кои завршиле образование на техничките струки (за коишто постојат податоци за почетната состојба), додека, пак, последователното истражување треба да се изврши на примерок од лицата кои завршиле образование од сите струки во последните пет години. Ова значи дека двете групи се суштински различни. Второ, бидејќи не е веројатно дека програмата била понудена на сите лица кои завршиле образование во последните пет години, неопходно е да се разбере какви правила се применувале за учеството во програмата за да се донесе одлука за најдобриот метод за оценување. Она што е јасно е дека не е користена рандомизација и дека, според тоа, е потребен квазиекспериментален метод за формирање на валидна контролна група.

Ако програмата не ги опфатила сите лица што завршиле техничко средно образование или високо образование од научните струки, и ако фондот на лица со завршено образование кои учествувале и кои не учествувале, е доволно голем, би можел да се искористи моделот на оценување со впарување за формирање на контролната група. Исто така, би можел да се употреби методот на разлика во разлики доколку постои доволно голем збир од податоци за учесниците и неучесниците што опфаќа низа различни индивидуални карактеристики. Би можел да функционира и моделот на дисконтинуитет на регресија, користејќи ги долната и горната возрасна граница на учесниците (конкретно, 20 и 24 години). Може да се формираат две споредбени групи (лица кои за малку немаат наполнето 20 години и не се квалификуваат и лица кои завршиле факултет на возраст од 25 години).

1

2

3

4

5



Рандомизирани контролирани испитувања

7

- 7.1. Вовед
- 7.2. Рандомизирана распределба на третманот (модел на лотарија)
- 7.3. Модел за рандомизирано етапно воведување
- 7.4. Рандомизирано промовирање
- 7.5. Лица кои воопшто не се појавиле, лица кои се откажале и вкрстено преминување од една, во друга група
- 7.6. Упис во програмата и влијание на различни локации

Рандомизирани контролирани испитувања

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да ги наведат главните карактеристики на рандомизирани техники за оценување (рандомизирана распределба, етапно воведување и рандомизирано промовирање);
- Да го проценат влијанието во рандомизирани контролирани испитувања.

Вежби за учење

- Лотариски модел за програма за вработување млади лица
- Кој рандомизиран пристап да се искористи?

Рандомизирани контролирани испитувања

Кај рандомизираниот модел (или рандомизирано контролирано испитување) оние лица кои ги исполнуваат барањата за квалификуваност за учество во програмата по случаен избор, се делат во две групи: третманска група, која е распределена да ја добие програмата, и контролна група. Овој метод обезбедува најдобра процена на контрафактот. Меѓутоа, рандомизацијата треба да се планира уште од самиот зачеток на програмата и треба да се примени пред да започне програмата. Постојат три случаи кога рандомизираната распределба функционира многу добро како метод за оценување на влијанието:

1. Кога квалификуваната популација е поголема од бројот на слободни места за учество во програмата. Кога побарувачката за определена програма за вработување млади лица ја надминува понудата, може да се искористи едноставна лотарија за избирање на учесниците од редовите на квалификуваната популација. Добитниците на лотаријата учествуваат во програмата, а останатите ја формираат контролната група. Сè додека постојат ограничувања на ресурсите што го спречуваат пропорционалното зголемување на програмата за да се опфати целата популација, контролната група може да се одржува за мерење на нејзиното краткорочно, среднорочно и долгорочно влијание. Во овој контекст, неизлезува никаква етичка дилема од одржувањето на контролната група на неопределено време, бидејќи дел од квалификуваната популација секогаш ќе биде испуштен од програмата.

2. Кога некоја програма треба да се воведува еџајно сè додека не ја опфати целата квалификувана популација. Кога од некоја програма се очекува да ја опфати целата квалификувана популација, но се спроведува во етапи, рандомизацијата на секое квалификувано лице му дава еднаква шанса за учество во првата фаза или во последната фаза на програмата. Сè додека „последната“ група не биде етапно воведена, таа може да служи како валидна контролна група за процена на контрафактот за лицата кои веќе учествувале во програмата.

7.1 Вовед

7.2 Рандомизирана распределба на третманот (модел на лотарија)

3. Кога е неопходно да се шесѝира некоја нова или иоѝенцијално скаѝа ироѝрама за вработување млади лица. Пред некоја нова (или скапа) програма за вработување млади лица да се прошири за да ја опфати целата квалификувана популација, администраторите на програмата, можеби, ќе сакаат да го потврдат нејзиниот ефект. Во овој контекст, рандомизираната распределба е оправдана во текот на пробниот период на оценување за тестирање на влијанието на програмата пред нејзиното пошироко воведување.

Во преостанатиот дел на овој Модул се разгледуваат три рандомизирани методи за оценување на програмите за вработување млади лица: рандомизирана распределба на третманот (лотарија), рандомизирано етапно воведување и рандомизирано промовирање.

Рандомизираната распределба користи лотарија за одлучување кои лица од квалификуваната популација ќе ја добијат програмата, а кои нема. Секоја квалификувана единица (на пример: лице, домаќинство, општина, географски округ, и сл.) има еднаква веројатност да биде избрана. Процесот на случајната распределба на лицата, домаќинствата или општините во третманската и контролната група дава две групи што имаат висока веројатност да бидат статистички идентични, под услов ако бројот на потенцијалните учесници е доволно голем. Ако е така, рандомизираната распределба ќе даде групи што имаат статистички еквивалентни просеци за сите свои карактеристики (опсервабилни и неопсервабилни). Преку рандомизацијата, разликата во исходите меѓу третманската и контролната група на крајот на програмата може да ѝ се припише на самата програма бидејќи сите останати фактори кои потенцијално можеле да влијаат врз исходот, во просек, се еднакви за двете групи.

Рандомизирани контролирани испитувања

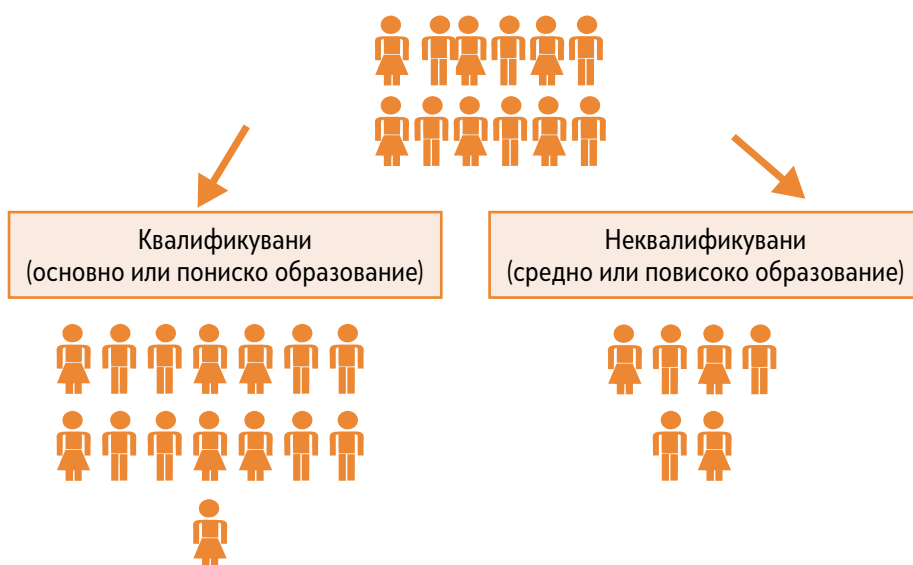
7.2.1. Чекори во рандомизираната распределба

Првиот чекор во моделот на лотарија е дефинирањето на единиците што се квалификуваат за програмата. Во случајот на програмите за вработување млади лица, „единицата“, вообичаено, е младо лице (на возраст од 15 до 24 или 29 години, во согласност со националната дефиниција). Квалификуваноста се утврдува според карактеристиките на групата за којашто ќе биде наменета програмата.³⁰ Она што е важно е дека правилата за квалификуваност се извесни (на пр., тие нема да се изменат во текот на времетраењето на програмата) и транспарентни (т.е. тие се лесно разбирливи и може јасно да ѝ се соопштат на пошироката јавност).

Како пример, да претпоставиме дека Владата сака да воведо програма за стручна обука за младите на возраст од 15-24 години, со завршено основно или пониско образование, со оглед на фактот што ниското ниво на образование е силен прогностички фактор за слаби резултати на пазарот на трудот. Првиот чекор ќе биде да се извлечат од вкупната популација на млади на возраст од 15-24 години само оние кои имаат завршено основно или пониско образование, како што е прикажано на Сликата 7.1.

³⁰ Модул 2 на овој пакет за учење нуди редослед што илустрира како е избрана целната група млади лица. Модул 5 ја прикажува врската меѓу целната група и критериумите за квалификуваност.

Слика 7.1. Вкупна популација (млади луѓе на возраст од 15–24 г.)



За да се извлечат оние млади луѓе кои се квалификуваат за програмата, неопходно е да се поседува целосен и ажуриран список на целата популација на возраст од 15-24 години и нивните карактеристики (на пример: пол, возрастна група, ниво на образование, статус на пазарот на трудот). Ова може да се добие од податоците од попис, анкети на домаќинствата или административни списоци. Кога со некоја програма за вработување млади лица управуваат јавните агенции за вработување, регистарот на невработените, вообичаено, се користи како рамка за утврдување на квалификуваната популација за учество во програмата. Административните податоци може да се користат ако сте сигурно уверени дека тие опфаќаат најголем дел од популацијата (видете Модул 5 во овие материјали за учење). Ако не е така, анкетите на домаќинствата (како што се Анкетата на работната сила или Анкетата за буџетот на домаќинствата) обезбедуваат сеопфатни податоци за популацијата од интерес. Во примерот горе, и Анкетата на работната сила, и Анкетата за буџетот на домаќинствата, би ги обезбедиле, меѓу другото, информациите за степенот на стекнатото образование кај популацијата од интерес. Идеалниот извор на податоци, сепак, би бил понов попис на населението. Ако не е достапен (или не постои) ниту еден од горенаведените извори на податоци, ќе биде неопходно да се собираат примарни податоци.



Пример

Чекор 1: Дефинирање на квалификуваните единици

Податоците од Анкетата на работната сила покажуваат дека младите (на возраст од 15-24 години) кои завршиле само основно образование, со поголема веројатност се невработени, подвработени или неактивни во споредба со младите кои завршиле средно и терцијарно образование.

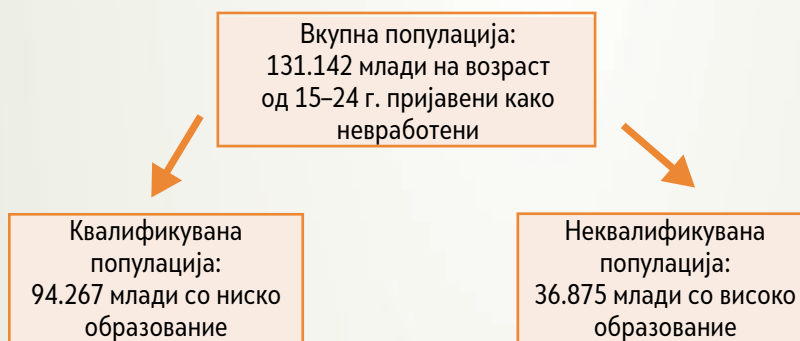
Бројките покажуваат дека младите претставуваат 12% од вкупното население во земјата (840.000 лица). Со завршено основно образование се 250.000 лица. Од нив, 80.000 сè уште се образуваат или обучуваат (32%), 90.000 се вработени (36%) и 80.000 се невработени (32%). Личната евиденција на Националната агенција за вработување (НАВ) покажува дека бројката на младите (на возраст од 15-24 години) кои се пријавени како невработени, изнесува 131.142, од кои 94.267 се стекнале со основно или пониско образование а 36.875 се стекнале со повисок степен на образование.

Рандомизирани контролирани испитувања

За адресирање на овој проблем, Владата одлучила да им обезбеди на учениците од сиромашните домаќинства стипендии за посетување настава во средното и високото образование. Истовремено, ќе започне да се спроведува широка програма за стручна обука наменета да им помогне на невработените млади лица со стекнат низок степен на образование, да се стекнат со вештините за коишто постои најголема побарувачка на пазарот на трудот. Програмата, со којашто треба да управува НАВ, предвидува обука на младите корисници во јавни и приватни центри за обука на возрасни за занимањата што најмногу се бараат од страна на работодавачите во период од три, до шест месеци. Средствата не се проблем бидејќи земјата е богата со природни ресурси. Советот на министри одлучил дека 5% од сите приходи што произлегуваат од природните ресурси, ќе се инвестираат во програмата за стипендии, а 1% од тие приходи во стручната обука (приближно 8 милиони долари годишно).

Бидејќи евиденцијата на НАВ е исцрпна и нејзините вработени ќе бидат задолжени за управување со програмата, изворите на податоци на НАВ се користат за целите на програмата.

Вкупната популација, според тоа, се состои од сите лица на возраст од 15-24 години кои се пријавени како невработени во НАВ (131.142 лица). Квалификуваната популација се дефинира како млади што имаат завршено само основно образование. Таа брои 94.267 лица.



Пример <<<<<<

Чекор 1: Дефинирање на квалификуваните единици

Џрог.

Вториот чекор во рандомизираната распределба е регрутирањето на квалификуваната популација за целите на програмата. Програмата се рекламира што е можно пошироко, за да се осигури дека сите квалификувани лица се информирани и добиле можност да учествуваат. Вообичаено, учеството во програмите за вработување млади лица е доброволно, со други зборови, од лицата кои се заинтересирани за програмата се бара да се пријават (или да се запишат). Во оваа фаза, раководителите на програмата добиваат јасна претстава дали за учество во програмата се пријавиле премногу кандидати и дали бројот на кандидатите е доволно голем за да овозможи примена на лотарискиот модел.

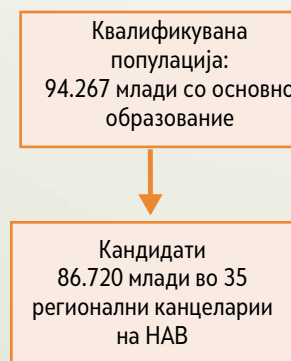
>>>>> Пример

Чекор 2: Регрутирање на квалификуваната популација

Вкупно 25.000 места за обука годишно може да се обезбедат во приватните и во јавните центри за обука во земјата. Програмата ќе се одвива етапно, во текот на период од повеќе години, за да се третира целата квалификувана популација (видете го Воведот на овој Дел).

Дирекцијата на НАВ им дала инструкции на своите 35 локални канцеларии да ја рекламираат програмата преку медиумите (радио, телевизија, Интернет), рекламни материјали (брошури, плакати), електронски писма и текстуални пораки. На младите кои се пријавени како невработени им се дава рок од два месеца (од 1 јануари, до 28 февруари) да поднесат пријава за учество. На крајот на уписниот процес, 86.720 млади невработени лица со завршено основно образование се пријавиле за учество во програмата за стручна обука.

Како резултат на тоа, за учество во програмата се пријавиле премногу кандидати во првата година (бидејќи има само 25.000 слободни места) и таа може да се понуди само на дел од квалификуваната популација.



Рандомизирани контролирани испитувања

Третиот чекор во рандомизираната распределба е изборот на примерокот за оценување. Се избира репрезентативна група за целите на оценувањето и се собираат основните податоци за лицата кои се вклучени во примерокот.

Определувањето на единиците се утврдува со пресметките за статистичката моќ, со коишто се пресметува минималната големина на примерокот потребна за резултатите да бидат репрезентативни за исходот од интерес. Ова се заснова врз *нивојо на доверба* и врз *интервалот на доверба* (видете Модул 5).

Контролната група треба да биде со приближно еднаква големина како третманската група. Ако бројот на слободните места за програмата е ограничен во споредба со квалификуваната популација (на пр., достапни се 600 места за популација од 10.000), примерокот што може да се утврди се состои од 1.200 лица (иако според пресметката на статистичката моќ за ниво на доверба од 95% е потребен примерок од 2.000 лица). Под услов ако двете групи се избрани случајно, дури и определен помал број на опсервации ќе осигури дека наодите може да се генерализираат.

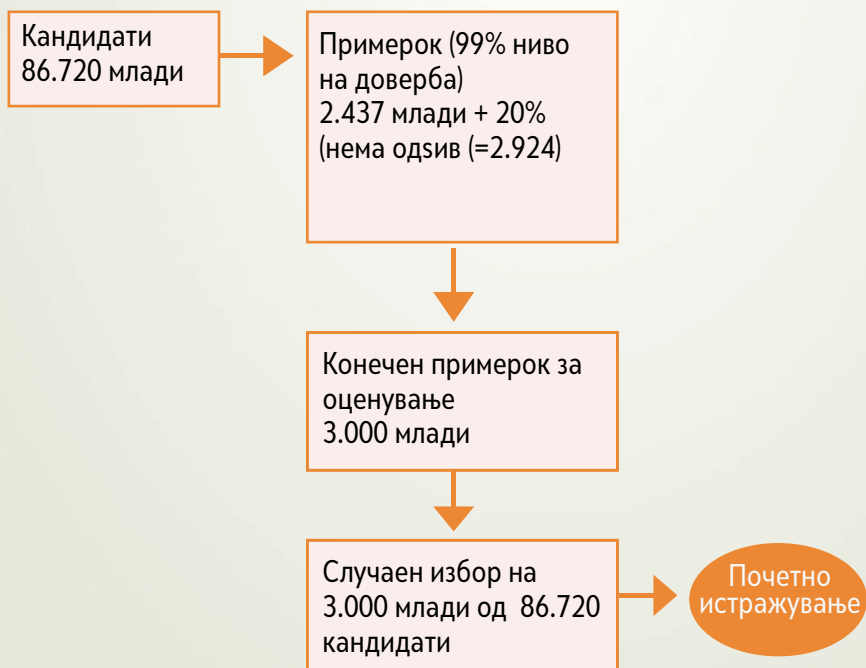
Откако ќе се утврди севкупниот примерок за оценувањето (и пред да се помине на распределбата во третманската и контролната група), неопходно е да се спроведе почетно истражување, за да се соберат податоци за сите показатели што треба да се мерат во последователниот период (во овој пример тоа се: вработеноста и примањата). Модулот 5 дава дополнителни подетални информации за овој процес.



>>>>> Пример

Чекор 3: Избор на примерокот

Пресметките на статистичката моќ се користат за утврдување на големината на потребниот примерок за оценувањето. Ако бараното ниво на доверба е 99%, големината на примерокот за група на кандидати од 86.720 лица ќе изнесува 2.437. Потребно е да се додадат уште 20% за да се земат предвид оние кои нема да одговорат во текот на истражувањата. НАВ одлучи да земе примерок од 3.000 лица за целите на оценувањето. Практиката покажува дека колку е поголем примерокот, толку е подобра.



Рандомизирани контролирани испитувања

За избирање 3.000, од вкупно 86.720 млади луѓе, за целите на извлекување на примерокот, можно е да се употреби методот за утврдување случаен примерок (видете долу) или методот за утврдување на стратификуван примерок. Бидејќи 86.720 лица се пријавиле за учество преку 35 локални канцеларии, секоја канцеларија може случајно да направи избор за целите на оценувањето. На пример, локалната канцеларија за вработување во главниот град примила 2.420 валидни пријави за учество. Нивниот удел во примерокот за оценувањето се состои од приближно 86 лица (43 кои треба да се распределат во третманската група и 43 во контролната група). Канцеларијата може да употреби Excel за доделување случајни броеви на списокот со кандидати и потоа да ги избере единствено оние кандидати кои имаат случаен број помеѓу 0,8 и 1 (“=IF(C){row number}>0.8,1), сè додека не се извлече конечниот список од 85-90 лица. Алтернативно, дирекцијата може да изврши рандомизирана распределба откако ќе ги добие списоците со кандидати од локалните канцеларии.

Рандомизацијата на ниво на локалната канцеларија за вработување, наместо на индивидуално ниво, значи дека половина од пријавите за учество во програмата што ќе ги примат овие канцеларии ќе бидат испуштени од оценувањето. Бидејќи се достапни малку информации за локалните пазари на трудот и бројот на канцелариите е ограничен, би било подобро ако се избегне ова.

Откако ќе се избере примерокот од 3.000 млади луѓе, потребно е да се соберат основните податоци. Ако евиденцијата на службите за вработување ги обезбедува сите потребни информации за лицата, нема потреба да се врши истражување. Меѓутоа, почетното истражување може да се спроведе во секој случај за собирање на дополнителни информации. На пример, во евиденцијата за вработување може да не постојат записи за присуството на деца и за нивната возраст. Таквите податоци може да претставуваат значајна варијабилна кога ќе се комбинираат со полот на младото лице.

Пример <<<<<<

Чекор 3: Избор на примерокот

џрог.

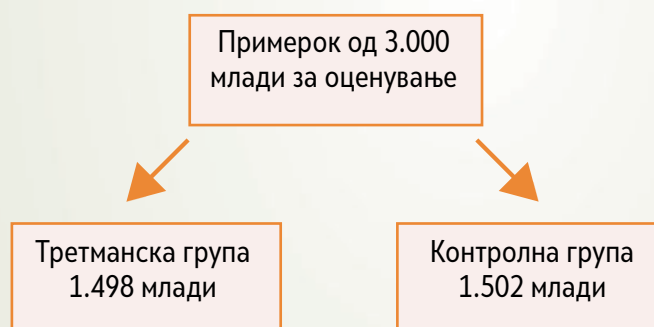
Четвртиот чекор е да се распределат младите лица во примерокот во две групи еднакви по големина. Случајниот примерок може да се извлече со употреба на Excel табеларна пресметка. Имињата на сите лица кои се наведени во рамката за извлекување на примерокот, се внесуваат во табеларната пресметка со број за идентификација на единицата (видете Слика 5.2 во Модул 5). Со командата “=RAND ()” се доделува случаен број на секое наведено лице. Овој број се копира со командата “Paste Special >Values” во колоната D (конечен случаен број). Со формулата “=IF(C){row number}>0.5,1,0” се избираат сите лица чијшто случаен број е меѓу 0,5 и 1.

>>>>> Пример

Чекор 4: Рандомизирана распределба

Опција А: НАВ одлучила да го централизира случајниот избор на примерокот за целите на оценувањето и да избере 3.000 млади лица од вкупниот број на кандидати (86.720 млади луѓе).

Не е потребно почетно истражување бидејќи индивидуалната евиденција што ја води НАВ ги содржи сите потребни информации за мерење на исходите од интерес за програмата (вработеност и примања). Со конечната активност за рандомизација (спроведена со Excel), 1.498 млади лица се распределени во третманската група, а 1.502 лица во контролната група.



Рандомизирани контролирани испитувања

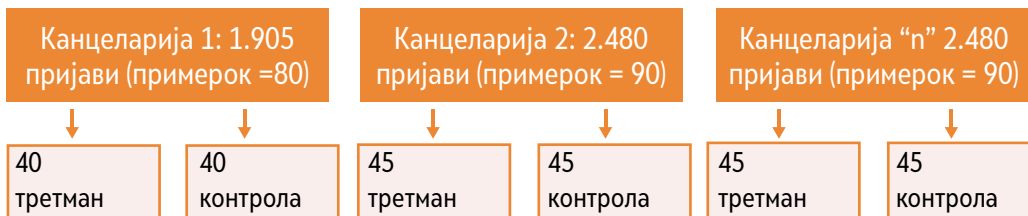
Бидејќи има 25.000 слободни места за обука во тековната година, локалните канцеларии за вработување може да започнат да го организираат приемот во програмата за обука на 23.498 млади кандидати (т.е. 25.000, вклучувајќи ги 1.498 лица од третманската група, минус 1.502 лица од контролната група). Кога 1.498 млади лица во третманската група (меѓу првите кои ќе бидат обучувани) ќе ја завршат програмата, и откако ќе помине доволно време, може да се спроведе последователно истражување како за третманската, така и за контролната група, за да се пресметаат нивните нивоа на вработеност и примања.

Опција Б: НАВ одлучила да го децентрализира случајниот избор на примерокот за целите на оценувањето на локалните канцеларии. Од секоја канцеларија било побарано случајно да извлече определен број млади луѓе од својот список со кандидати (80 лица за малите канцеларии и 90 лица за големите канцеларии). Секоја канцеларија, потоа, по случаен избор распределила половина од овие лица во третманската група и половина во контролната група.

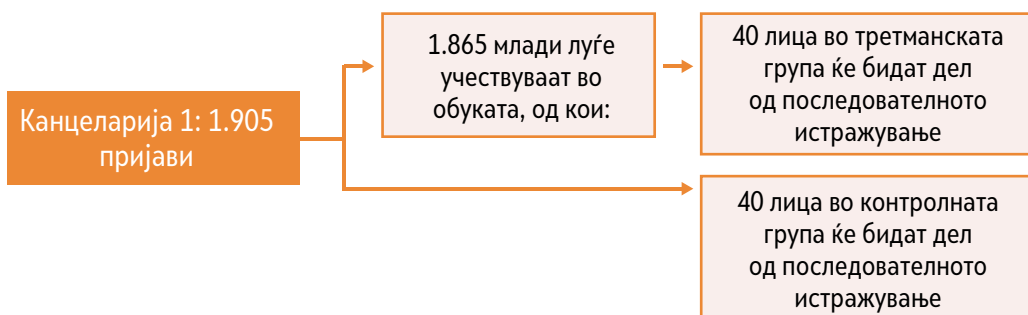
Пример <<<

Чекор 4: Рандомизирана распределба

Ѓрог.



Потоа, локалните канцеларии добиле инструкции да започнат со запишување на кандидатите во програмите за обука, исклучувајќи ги лицата во контролната група.



Предности



Лотарискиот модел е еден од најверодостојните методи за утврдување на контрафактот, бидејќи води кон две групи кои, во просек, се еднакви според сите свои опсервирани и неопсервирани карактеристики.

Тоа е наједноставниот метод за оценување на програмите за вработување млади лица, бидејќи влијанието е еднакво на разликата во исходите помеѓу учесниците и лицата во контролната група.

Недостатоци



Лотарискиот модел бара една група да биде исклучена од достапните услуги. Ова може да предизвика етички проблеми и да најде на спротивставување кај креаторите на политиките и оние кои ја спроведуваат програмата.

За интерната валидација се бара рандомизацијата да биде извршена правилно и да се одржува во текот на целото оценување. Веродостојноста на наодите може да биде доведена во прашање ако рандомизацијата не се изврши точно или ако дојде до вкрстување меѓу двете групи (третманската и контролната група).

>>>>> Вежба

Лотариски модел за програма за вработување млади лица

Владата планира да започне широка програма за субвенционирано вработување, наменета за сите млади лица на возраст од 20-24 години, со временски период на невработеност подолг од шест месеци. Субвенционирањето ќе обезбеди целосно ослободување од придонесите за социјално осигурување (уделот на работодавачот) за период од 12 месеци. Владата сака да изврши пробно тестирање на програмата, со веродостоен метод за оценување пред пропорционалното зголемување на програмата. Анкетата на работната сила за последното тримесечје покажува дека има 120.000 млади луѓе на возраст од 20-24 години кои биле невработени во период од најмалку шест месеци.

Од вас се бара да помогнете во формулирањето на рандомизирано испитување за пробното спроведување на оваа програма. Конкретно, од вас се бара да:

1. Ја изберете големината на потребниот примерок за оценувањето;
2. Изберете процес за запишување на лицата;
3. Извлечете третманска и споредбена група.

Рандомизирани контролирани испитувања

Проверете го Вашиот одговор



1. Бидејќи резултатите треба да бидат веродостојни, треба да се предложи ниво на доверба од 99%. Ова значи дека примерокот треба да се состои од најмалку 2.456 лица.

2. Бидејќи во Анкетата на работната сила се содржани и адресите и телефонските броеви на испитаните домаќинства, теоретски е можно да се контактираат сите млади лица од квалификуваната популација.

Наједноставниот начин како да се добие крајниот примерок на учесниците е да се изврши случаен избор на 40% повеќе лица од потребната бројка за примерокот од 120.000 квалификувани лица. Ова ќе даде околу 3.400 имиња, со уште 100 во резерва, доколку бидат потребни. Сите 3.400 лица може да се контактираат телефонски и да добијат понуда да учествуваат во програмата. Од оние кои ќе ја прифатат понудата, потоа се бара да се запишат, додека лицата кои ќе одбијат, се евидентираат на посебен список.

Доколку сè оди како што треба, ќе се регрутираат повеќе од 2.500 лица. Откако ќе се постигне тоа, лицата што прифатиле да се запишат, случајно се распределуваат во групата на учесниците или во контролната група.



7.3 Модел за рандомизирано етапно воведување

Главниот недостаток на лотарискиот модел е тоа што некои лица се лишени од програмата што е наменета за подобрување на добросостојбата на младите луѓе за целите на оценувањето. Ова станува особено проблематично кога програмата останува достапна во текот на подолг временски период. Кога некоја програма се спроведува во подолг временски период, поприватлива варијанта на лотарискиот модел е моделот на рандомизирано етапно воведување. Овој метод го искористува оперативниот прилив на учесници во различните временски периоди, за конструирање на третманската и на контролната група.

Основната разлика меѓу лотарискиот модел и моделот на етапното воведување е тоа што вториот метод ја користи рандомизацијата за избирање на групата што ќе добие третман прва, втора, трета, итн. Секоја група што чека на учество во програмата претставува, исто така, валидна споредбена група. Чекорите што треба да се следат во случајот на моделот на етапното воведување, се истите чекори како во случајот на лотарискиот модел. Тие вклучуваат: дефинирање на квалификуваните единици, регрутирање, избирање на примерокот, почетно истражување и случајна распределба во третманска и контролна група (видете го следниот пример).

>>>>> Пример

Фазна случајна распределба

[Се користи истото сценарио како во примерот за лотарискиот модел.]

Има 94.267 млади луѓе со завршено основно образование кои се квалификуваат за програма за стручна обука, што ќе биде започната од страна на НАВ. Има само 25.000 слободни места за обука годишно во приватните и јавните центри за обука. Ова покажува дека програмата може да се спроведува во текот на приближно четири години и дека фазниот модел за оценување може да функционира добро.

Програмата за стручна обука се рекламира во сите 35 локални канцеларии. До крајот на уписниот процес, 86.720 млади лица се пријавиле за учество.

НАВ знае дека мора да се извлече примерок од 3.000 лица, за да се спроведе оценувањето. За оваа цел, може да се употреби методот за утврдување случаен примерок или методот за утврдување на стратификуван примерок (видете Чекор 3 за лотарискиот модел). Следниве два примера ги илустрираат овие опции.

Рандомизирани контролирани испитувања

Опција А. НАВ одлучува да го централизира случајниот избор на примерокот за целите на оценувањето. Со конечната активност за рандомизација (спроведена со Excel), 1.498 млади лица се распределени во третманската група, а 1.502 лица, во контролната група.

Членовите на третманската група се меѓу првите кои ќе бидат обучувани, додека, пак, контролната група од 1.502 лица е ставена на листа на чекање за обука во третата година од програмата.



На крајот на втората година е спроведено последователно истражување како за лицата во третманската група (обучувани на почетокот на првата година), така и за лицата во контролната група кои биле ставени на листа на чекање, за обука во третата година.

Пример

Фазна случајна распределба

џрог.

>>>>> Пример

Фазна случајна распределба

џрог.

Опција Б. НАВ одлучила да го децентрализира случајниот избор на примерокот за целите на оценувањето на локалните канцеларии. Од секоја канцеларија било побарано случајно да извлече определен број млади луѓе од својот список со кандидати (80 лица за малите канцеларии и 90 лица за големите канцеларии). Секоја канцеларија, потоа, по случаен избор распределува половина од овие лица во третманската група и половина во контролната група.



Лицата во третманските групи се обучуваат во првата година. Лицата во контролната група се ставени на листа на чекање за обука во третата година. Оценувањето се врши на крајот на втората година за 40 лица во третманската група и 40 лица во контролната група.

Рандомизирани контролирани испитувања

Предности

Моделот на етапно воведување обезбедува веродостоен метод за утврдување на контрафактот и е особено погоден за големи програми што ќе се спроведуваат во подолг временски период.

Разликата меѓу третманската и контролната група може да се пресмета едноставно. Бидејќи пристапот не исклучува никого од третманот, тој е лесно прифатлив за креаторите на политиките и за раководителите на програмите.

Недостатоци

Исто како кај лотарискиот модел, може да биде тешко да се осигури дека рандомизацијата се одржува во текот на целиот период на оценувањето. Веродостојноста на наодите може да биде доведена во прашање ако рандомизацијата не е извршена точно или ако дојде до вкрстување меѓу двете групи (на пр., лица што се распределени во контролната група преминуваат во третманската група и ја добиваат програмата).

Овој метод не е соодветен за мерење на долгорочното влијание бидејќи во определен момент контролната група ќе ја добие програмата. Последователното истражување, неизбежно, го мери само краткорочното, до среднорочното влијание.

За овој пристап е потребна добро проектирана стратегија за проширување на програмата со посветен персонал кој проверува дека не преминуваат лица од контролната група. Од оперативна гледна точка, може да биде тежок за спроведување.

Рандомизираното промовирање е соодветно кога не е можно да се исклучи ниту еден потенцијален корисник од програмата, поради тоа што учеството е доброволно – и секој што сака, може да се запише – или затоа што програмата има доволно ресурси да ги опслужи сите квалификувани лица.

Во реалноста, програмите за вработување млади лица само во ретки случаи постигнуваат целосна усогласеност со критериумите за распределба (на пр., сите лица што се распределени во третманската група, учествуваат во програмата, а сите лицата во контролната група, не учествуваат во програмата). Во таквите околности, споредбата меѓу групата што првично била распределена како третманска и групата што првично била распределена како контролна, ќе ја даде процената на „намерата за третирање“ (НЗТ).

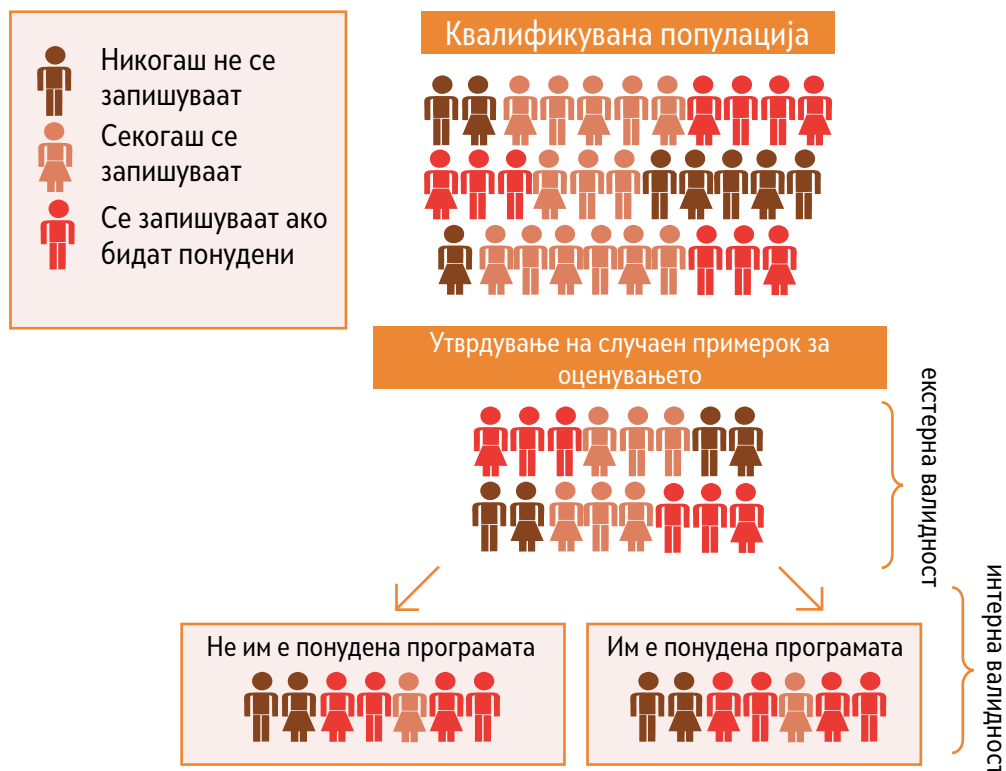
7.4 Рандомизирано промовирање

За процена на влијанието на програмата врз лицата кои вистински ќе бидат третирани, неопходно е да се изврши корекција за да се земе предвид фактот што некои од лицата кои биле распределени во третманската група нема да ја добијат програмата, или, пак, некои од лицата кои биле распределени во споредбената група, всушност, ќе ја добијат програмата. Ова е процена за „третманот на третираниите“ (ТНТ).

Случајното промовирање се заснова врз мислењето дека во голем број програми квалификуваната популација се состои од три различни видови потенцијални корисници. Првиот вид се лицата кои никогаш не се запишуваат, вториот вид се лицата кои секогаш се запишуваат и третиот вид се лицата кои се запишуваат единствено ако бидат поттикнати да го сторат тоа. Разликата меѓу рандомизираното промовирање и останатите два метода што беа разгледани горе е во тоа што случајната распределба се врши за да се избере група на која ќе ѝ биде понудена програмата и група на која нема да ѝ биде понудена програмата.

Првиот чекор во рандомизираното промовирање е да се избере примерокот за оценувањето од квалификуваната популација.

Слика 7.2. Рандомизирано промовирање



Рандомизирани контролирани испитувања

Ова се врши преку утврдување случаен примерок или утврдување на стратификуван случаен примерок за осигурување на екстерната валидност.

Вториот чекор е да се изврши случајна поделба на групата за оценување во две групи со приближно иста големина. Ова ја осигурува интерната валидност (т.е. дека двете групи имаат, во просек, еднакви опсервирани и неопсервирани карактеристики).

Третиот чекор е да ѝ се понуди можноста за учество во програмата на едната група (промовирање) и потоа тие лица да се запишат во програмата. Групата на конечните учесници ќе опфаќа добар дел од лицата на коишто им била понудена програмата, но и дел од оние корисници кои секогаш успеваат да се запишат, дури и ако тоа не им било понудено. На сличен начин, контролната група ќе опфаќа добар дел од лицата кои би се запишале доколку им била понудена програмата, како и дел од оние кои никогаш не би се запишале, дури и ако добиле понуда.

Четвртиот чекор е да се процени ефектот на „намерата за третирање“ (НЗТ). Ова е едноставната разлика меѓу лицата на коишто им бил понуден третманот и лицата на коишто не им бил понуден третманот (независно од учеството).

Младите кои завршиле стручно образование се соочуваат со проблеми при добивањето на првото вработување, бидејќи образованието што го добиле е во голема мера теоретско и нуди малку можности за практично искуство. Како резултат на тоа, голем број лица кои завршиле стручно образование доживуваат подолги периоди на невработеност, а оние што ќе успеат да најдат работа, вообичаено, заработуваат плати еднакви на законскиот минимум. За да ја поправи ваквата состојба, Владата решила да финансира шема за тримесечно практиканство во приватните и јавните претпријатија за сите ученици во стручните училишта што посетуваат настава во трета и четврта година. Се очекува дека оваа програма ќе им го обезбеди неопходното работно искуство за да може да заработуваат повисока почетна плата. Учеството во програмата е доброволно, бидејќи таа се организира во текот на летните месеци од страна на центрите за млади (Министерство за млади и спорт). Програмата ќе се оценува експериментално, со користење на пристапот за рандомизирано промовирање.

Пример <<<

Рандомизирано промовирање на програма за практиканство

>>> **Пример****Рандомизирано промовирање на програма за практиканство***Ѓрог.***Чекор 1**

Министерството за образование го обезбедува списокот на младите луѓе кои се квалификуваат за учество. Тој ги содржи сите млади луѓе кои се запишани во националните училишта за стручно образование според тоа која година од наставата посетуваат (80.000 ученици). Бројката на учениците кои посетуваат настава во втора и трета година од стручното образование е 36.000 (58% момчиња и 42% девојчиња). Министерството за млади и спорт одлучило да го централизира процесот за оценување. Примерокот (95% ниво на доверба) се избира преку утврдување стратификуван случаен примерок (момчиња и девојчиња) од квалификуваната популација од 36.000 ученици. Конечниот примерок што се бара се состои од 2.233 момчиња и 2.145 девојчиња.

Чекор 2

Конечниот примерок за оценувањето е 2.700 момчиња и 2.600 девојчиња. Од нив, 2.650 се случајно распределени во третманската група, а останатите 2.650 се распределени во контролната група.

Чекор 3

Центрите за млади имаат добиено инструкции да организираат „денови на кариерниот развој“ за два класа (еден во трета и еден во четврта година) во сите 53 стручни училишта во земјата. Секој клас се состои просечно од 25 ученици. За време на ваквите денови на кариерниот развој учениците се информираат за програмата за практиканство и им се нуди можноста да се запишат во програмата уште истиот ден. На крајот на уписниот процес, 90% од учениците на коишто им било понудено да се запишат, се пријавиле за практиканство (2.385 ученици, од кои 1.002 девојчиња и 1.383 момчиња). Контролната група се состои од учениците од истите училишта што учат во класовите во кои не биле организирани денови на кариерниот развој.

Чекор 4

По две години било спроведено последователно истражување чијашто целна група биле лицата кои биле првично распределени во третманската група и лицата кои биле распределени во контролната група. Истражувањето покажало дека просечните примања на 2.650 лица на кои им била понудена програмата за практиканство изнесувале \$110/месец, додека просечните примања на лицата во контролната група изнесувале \$70/месец. Процентот на „намерата за третирање“ (НЗТ) е \$40 (едноставна разлика меѓу нивото на примањата на двете групи).

Рандомизирани контролирани испитувања

Петтиот чекор е да се процени влијанието на програмата врз третираните (ТНТ) од процената на „намерата за третирање“ (НЗТ) (на пр., разликата од \$40 во горенаведениот пример). Оваа разлика не е резултат на лицата „никогаш“, бидејќи тие и без тоа не би учествувале и нивната распределба во третманската или во контролната група не би сменила ништо. Истото расудување важи и за групата „секогаш“, бидејќи тие секогаш ќе најдат начин да учествуваат, без оглед на тоа што се исклучени од третманот. Разликата од \$40, според тоа, се должи на оние лица кои се запишуваат ако тоа им биде понудено. Откако од третманската и од контролната група ќе се одземат само оние кои се запишуваат ако тоа им биде понудено, разликата меѓу лицата во третманската група и оние во контролната група ќе биде ТНТ процената. Меѓутоа, ако 90% од лицата на коишто им бил понуден третманот навистина се запишат, тоа ќе значи дека преостанатите 10% припаѓаат на групата „никогаш“. Во контролната група, 10% кои преминале во третманската група може лесно да се идентификуваат (бидејќи биле на списокот во контролната група, но завршиле како учесници во програмата).

Ова значи дека составот на примерокот е 80% лица кои би се запишале ако тоа им биде понудено, 10% од категоријата „секогаш“ и 10% од категоријата „никогаш“. Бидејќи примерокот бил извлечен случајно од квалификуваната популација, двете групи во просек се исти (на пр., истиот сооднос 80-10-10 важи и за контролната група). Ова повлекува дека ако просечната разлика од \$40 може да се припише на 80% од лицата, влијанието на програмата е еднакво на $\$40/0.80$, односно \$50.

За да ја пресмета процената на влијанието за лицата кои биле третирани, Министерството за млади и спорт прво проверило дали имало вкрстување меѓу третманската и контролната група. На таквото вкрстување отпаѓале приближно 10% од примерокот (265 лица). Ова се лица од категоријата „секогаш“. Веројатно е дека 10% што недостигаат од примерокот кои не учествувале во програмата за практиканство, се состојат од лица од категоријата „никогаш“ (265 лица). Оттаму, лицата кои ѝ припаѓаат на категоријата „се запишуваат ако тоа им биде понудено“, учествуваат со 80% во примерокот (или 2.120 лица).

Влијанието врз примањата на третираните е еднакво на разликата во примањата (НЗТ) од \$40, поделена со 0,8 (80% што се категоризирани како лица кои се запишуваат ако тоа им биде понудено). Влијанието за третираните, според тоа, е еднакво на \$50. Оваа процена не е валидна за целата квалификувана популација бидејќи важи само за третираните.

Пример <<<<

Рандомизирано промовирање на програма за практиканство

Ѓрог.

Меѓутоа, кај поголемиот број програми за вработување млади лица, учеството е доброволно и раководителите на програмата не може да контролираат кои лица учествуваат и кои лица не учествуваат. Некои други програми се универзални (достапни за сите кои ги исполнуваат критериумите за квалификуваност, како, на пример, ослободување од придонесите за социјално осигурување за младите на возраст под 25 години).

Во случајот на програмите од овој вид, квалификуваната популација ги вклучува лицата од категоријата „никогаш“, лицата од категоријата „секогаш“ и лицата кои би учествувале доколку имале доволно информации за програмата или доколку им биле обезбедени дополнителни стимулации за учество (промовирана група).

Пример

Модел на поттикнување

[Важи истото сценарио како во претходниот пример. Министерството за млади и спорт организира програма за практиканство за ученици од трета и четврта година од стручните училишта. Чекорите 1 и 2 остануваат исти, со конечен примерок за оценување од 5.300 лица (2.650 за учесници и 2.650 за неучесници)].

Чекор 3

Центрите за млади добиваат инструкции да ја рекламираат програмата за практиканство во своите месечни билтени. Од заинтересираните ученици се бара да го посетат локалниот Центар за млади и да се запишат. Од центрите за млади е побарано, исто така, да ги контактираат сите лица од списокот за третман преку телефон, да им ја опишат програмата и да понудат да ги вклучат испитаниците директно во програмата.

По оваа кампања, Министерството за млади и спорт пресметува дека уписот во непромовираната група е 30% (на пр., 795 лица кои биле распределени во непромовираната група, всушност, се пријавиле за учество во програмата, т.е. тие ѝ припаѓаат на категоријата „секогаш“). Кај групата која била изложена на промовирањето, уписот е 80% (2.120 лица). Со оглед на тоа што двете групи се рандомизирани и се очекува да се однесуваат на ист начин, ова значи дека 795 лица од промовираната група се од категоријата „секогаш“, а 1.325 се лица од категоријата на лица кои се запишуваат доколку бидат поттикнати.

Рандомизирани контролирани испитувања

Чекор 4

Во последователното истражување е утврдено дека просечните примања кај непромовираната група изнесуваат \$70 и дека просекот за сите лица во промовираната група е \$110. Простата разлика меѓу двете групи повторно изнесува \$40 (НЗТ процена).

Чекор 5

Разликата од \$40 потекнува од групата на лица кои би се запишале доколку бидат поттикнати, што претставува 50% од примерокот (1.325 лица). Ова значи дека групата на лица кои би се запишале доколку бидат поттикнати, ќе претставува и 50% од квалификуваната популација (бидејќи примерокот за оценувањето бил извлечен случајно). Оттаму, влијанието ќе биде еднакво на утврдената разлика (\$40), помножена со процентот на лицата кои би се запишале доколку бидат поттикнати во примерокот (50%), што е еднакво на \$80.

Пример



Модел на поттикнување џрог.

Предности



Моделот за рандомизирано промовирање е добар метод за оценување на доброволни програми, како и на програмите со универзална квалификуваност.

Квалификуваните корисници одлучуваат самостојно дали ќе учествуваат или не, така што никој не е исклучен од искористувањето на придобивките од програмата.

Со рандомизираното промовирање се утврдува робустен контрафакт. Бидејќи случајната распределба се применува и на извлекувањето на примерокот за оценувањето (екстерна валидност) и на групите кои ќе бидат промовирани и кои нема да бидат промовирани (интерна валидност), влијанието може да се генерализира за целата квалификувана популација.

Недостатоци



Резултатите добиени со овој метод се валидни само за НЗТ и ТНТ и не може да се генерализираат за целата популација.

Овој пристап често бара поголеми примероци во споредба со останатите методи на рандомизација. Тоа ги зголемува трошоците за спроведување на оценувањето.



Вежба

Кој рандомизиран пристап да се искористи?

Во текот на последните пет години, ЈАВ спроведува програма за субвенционирање на вработувањето за пријавените невработени лица. Постојат показатели за ниски стапки на задржување на субвенционираниите работници и за ниски примања, така што ЈАВ решила да ја редијајнира програмата. Новата верзија на програмата предвидува:

- Едномесечна (задолжителна) обука на работното место;
- Тримесечно субвенционирање на вработувањето (во износ од 100% од минималната плата);
- Обврска за работодавачот да го задржи субвенционираниот работник во рок од шест месеци по завршувањето на периодот на субвенционирањето.

ЈАВ ќе управува со програмата преку 50 локални канцеларии што ја покриваат целата земја. Достапни се средства за приближно 30.000 лица, од кои половината ќе бидат млади на возраст од 23-29 години. Во регистарот на ЈАВ има евидентирано 70.000 млади луѓе, на возраст од 23-29 години кои се пријавени како невработени. Меѓутоа, секоја од локалните канцеларии на ЈАВ има персонал кој може да третира само 200 лица годишно.

Заменик-директорот на ЈАВ од Вас бара помош за дизајнирање на робусно оценување на компонентата за младите, во рамките на програмата за субвенционирање на вработувањето, во согласност со барањата на Владата. Вашата задача ќе биде да ѝ помогнете на ЈАВ: (i) Да избере кој пристап да го искористи во оценувањето, вклучувајќи ги исходите што треба да се мерат; (ii) Да го извлече примерокот за оценувањето; (iii) Да го организира уписот на корисниците во локалните канцеларии на ЈАВ; (iv) Да ги утврди упатствата за спроведување на последователното истражување.



Проверете го вашиот одговор

- Со оглед на ограничениот капацитет на локалните канцеларии на ЈАВ (10.000 места годишно, што треба да бидат еднакво поделени меѓу младите на возраст од 23-29 години и возрасните), програмата е соодветна за рандомизација со етапно воведување во текот на три години. Земајќи ги предвид информациите што се дадени во текстот, треба да се мерат три исходи: (i) Вработеност во последователниот период; (ii) Задржувањето на субвенционираниите работници во партнерските претпријатија; (iii) Нивото на примањата.

- Квалификуваната популација се младите невработени лица на возраст од 23-29 години кои се пријавени во ЈАВ. Примерокот што треба да се извлече случајно за целите на оценувањето (за ниво на доверба од 95%) е 2.414. Ако се додадат 20% за да се земе предвид недостатокот од одговори во последователното истражување, излегува дека примерокот треба да се состои од најмалку 2.900 лица, (1.450 за третманската група и 1.450 за контролната група).

Рандомизирани контролирани испитувања

Проверете го вашиот одговор



- Локалните канцеларии треба да добијат инструкции да ги запишат сите 15.000 потенцијални корисници, на возраст од 23-29 години, пред почетокот на програмата. Откако ќе завршат уписите, вкупниот број кандидати случајно се распределуваат во три групи (година 1, година 2 и година 3). На пример, ако во програмата се запишат 14.200 млади луѓе, 4.733 лица ќе бидат случајно распределени во првата година, дополнителни 4.733 во втората година, итн. Третманската и контролната група се пополнуваат со случајно извлекување на запишаните млади луѓе. Групата која е распределена за третман ќе влезе во програмата во првата година (1.450 лица), а контролната група ќе биде поместена во третата година (кон крајот). Ако податоците од евиденцијата на ЈАВ се недоволни, треба да се спроведе почетно истражување на примерокот. Почетните податоци за исходите од интерес (вработеност, задржување и примања) треба да бидат еднакви на нула за двете групи, со оглед на тоа што квалификуваната популација се „невработените млади лица на возраст од 23-29 години“.
- Последователното истражување треба да се спроведе на крајот на втората година или на почетокот на третата година, пред да учествуваат во програмата лицата од контролната група. Ако сите лица од третманската група учествуваат во програмата први (едномесечна обука, три месеци субвенционирано вработување и обврска за нивно задржување уште шест месеци), сите учесници ќе ја завршат предвидената програма и ќе влезат на отворениот пазар на трудот приближно една година пред мерењето. На пример, ако уписите се спроведат во ноември 2010 година, рандомизираната распределба во три групи ќе се изврши следниот месец, а третманската група ќе добие обука на работното место во јануари 2011 година (првата година). Во април 2011 година завршува тримесечниот период на субвенционирано вработување и во октомври 2011 престанува обврската за работодавачите. До октомври 2012 година (втората година) третманската група е на пазарот на трудот веќе 12 месеци и може да се врши мерењето. Последователното истражување треба да утврди: (i) Колку лица од третманската и од контролната група се вработени; (ii) Нивото на просечните примања за лицата кои се вработени; (iii) За учесниците во програмата, колкав број останале вработени во претпријатијата што биле субвенционирани.

Ѓрог.

7.5 Лица кои воопшто не се појавиле, лица кои се откажале и вкрстено преминување од една, во друга група

Во текот на спроведувањето на моделот за рандомизирано испитување, многу работи може да тргнат наопаку. Ако се случи такво нешто, моделот на оценувањето е доведен во прашање и треба да се применат статистички техники во обид да се реши проблемот.

Во голем број од доброволните програми за вработување млади лица, дел од луѓето што се распределени во програмата или не учествуваат (воопшто нема да се појават) или се откажуваат пред да заврши програмата. Навистина, стапките на завршување на програмите над 80% се ретки. Пропустот да се предвидат проблемите што ги предизвикуваат лицата кои нема да се појават и лицата кои ќе се откажат, е најчестата причина за компромитираните модели во оценувањата на програмите за вработување млади лица.

Уште еден потенцијален проблем се јавува кога луѓето кои се распределени во контролната група успеваат да се запишат во некоја слична програма (или во истата програма на различна географска локација). Иако непочитувањето (или „вкрстеното преминување“) од страна на членовите на било која од двете групи не го оспорува моделот на оценувањето, тоа, сепак, го усложнува толкувањето на резултатите бидејќи повлекува дека во оценувањето треба да се собираат податоци за реалните стапки на учество во програмата за двете групи.

Валидноста на моделот за рандомизирано испитување се потпира врз просечната еквивалентност на третманската и контролната група. Во најголемиот број случаи оваа еквивалентност е доведена во прашање кога членовите од едната или другата група се откажуваат или се поинаку изгубени. Од овие причини, сите анализи на некој рандомизиран модел треба да се засноваат врз споредбата на оние што првично биле распределени во третманската и во контролната група, користејќи податоци за секое лице кое првично било распределено во овие групи (НЗТ). НЗТ процената, вообичаено, може да се коригира дополнително поради непочитување или однесување што вклучува премин од една, во друга група.

Лицата кои нема да се појават и лицата кои ќе се откажат, треба да бидат вклучени како дел од третманската група. За да биде валиден моделот, потребни се податоци за постпрограмските исходи за сите во групата, без оглед на тоа дали тие реално ја завршиле (или дури и посетувале) програмата.

Слично на тоа, сите лица во контролната група мора да се следат и да бидат вклучени во анализата, вклучувајќи ги лицата кои подоцна учествувале во програмата (или учествувале во слични програми). Ова барање значи дека потребните информации за следење на луѓето за последователното истражување мора да се соберат во времето на случајната распределба, бидејќи по тој момент некои луѓе неизбежно ќе исчезнат. Во кратки црти, вклучувањето на лицата кои не се појавиле и лицата кои се откажале во третманската група, значи дека анализата ќе се фокусира на намерата за третирање (НЗТ).³¹

³¹ Третманот на третираните (ТНТ) може да се процени со користење на методот на инструментална варијабла. За детално разгледување на овој метод, видете: Gertel, P.J., Martinez, S., et al. 2011: *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank, 2011).

Рандомизирани контролирани испитувања

Преминувањето (од контролната, во третманската група), исто така е често. Во таквите случаи, важно е да се осигура дека остануваат доволно единици што не се засегнати од преминувањето, за да може да се проценат исходите од интерес. Меѓутоа, оценувањето нема да може да ги генерализира наодите за целата популација.

Најголемиот број програми за вработување млади лица се нудат на повеќе различни географски локации, со варијации во карактеристиките на потенцијалните корисници на програмата и во квалитетот на дадените услуги. Во таквите случаи, при самото формулирање на програмата треба да се распределат соодветни средства за следење на спроведувањето на локално ниво. Следењето е особено важно во случајот на рандомизираниот модел, бидејќи валидноста на моделот зависи од правилното спроведување на секоја локација. Конкретно, рандомизираното оценување треба на сите локации да ја одржува рамнотежата на третманската и контролната група (т.е. еднакви делови од двете групи на секоја локација). Ова може да се постигне со користење постапки за утврдување на примерок на кластери. Утврдувањето на примерок на кластери функционира така што се користи примерок добиен со извлекување на случаен примерок на кластери (кластер е група на единици што се слични), по што сите единици во избраниот кластер, или определен број единици во секој извлечен кластер, се извлекуваат по случаен избор. На тој начин, секој кластер ја има истата веројатност дека ќе биде извлечен, а истото важи и за единиците во рамките на избраниот кластер.

Во процесот за спроведување треба да се вградат контроли за да се осигура дека раководителите на различните локации вистински ги запишуваат сите што се распределени да добијат третман на локално ниво и да спречат преминување на лицата кои се распределени во контролната група. Исто така, важно е да се води евиденција на локалните информации како за третманската, така и за контролната група, за да се овозможи ex post анализа на процесот за распределба.

Конечно, сите варијации се важни за разбирање на разликите во измерените ефекти на програмата. На пример, ако со некое оценување се споредуваат два вида програми и ако едната од нив се нуди првенствено на определени локации, тогаш се потребни информации од локацијата за да се одвојат ефектите што се специфични за локацијата од било какви разлики во влијанието на двете програми. Според тоа, неопходно е да се изврши оценување на влијанието за двете програми на секоја локација и на сите локации треба да има третманска и контролна група.

7.6 Упис во програмата и влијание на различни локации



Дополнителна литература

Card, D., Ibararán, P. Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide*, (IZA working paper No 6085).

Duflo, E., Glennersterz, R., Kremer, M. 2007. *Using randomization in development economics research: A toolkit* (Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 6059), <http://econ-www.mit.edu/files/806>

Gertel, P.J., Martinez, S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

Husmanns, R., 2004. *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*, ILO Bureau of Statistics, Working Paper No. 53 (Geneva, ILO).

Ibararán, I. P. Ripani, L., Villa-Lora, J.M. 2011. *Youth training in the Dominican Republic: New evidence from a randomized evaluation design* (Preliminary version of a paper prepared for the 6th IZA Conference).



Поимник

Модел на рандомизирана распределба (лотариски модел)

Со овој метод, потенцијалните корисници на програмата случајно се распределуваат во третманската и во контролната група, при што секое лице има еднакви шанси да биде распределено во програмата.

Модел за рандомизирано етапно воведување

Во овој метод, рандомизацијата се користи за избирање која група ќе го добие третманот прва, втора, трета, итн. Секоја група која чека на учество во програмата, претставува валидна контролна група.

Рандомизирано понудување

Иако раководителите на програмата може случајно да ги изберат лицата на коишто им го нудат третманот, тие не може да постигнат совршена усогласеност (т.е. да ги присилат лицата да учествуваат или да го лишат некое лице од учество, ако тоа инсистира). Во овој случај се користи методот за рандомизирано понудување, како варијабилна за фактичкото учество во програмата.

Рандомизирани контролирани испитувања

Поимник



Рандомизирано промовирање

Рандомизираното промовирање е метод кој е сличен на рандомизираното понудување. Наместо случаен избор на лицата на коишто им се нуди третманот, лицата се избираат случајно за промовирање на третманот.

Процена на намера за третирање (НЗТ)

НЗТ процената ја опишува разликата во исходите меѓу групата на којашто ѝ бил понуден третманот (вклучувајќи ги лицата кои воопшто не се појавиле и оние кои се откажале) и истиот показател за групата на којашто не ѝ бил понуден третманот (вклучувајќи ги оние кои преминале во третманската група).

Процена на третманот на третираните (ТНТ)

ТНТ процената го опишува влијанието на третманот врз оние лица кои реално го искористиле третманот.

Ќрог.

Селекција и упис

Јавните или приватните даватели на услуги на своите регистрирани локации нудат многу програми за вработување млади лица. Вообичаено, за целите на оценувањето се регрутираат учесници од редовниот прилив на клиенти на таквите локации. Во определени случаи, сите клиенти кои ќе се појават во определен временски период, се вклучуваат во оценувањето. Во други случаи, само дел од нив ќе бидат вклучени. Големината на примерокот за оценувањето, во однос на приливот на новите клиенти на локациите на програмата што се вклучени во оценувањето, ја определува должината на фазата за регрутирање. Бидејќи само дел од луѓето кои се регрутирани во некој рандомизиран модел се распределуваат фактички да ја добијат програмата, приемот за целите на оценувањето може да го наруши редовниот прилив на клиенти во определена програма. Ова не претставува проблем во случајот кога бројката на кандидати е поголема од бројката на слободните места. Во тие случаи, рандомизацијата служи како средство за ограничување. Меѓутоа, во случаите кога е потребен редовен прилив на регрути за пополнување на местата во програмата, раководителите на програмата може да негодуваат зошто дел од нивните потенцијални клиенти се распределуваат во контролната група и може да се обидат да го отфрлат процесот за распределба. Ако постои веројатност да се случи такво нешто, при планирањето на оценувањето треба да се вклучат ресурси за дополнителни активности за регрутирање, за да се зголеми приливот на новите клиенти и треба внимателно да се следи почитувањето на правилата за запишување.



Добро е да се знае ...



**Добро е
да се знае ...**
ѝрог.

Почетно истражување

Откако ќе се изврши селекцијата на учесниците во оценувањето, тие треба да го спроведат почетното истражување и треба да бидат рандомизирани во третманската и контролната група. Рандомизацијата по почетното истражување осигурува дека испитаниците не се свесни за својот статус во програмата (т.е. дали се во третманската или во контролната група). Со ова се елиминираат сите грижи дека ова сознание би можело да влијае врз нивните одговори во истражувањето. Обично, истражувањето треба да собере основни информации за лицата кои се вклучени во оценувањето (на пример: возраст, пол, степен на стекнатото образование, состав на домаќинството, приходи, итн.), како и информации за исходите што треба да се мерат во оценувањето (на пр., примањата и вработеноста во текот на периодот непосредно пред спроведувањето на почетното истражување). Таквите информации овозможуваат потврдување на рандомизацијата за осигурување дека таа била правилно спроведена. Тие може да се искористат и за толкување на исходите.

Рандомизација

Самиот процес на рандомизација треба да биде дизајниран за исполнување на две клучни цели. Прво, процесот мора да биде внимателно контролиран и документиран. Процесот за распределба, вообичаено, се спроведува преку централизирана служба, со употреба на генератор на случајни броеви (или друг уред за рандомизација). Второ, процесот треба да биде дизајниран така што сите кои се вклучени во почетното истражување, со истата веројатност може да бидат распределени во третманската група. Може да се употребат стратификувани модели по локации, но нивното спроведување и анализирање е посложено.

Постојат две едноставни проверки за рандомизацијата. Прво, треба да се споредат почетните карактеристики на третманската и контролната група. Малите разлики ќе се појавуваат произволно, а една или две карактеристики може да се покаже дека се разликуваат значително дури и случајно. Вториот корисен тест, според тоа, е да се вклучи логистички (или пробит) модел за статусот на третманската група, користејќи ги сите достапни почетни карактеристики. Кај програмите за вработување млади лица, грешките во рандомизацијата често се должат на несовршената усогласеност со протоколите за запишување и/или за последователни активности. Несовршеноста на усогласеноста ќе биде различна во зависност од локацијата. Оттаму, кога постои сомневање за грешка, корисно е да се испитаат податоците за секоја поединечна локација и да се види дали има определени шаблони што укажуваат на постоењето на проблем.

Третманска и контролна група

По рандомизацијата, лицата кои се распределени во третманската група влегуваат во програмата и ги добиваат редовните услуги што им се нудат на учесниците. Во голем број случаи, само дел од оние кои биле распределени во третманската група реално ја завршуваат програмата,

Рандомизирани контролирани испитувања

иако сите лица кои биле првично распределени во третманската група треба да бидат вклучени во истражувањата. Во идеален случај, лицата кои се распределени во контролната група активно се спречуваат да ги користат услугите од програмата во определен временски период (на пр., една или две години) по случајната распределба. Во овој случај, имињата и адресите на членовите на контролната група се внесуваат во „ембарго список“ на лица кои не може да ги користат услугите од програмата. Може да биде тешко да се спроведе целосно ембарго кога членовите на контролната група имаат можност да се пријават на други локации. Поради овие причини, во моделот треба да се земе предвид и да се планира можноста за „вкрстено преминување“.

Анализа на усогласеноста и на вкрстените преминувања

Прашањето на усогласеноста може да се реши преку едноставно вкрстено табелирање на статусот на распределбата (третманска, наспроти контролна група) и фактичкото учество во програмата. За ова се потребни информации за фактичкото учество во програмата за двете групи. При целосна усогласеност, статусот на распределбата е еднаков како учеството во програмата. Кога ќе се вклучат оние кои се откажале, оние кои воопшто не се појавиле и преминувањата, сепак, ефектот на намерата за третирање (НЗТ) (разликата во исходите меѓу првично распределените групи) треба да се претвори во третман на третираните (ТНТ). Ова се врши преку делење на НЗТ со разликата во стапките на учество на третманската и контролната група. На пример, ако 75% од третманската група ја добиле програмата (т.е. 25% се откажале или не се појавиле) и 25% од контролната група ја добиле истата или некоја слична програма, тогаш разликата во стапките на учество изнесува 50%. Потоа се врши корекција, со множење на НЗТ со фактор 2.

Најдобро е ако „учеството“ се дефинира на ниво на дизајнирање на програмата од аспект на завршувањето на некој минимален дел од програмата (на пр., четири недели од програма што трае два месеца). Ова го олеснува разграничувањето на оние кои се откажале и оние кои учествувале.

Големина на примерокот

Потребните големини на примероците за рандомизираното оценување на програмата за вработување млади лица, се засноваат врз стандардна пресметка на статистичката моќ. Големините на примерокот што ги наведува едноставната пресметка на статистичката моќ, се засноваат врз најдоброто сценарио и ги занемаруваат проблемите што се предизвикани од неодзивот, незавршувањето на програмата од страна на третманската група (т.е. лица кои нема да се појават и кои ќе се откажат) и преминувањето од една во друга група. На пример, ако очекуваната стапка на незавршување од страна на третманската група е 25% и ако проценетиот неодзив на последователното истражување е 20%, тогаш големината на примерокот треба да се зголеми за 25-30% од пресметките за најдоброто сценарио. Начелно, поголемиот примерок ја олеснува анализата на подгрупите и со поголема веројатност ќе продуцира статистички информативни споредби.



Добро е да се знае ...

џрог.



**Добро е
да се знае ...
ѝрог.**

Пополнување на слободните места во програмата

Лицата кои не се појавуваат и лицата кои се откажуваат, претставуваат оперативен проблем во голем број оценувања, бидејќи давателите на услугите сакаат да ги одржуваат своите програми пополнети. Кога се работи за програма што има повеќе потенцијални кандидати, од слободни места, раководителите на програмата често водат листа на чекање. Местата што ќе се ослободат поради лица кои нема да се појават и лица кои ќе се откажат, потоа се распределуваат на луѓето од листата на чекање. Доколку е можно, треба да се воведат слични постапки и во оценувањето, со што ќе се овозможи пополнување на ослободените места во третманската група, од листата на чекање. Во случаите кога запишувањето во примерокот за оценување се врши во текот на неколку месеци, листата на чекање може да се состои од новораспределените членови на третманската група. Меѓутоа, со ова се претпоставува дека приливот за случајната распределба може „да води“ пред слободните места за учесниците во програмата. Во случаите кога не е можно да се води листа на новораспределени членови во програмската група, се претпочита пополнување на слободните места, користејќи го редовниот процес за селекција, наместо да се преземаат членови од контролната група.

Временски распоред и содржина на почетното и последователното истражување

Почетното истражување во рандомизираното оценување треба да се спроведе непосредно пред случајната распределба. Утврдувањето на времето за спроведување на последователното истражување (или истражувања), не е толку едноставно. Во голем број на оценувања на програми се користи последователно истражување по една година. Меѓутоа, постојната литература за активните програми на пазарот на трудот сугерира дека влијанието на програмите за обука (теоретска настава и обука на работното место), вообичаено се јавува две или три години по учеството. Сличен заклучок е донесен и за долгорочните ефекти на програмите наменети за корисниците на социјална помош. Врз основа на овие студии, темпирањето на истражувањето најмалку две години по завршувањето на програмата е пожелно за програмите со подолго времетраење. Ако ресурсите го дозволуваат тоа, добра опција е да се спроведе прво последователно истражување, приближно една година, по случајната распределба, а второ истражување да се спроведе две години, по случајната распределба.

Освен во особено исклучителни случаи, ефектот на програмата во даден временски момент е само делумно мерење. Поцелосната анализа би го испитала влијанието на програмата во текот на целиот период, по случајната распределба. Вообичаено, таквата анализа се заснова врз

Рандомизирани контролирани испитувања

ретроспективни прашања во последователното истражување, со кои се бараат информации за вработувањето и примањата во секое тримесечје, по случајната распределба. При планирањето на ретроспективниот календар, треба да се земе предвид фактот дека учесниците често се приклучуваат и ја напуштаат програмата во различни времиња.

Содржината на почетното и на последователното истражување треба да ги рефлектира целите на програмата што се оценува. Бидејќи најголемиот број програми за вработување млади лица се фокусираат на подобрувањето на примањата на учесниците, почетното и последователното истражување треба да соберат информации за вкупните неделни/месечни примања во времето на истражувањето, заедно со информации за: работното време, бројот на работни места по напуштањето на програмата и карактеристиките на секое работно место (на пример: примања, работно време, стопанска гранка, занимање, формалност/неформалност). Кога програмата е наменета за подобрување на вештините, особено се важни информациите за карактеристиките на работното место, бидејќи според нив се утврдува дали учесниците биле успешни во наоѓањето работни места со повисоки барања за потребните вештини.

Уште еден клучен елемент на анализата е дали работните места што биле добиени преку програмата за вработување млади лица се дел од формалната економија. За формулирање на прашањата во истражувањата што се наменети да ја извлечат оваа информација, би било корисно да се искористат упатствата што ги објавува МОТ за мерењето на неформалното вработување.³²

Стапка на одсив на последователните истражувања

Во најголемиот број случаи, невозможно е да се добијат целосни податоци од последователните истражувања за сите учесници кои биле првично распределени во третманската и во контролната група. Ако неодсивот е целосно случаен, тоа не претставува проблем. Меѓутоа, ако стапките на неодсив се разликуваат од група, до група, може да постојат пристрасности во забележаните исходи што се разликуваат од група, до група. Оваа пристрасност може да се адресира со едноставна споредба меѓу средните стапки на одсив на двете групи. Иако тоа не го гарантира отсуството на диференцијална пристрасност на одсивот, конвенционалните модели за пристрасноста на одсивот покажуваат дека два примерока со иста дистрибуција на карактеристики и со иста стапка на одсив имаат иста пристрасност на одсивот. Ако оваа споредба открие дека стапките на одсивот се разликуваат значително од група, до група, неопходна е секундарна анализа за проверка на валидноста на проценетото влијание на програмата.



Добро е да се знае ...

*ѝ*рог.

32 Hussmanns, R., 2004. Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment, ILO Bureau of Statistics, Working Paper No. 53 (Geneva, ILO).

1

2

3

4

5



Модел за оценување „разлика во разлики“

8

8.1. Вовед

8.2. РР моделите за оценување во практиката

Модел за оценување „разлика во разлики“

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да ги идентификуваат главните карактеристики на моделот „разлика во разлики“ (PP) за оценување програми за вработување млади лица;
- Да го проценат влијанието според моделите PP

Вежби за учење

- Процена на влијанието на услугите за советување за кариерен развој

Модел за оценување „разлика во разлики“

Рандомизираната распределба, како што беше објаснето во претходниот Модул, дава веродостојни процени на контрафактот преку експлицитни правила за распределба во програмата. Кога правилата за распределба во програмата не се толку јасни и кога рандомизираните методи се неизводливи, пристапот „разлика во разлики“ (PP) нуди добра статистичка алатка за процена на влијанието на определена програма. Овој пристап е прилично застапен и често се користи заедно со методите за впарување (видете: Модул 9), за дополнително разработување на претпоставките што треба да се направат за третманската и за споредбената група.

PP методот ги споредува промените во исходите во текот на времето меѓу третманската и контролната група, за да добие подобра процена на контрафактот. Како што беше спомнато во Модул 6, едноставното набљудување на промената во исходите пред, и потоа, за учесниците во некоја програма, или споредба на исходите на лицата кои се запишале со исходите на оние кои не се запишале, нема да го даде каузалното влијание. Многу други фактори – покрај самата програма – може да бидат одговорни за забележаната промена, а третманската и контролната група може значително да се разликуваат (пристрасност на изборот). Пристапот PP ги комбинира овие два метода, земајќи ги предвид: (i) Факторите што се постојани со текот на времето, преку споредување на состојбата на третманската група пред, и потоа (првата разлика); (ii) Факторите што се менуваат со текот на времето преку споредување на промената во исходите пред, и потоа, за некоја група која не се запишала во програмата (втората разлика).

Методот PP ги мери исходите во групата која ја добива програмата и во контролната група, како пред, така и по програмата. На овој метод не му е потребна спецификацијата на правилата врз чијашто основа се распределува третманот. Третманската и контролната група не мора задолжително да ги имаат истите услови пред интервенцијата. Сепак, за да биде валиден PP моделот, споредбената група мора точно да ја претставува промената во исходите што би ја искусиле учесниците во програмата.

8.1 Вовед

8.2 PP моделите за оценување во практиката

Пример

Пристап РР: „Њу Дил“ за младите невработени во Обединетото Кралство

Програмата „Њу Дил“ за младите невработени лица во Обединетото Кралство била креирана за поместување на младите невработени лица на возраст од 18-24 години, што биле невработени шест месеци и добивале надоместок за невработеност за активни баратели на работа, на работа и надвор од системот за социјална заштита. Програмата комбинирала првична помош при барањето работа со различни субвенционирани опции, вклучувајќи го: субвенционирањето на вработувањето, привремената работа во државни претпријатија и постојаното образование и обука. Пред оваа програма, младите луѓе, начелно, можеле бесконечно да бараат надоместоци за невработеност. Со „Њу Дил“ програмата, по период од шест месеци на невработеност, младите луѓе влегуваат во „Gateway“ период на задолжителна помош за активно барање работа.

Програмата била воведена во целата земја, во април 1998 година („национално претставување“). Меѓутоа, на програмата ѝ претходела пробна фаза (Pathfinder) што се спроведувала од јануари, до март 1998 година, во 12 региони.

Оценувањето се фокусираше на промените во транзицијата на невработените баратели на надоместоци на работа, во текот на првите четири месеци од „Gateway“ периодот. Наместо да се врши споредба меѓу изложените и неизложените региони во текот на пробниот период, истражувачите го искористиле РР методот за споредување на квалификуваните и неквалификуваните лица по спроведувањето на програмата во пробните региони. Исходите пред, и потоа, на корисниците на „Gateway“ компонентата од „Њу Дил“ програмата, биле споредувани со исходите на неквалификуваните лица кои се „слични“ на квалификуваните, односно, лицата кои биле невработени подолго од шест месеци и биле на возраст малку над 24 години и живееле во третираните региони. Изборот на оваа група како споредбена група, ја зголемил во најголема мера веројатноста дека нивните општи карактеристики и нивното однесување се совпаѓале со карактеристиките и однесувањето на членовите на третманската група, или, со други зборови, дека стапката на пораст на вработеноста за двете групи би била слична во отсуство на програма.

Претпоставка за општиот тренд била примената на двете групи во пробните региони, конкретно претпоставката дека споредбата на стапките на пораст меѓу квалификуваните и неквалификуваните лица би обезбедила процена на влијанието на програмата врз квалификуваните лица. За зајакнување на оваа претпоставка, истражувачите дополнително ја пречистиле контролната група преку впарување на неодамнешните историски податоци за одливот

Модел за оценување „разлика во разлики“

од невработеноста во третманската и контролната група, за да ги направи двете групи што е можно послични.

Оценувањето утврдило дека стапката на одлив од невработеност на работа, се зголемила за околу 20% за младите мажи, како резултат на „Њу Дил“ програмата. Ова значело пораст од 5 процентни поени на младите мажи кои наоѓаат работа во првите четири месеци од „Њу Дил“ програмата, од нивото пред програмата од 26 процентни поени.

Првиот предуслов за функционирањето на РР методот е достапноста на квалитетни почетни податоци за третманската и за контролната група пред почетокот на програмата. Без тоа, не е можно да се користи РР пристапот и треба да се разгледаат некои други методи. Вообичаено, РР пристапот работи наназад, т.е. се обидува да идентификува валидна контролна група за учесниците кои веќе се запишале во програмата кога постојат добри лонгитудинални податоци (единици на опсервација во текот на повеќекратни временски периоди) за двете групи.

Првиот чекор во РР пристапот, според тоа, е да се потврди видот на достапните податоци. За веродостојно РР оценување, податоците треба да вклучуваат податоци за учесниците од најмалку една година (по можност повеќе) пред програмата и споредливи податоци за контролната група. Обично, анкетите на домаќинствата (како што се Анкетата на работната сила или Анкетата за буџетот на домаќинствата) се користат како извори на податоци бидејќи тие обезбедуваат споредливи бројки во определен временски период. Потребни се најмалку три групи опсервирања: пред програмата (едно за учесниците и едно за контролната група), и едно по програмата (за учесниците и неучесниците заедно). Неучесниците може да се утврдат со случаен примерок кога постои целосен список од споредливи единици.

Пример



Ќрог.

Извор: Blundell, R., Costa-Dias, M., et al. 2004. "Evaluating the employment impact of a mandatory job search program", in Journal of the European Economic Association, pp. 569-606, <http://discovery.ucl.ac.uk>



Пример

PP моделите за оценување во практиката: договори за обука на работа

Почнувајќи од 2010 година, Министерството за развој на работната сила спроведува програма за обука на работа за олеснување на преминот на младите од училиште, на работа. Програмата, што се спроведува од страна на регионалните органи, е наменета за младите кои завршиле образование најмалку шест месеци претходно (4.000 лица на почетокот на програмата) и цели кон зголемување на нивната вработеност и нивото на примањата. Учесниците се распоредуваат во приватни претпријатија за определен период на обука на работното место (три месеци), по што следи нивното субвенционирано вработување (уште три месеци). Со оглед на тоа што програмата од самиот почеток се заснова врз подготвеноста на претпријатијата да регрутираат учесници, два региона во земјата одлучиле да ја понудат програмата подоцна. По две години, Министерството одлучило да го измери влијанието на програмата со PP моделот за оценување.

Чекор 1: Проверка на достапноста на податоци

Во последните пет години, земјата спроведува Анкета на работната сила (АРС) двапати годишно (во април и во октомври). Со АРС се собираат информации за 220.000 лица, на возраст од 15-65 години. АРС се спроведува според моделот за панелско истражување, каде една група лица останува во примерокот за четири циклуси за опсервирање, пред да биде исклучена од истражувањето. Циклусите за 2010 и 2011 година опфатиле 3.640 опсервации за младите, на возраст од 18-24 години, што завршиле образование најмалку шест месеци претходно. Од нив, 40% биле невработени (1.456 лица), кога започнала програмата (мај 2010 година), 50% биле вработени (1.820 лица) и 10% (364 лица) биле неактивни. Бидејќи рамката на популацијата за АРС е конструирана случајно, користејќи ажурирани пописни податоци, панелниот збир од податоци е целосно репрезентативен за популацијата од интерес.

Евиденцијата на Националниот фонд за осигурување содржи индивидуални податоци за 7.000 вработени млади лица. Од овој број, 10% завршиле образование најмалку шест месеци претходно, во мај 2010 година. Меѓутоа, бидејќи се проценува дека стапката на вработеност на младите во неформалната економија е над 23%, овој збир на податоци не е доволно сигурен за да ги обезбеди потребните податоци за оценувањето.

Модел за оценување „разлика во разлики“

Вториот чекор е да се избере потенцијална контролна група. Најголемиот број оценувања започнуваат со потенцијална контролна група и потоа воведуваат дополнителни ограничувања за избирање на конечната група што подобро соодветствува на карактеристиките на учесниците во програмата. На пример, потенцијалната контролна група може да вклучува луѓе кои биле испитани во рамки на Анкетата на работната сила, во некој месец што е блиску до датумот кога учесниците биле регрутирани во програмата. Оваа потенцијална група, потоа, може дополнително да се ограничи преку воведување ограничувања во однос на возраста, статусот во работната сила или локацијата. Постојат четири општоприфатени методи за дефинирање на потенцијалната контролна група:

1. Локација: во овој случај потенцијалната група се состои од луѓе кои се слични на учесниците во програмата, но живеат во области каде програмата не е достапна.

2. Време: потенцијалната споредбена група се состои од слични луѓе опсервирани во различни временски периоди, пред, или по спроведувањето на програмата.

3. Квалификуваност за програмата: потенцијалната контролна група се состои од луѓе од истата географска област и временски период, кои, колку што е можно, се послични на учесниците во програмата, но не се квалификуваат за учество.

4. Неучество: во овој случај потенцијалната контролна група се состои од луѓе од истата географска област и временски период, кои можеле да учествуваат, но, или не знаеле за програмата, или избрале да не учествуваат.

Во програмите за вработување млади лица, споредбите врз основа на географската нација, често се неизбежен избор, со оглед на тоа што исходите на пазарот на трудот на слични групи често се утврдува дека се слични на различни локации, откако ќе се земат предвид фиксните разлики меѓу локациите. На пример, просечните примања на младите мажи кои живеат во различни региони или градови во некоја земја, вообичаено се прилично слични, со исклучок на географските разлики што се релативно стабилни со текот на времето. Покрај тоа, географската мобилност кај социјално загрозените лица, вообичаено е мала. Бројот на луѓето кои ќе се преселат во некој друг град (или регион) само за да искористат некоја програма што се нуди таму, е многу мал. Ова значи дека однесувањето на споредбената група составена од неучесници од областите каде што програмата не била понудена, веројатно нема да биде оптоварено со пристрасностите на изборот што се поврзуваат со одлуката да не се учествува во програмата. Таквата „неселектирана“ контролна група, во голема мера го поедноставува РР моделот.

Во определени ситуации, квалификуваноста за некоја програма е ограничена на луѓето кои поседуваат определени индивидуални карактеристики (на пр., возраст или статус на домаќинството). Во таквите случаи може да се формира контролна група од луѓе кои „речиси се квалификуваат“. На пример, ако некоја програма е ограничена на луѓе на возраст под 24 години, луѓето на возраст од 25-29 години ќе претставуваат очигледна споредбена група. За да биде валидна, споредбената група од „неквалификувани“ луѓе треба да се заснова врз постојани и карактеристики кои лесно се потврдуваат. Правилата за квалификуваност што се засновани врз максимално образование или ниво на приходи, на пример, може лесно да не бидат целосно пријавени, што води кон ситуацијата каде дел од неквалификуваната група, всушност, учествува во програмата. Во отсуство на строго спроведување на таквите правила за квалификуваност, овие критериуми за избирање на контролната група може да бидат слаби.

Најслабата основа за РР моделот за оценување е споредбената група која е составена од луѓе кои можеле да учествуваат, но не го сториле тоа од непознати причини. Проблемот се состои во тоа што и учесниците и контролната група се самоизбрани (т.е. некој одлучил да учествува, некој друг одлучил да не учествува). Ова повлекува дека постојат значителни разлики (неопсервабилни карактеристики) меѓу двете групи, што води кон пристрасност на изборот.

Пример

Чекор 2: Избирање на потенцијална споредбена група

Фактот што спроведувањето на програмата било одложено од определени регионални органи, го допушта изборот на потенцијална споредбена група. Членовите на оваа група се избрани од редовите на млади лица (на возраст од 18-24 години) кои завршиле образование шест месеци или повеќе претходно (правила за квалификуваност) во времето кога започнала програмата (време), од региони каде што програмата не била понудена (локација).

Забелешка: На ова ниво на дисагрегација постои можноста дека бројот на „реалните“ опсервации на АРС ќе стане премногу мал. Меѓутоа, анкетите на работната сила, вообичаено, користат систем на пондери, што овозможува репрезентативност на целата група од популацијата од пониско ниво, што е предмет на истражување. Без оглед на тоа, ако бројот на опсервации на АРС е премногу мал, во времето на оценувањето може да се спроведе почетно истражување (врз основа на списокот на лица кои завршиле образование во март 2010 година), во кое се поставуваат ретроактивни прашања (имено, каков бил статусот на испитаникот на пазарот на трудот во март 2010 година).

Модел за оценување „разлика во разлики“

Третиот чекор е да се пречисти изборот на контролната група. Во оваа фаза се користат статистички постапки за впарување за избирање на членови од потенцијалната контролна група, чијшто профил пред програмата се совпаѓа што е можно повеќе со профилот на учесниците во програмата.³³ Таквото пречистување, сепак, не е секогаш неопходно. На пример, учесниците во некоја програма за млади што е наменета за олеснување на првиот влез на пазарот на трудот, нема да имаат значителни примања пред програмата. Контролната група од слични млади луѓе извлечени од другите региони ќе покаже, исто така, отсуство на значителни примања.

Чекор 3: Пречистување на споредбената група

Програмата не прави разлика меѓу лицата кои завршиле секундарно и терцијарно образование за целите на учеството. Меѓутоа, овие две множества од млади лица може да имаат сосема различни искуства на пазарот на трудот. За да се пречисти контролната група, според тоа, младите луѓе во регионите каде што програмата не била понудена се делат на лица кои завршиле средно и лица кои завршиле високо образование. Истото се прави и за учесниците.

Секој учесник со завршено средно образование, потоа се впарува што е можно поблиску со некој член на контролната група од лица со завршено средно образование, а истото се прави и со лицата кои завршиле терцијарно образование. Критериумите може да вклучуваат: возраст и пол, должина на временскиот период на невработеност (6-12 месеци и 12 месеци и подолго), претходно работно искуство (да/не и должина на стажот во месеци) и образовна насока (стручна и научна, наспроти општа насока).

Откако ќе се утврди валидна контролна група, **четвртиот чекор** е да се измерат исходите од интерес за учесниците и за контролната група, пред, и по програмата. Конечно, утврдената разлика во исходот за контролната група се одзема од разликата што е утврдена за исходот на учесниците. .

³³ Наместо да се бараат парови во третманската и во контролната група, кога постојат многу опсервабилни варијабилности што треба да се земат предвид, може да се искористи впарување на показателите на склоноста за пресметување на веројатноста (показател на склоноста) дека секое младо лице ќе се запише/нема да се запише во програмата врз основа на опсервабилните карактеристики. Со други зборови, впарувањето на показателите на склоноста ги користи показателите на склоноста за обезбедување единствена мерна единица за збирот од карактеристики што влијае врз веројатноста за учество и за вработување.

Пример <<<<<

Пример

Чекор 4: Мерење на влијанието на програмата за обука на работа

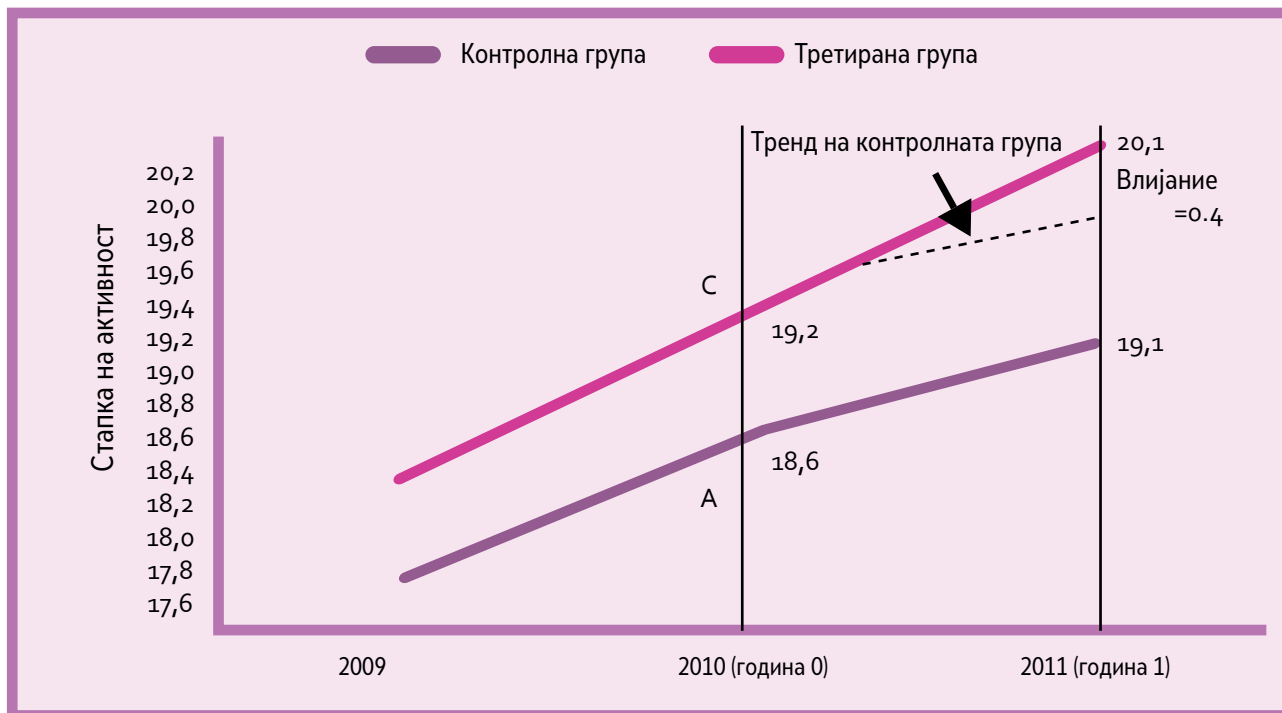
Целта на програмата за обука на работа е да се зголеми вработеноста и примањата на учесниците. Според тоа, ова се два исхода што треба да се измерат за учесниците и за контролната група, пред, и по програмата.

Податоците од Анкетата на работната сила од април 2010 година, дисагрегирани по региони, покажуваат дека просечната стапка на активност за младите, на возраст од 18-24 години, кои завршиле образование најмалку шест месеци претходно, во регионите што не ја понудиле програмата, изнесувала 18,6% (точка A на Сликата долу). Во регионите каде што била понудена програмата, оваа стапка изнесувала 19,2% (точка C). Во април 2011 година е спроведено последователно истражување на учесниците и на контролната група и е утврдена стапка на активност од 20,1% (точка D) и 19,1% (точка B), соодветно.

Влијанието на програмата се пресметува како:

$$=(B - A) - (D - C) = (19.1 - 18.6) - (20.1 - 19.2) = 0.4$$

PP Процена



Модел за оценување „разлика во разлики“

Основната претпоставка кај РР пристапот е дека, без третман, исходот од интерес би се зголемил со истата стапка како во третманската, така и во контролната група (еднакви трендови во отсуство на третманот). Дobar метод за проверка на оваа претпоставка е споредувањето на промените во исходите за двете групи во повеќе наврати (најмалку двапати), пред да започне програмата. Токму поради ова се потребни лонгитудиналните податоци. Ако тоа не е можно, РР процената ќе биде пристрасна.

Вториот начин за проверка на валидноста на резултатите е да се процени влијанието според разликата во разлики, со лажна контролна група, односно група која не е засегната од програмата. Во горенаведениот пример, би можело да се провери дали исходите за лицата со завршено образование на 25-годишна возраст (што не се засегнати од програмата) се слични со исходите што се измерени за вистинската контролна група.

Предности

Моделот на разлика во разлики обезбедува едноставен метод за објаснување на разликите меѓу учесниците и неучесниците.

Тој не бара идно оценување ако веќе се достапни секундарни извори на податоци (административни податоци или податоци од анкети на домаќинствата).

Контрафактот што е конструиран со РР моделите може да се направи поробуствен преку комбинацијата со други неекспериментални методи (како што се моделите на впарување или на дисконтинуитет на регресијата).

Недостатоци

Резултатите што ги дава овој метод се помалку сигурни од резултатите што ги дава рандомизираната распределба. Дури и кога РР методите ќе се комбинираат со некои други пристапи, влијанието може да се должи на разликата меѓу карактеристиките на учесниците и неучесниците, наместо на програмата.

За овој метод се потребни најмалку три активности за собирање податоци, додека за останатите методи се потребни само две такви активности. .

Дополнителна литература

Almeida, R., Galasso, E. 2007. *Jump-starting self-employment? Evidence among welfare participants in Argentina*, World Bank Discussion Paper No. 2902 (Washington, DC, World bank).

Blundell, R., Costa-Dias, M. et al. 2004. “Evaluating the employment impact of a mandatory job search program”, in *Journal of the European Economic Association* pp. 569–606, <http://discovery.ucl.ac.uk>





Ћрог.

Card, D., Ibararán, P., Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide*, IZA working paper No 6085.

Gertel, P.J., Martinez, S. et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).



Поимник

Лонгитудинални податоци

Податоци во кои повеќе единици се опсервираат во текот на повеќекратни временски периоди.

Регресија

Во статистиката регресиската анализа вклучува било какви техники за моделирање и анализирање на неколку варијабили, кога фокусот е ставен на односот меѓу некоја зависна варијабила и една или повеќе независни варијабили. Во оценувањето на влијанието, регресиската анализа помага да се разбере како вредноста на показателот за исходот Y (зависна варијабила) се менува кога распределбата во третманската или во споредбената група P (независна варијабила) се менува, додека карактеристиките на корисниците (другите независни варијабили) се одржуваат непроменети.



Добро е
да се знае...

Извори на податоци

Постојат три основни пристапи кон собирањето на неопходните податоци за РР моделот. Првиот пристап, што е во широка употреба во развиените економии, се потпира врз административните податоци од системот за придонеси. Во земјите со мали неформални економии, ова е едноставен и економичен начин за добивање сигурни лонгитудинални податоци. Меѓутоа, во најголемиот број неразвиени земји и земји во развој, само дел од работните места се во формалната економија. Поради оваа причина, РР оценувањата во неразвиените и земјите во развој, вообичаено се потпираат врз ад хок почетни и последователни истражувања (како оние што се користат во рандомизираните модели), или врз комбинација од ад хок и постоечките истражувања (на пр., користејќи некое постоечко истражување, како почетно истражување за споредбената група, а потоа спроведувајќи посебно почетно истражување за членовите на групата на учесниците и последователно истражување за двете групи).

Модел за оценување „разлика во разлики“

Временски распоред и содржина на истражувањата

Ако се користат *ad hoc* истражувања за двете групи, временскиот распоред и содржината на овие истражувања начелно се слични како во случајот на некој рандомизиран модел. За анализата на РР, собирањето податоци за слични исходи во почетното и последователното истражување е од суштинско значење бидејќи промената во исходите се користи за формирање на процените на влијанието. Двете истражувања треба да вклучуваат идентични прашања за исходите на пазарот на трудот (вработеност и примања), но и за искуството на пазарот на трудот преку ретроактивни прашања. Кога се собираат почетни податоци за некоја потенцијална контролна група, би можело да биде потребно истражувањето да вклучи релативно голем број лица за да се добие употреблив примерок. Ова е предноста што ја носи користењето на постоечка Анкета на работната сила, како почетно истражување за контролната група. Контролната група може да се состави од испитаниците кои ги исполнуваат правилата за квалификуваност за учество во програмата..

Кога се користи постоечко истражување, важно е да се осигура дека прашањата од почетното истражување за програмската група поблиску се совпаѓаат со прашањата од постоечкото истражување. Дури и најмалите промени во формулацијата на прашањата може да доведат до важни разлики.

Споредба на исходите пред програмата за групата на учесници и контролната група

Најважната проверка кога се користи РР моделот – и единствениот начин за оценување на веродостојноста на избраната контролна група – е да се изврши споредба на исходите пред програмата за групата на учесници и контролната група. Секогаш кога е тоа можно, ваквата споредба треба да се врши со користење на истите варијабилни на исходите што се во фокусот на оценувањето (на пр., примања и стапка на вработеност). Споредбата започнува со едноставна табела на средните вредности на исходите за двете групи во секое тримесечје, или месец пред датумот кога учесниците се вклучиле во програмата. Анализата може да се прошири преку плотирање (или табелирање) на регресиски коригираните исходи за двете групи. Во идеален случај, во исходите за двете групи ќе следат паралелни траектории (т.е. константна разлика меѓу групите) во текот на претпрограмскиот период. Кога тоа не е случај, моделот е потенцијално компромитиран бидејќи повеќе не е јасно дека разликата меѓу групите би останала константна.



Добро е да се знае...

ѝрог.



Добро е да
се знае...
ѝрог.

Стапка на одсив на последователното истражување

Слично како кај експерименталниот модел, прашањето за потенцијално диференцијална пристрасност на одсивот може да се адресира преку едноставна споредба на средните стапки на одсив на двете групи.

Неусогласеност/преминување

Прашањето на неусогласеноста во случај на РР моделот се адресира преку едноставна споредба на стапките на учество во програмата на групата на учесниците и на контролната група. Мора да бидат достапни информации за учеството во програмата за двете групи. Ако постои значително преминување, основните процени на влијанието од оценувањето ќе се толкуваат како намера за третирање (НЗТ). Кога постои значителна неусогласеност, РР процената на НЗТ ефектот може да се претвори во процена за третман на третираните (ТНТ).

Тестирање на РР моделот

Подобро е да се спроведе анализата на разлика во разлики, користејќи неколку прифатливи контролни групи за да се види дали процените се слични. На пример, РР може да се тестира на контролна група за која се знае дека не е засегната од програмата (што треба да даде нулта влијание).

>>> Вежба

Процена на влијанието на услугите за советување за кариерен развој

Во 2005 година, со проект за техничка помош, финансиран од страна на Европската Унија, се воведени услуги за советување за кариерниот развој за младите луѓе на возраст од 15-18 години во 20, од вкупно 40 центри за млади во земјата. Министерството за млади ја продолжило оваа активност по завршувањето на проектот во 2007 година. Министерството сега сака да измери дали советувањето за кариерниот развој имало било какво влијание врз изгледите за вработување на младите учесници. Тоа решило да изврши мерење за лицата кои биле корисници на услугите за советување во 2010 година (2.000 млади луѓе). Започнувајќи од 2008 година, центрите за млади собирале податоци за младите секогаш кога тие користеле некоја од достапните услуги. Базата на податоци за клиентите е прилично сеопфатна и вклучува лични податоци (на пример: возраст, пол, образование, историја на вработувања) и информации за домаќинството (на пример: состав, приходи, социјален статус). Врз основа на обезбедените информации, како Вие би пристапиле кон оценување на влијанието на програмата со РР модел?

Проверете го Вашиот одговор



- ➔ Првиот чекор е да се провери достапноста на потребните информации за мерење на исходот од интерес за учесниците (на пр., вработеност), пред учеството во програмата. Со оглед на тоа што изгледа дека податоците што се собрани од центрите за млади содржат повеќекратни опсервации за еден ист корисник, како и информации за статусот на пазарот на трудот и за историјата на вработувања, оваа административна евиденција може да се искористи за утврдување на почетната состојба на учесниците пред програмата. Ако податоците се нецелосни, тогаш треба да се спроведе ретроактивно истражување за да се утврди статусот на учесниците на пазарот на трудот во два временски моменти пред учеството во програмата (за да се утврди трендот на вработување).
- ➔ Младите луѓе, на возраст од 15-18 години, во 2010 година, кои добиле услуга од било каков вид од 20-те центри за млади каде што не било достапно советувањето за кариерен развој, претставуваат потенцијална контролна група. За оваа група, исто така, ќе бидат потребни најмалку два збира опсервации, извршени во различни времиња, за утврдување на трендот на вработување.
- ➔ За да се пречисти потенцијалната контролна група, може да се направи обид за впарување на секој од 2.000 учесници кои добиваат услуги за советување за кариерен развој, со членовите од контролната група, што е можно поточно (возрасна структура, пол, ниво на образование, историја на вработувања, итн.).
- ➔ Откако ќе се пречисти контролната група, се пресметува стапката на активност за учесниците и за контролната група во 2009 и 2010 година, за да се утврди трендот и почетната состојба.
- ➔ Се спроведува последователно истражување како за лицата кои ја добиле услугата во 2010 година, така и за оние кои не ја добиле таа услуга, со цел да се измери нивната стапка на активност по програмата и да се утврди влијанието на програмата, односно:
- ➔
$$= (\text{вработеност на учесници во 2011 г.} - \text{вработеност на учесници во 2010 г.}) - (\text{вработеност на контролна група во 2011 г.} - \text{вработеност на контролна група во 2010 г.})$$
- ➔ Ако постојат сомневања во врска со валидноста на контролната група, таа може да се провери преку споредба со друга контролна група, за да се провери сличноста на процените (на пр., група од млади на возраст од 19 години кои користеле било каков вид услуги за млади во истиот период, во било кој центар за млади).

1

2

3

4

5



Модел на дисконтинуитет на регресија и модел на впарување

9

- 9.1. Модел на дисконтинуитет на регресија (МДР)
- 9.2. Методи за впарување

1

2

3

4

5

Модел на дисконтинуитет на регресија и модел на впарување

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да ги наведат основните карактеристики на моделите за оценување со дисконтинуитет на регресија (ДР) и со впарување;
- Да прават разлика меѓу едноставно впарување и впарување на показателите на склоноста

Вежби за учење

- Нема

Модел на дисконтинуитет на регресија и модел на впарување

Моделот на дисконтинуитет на регресија (МДР) е уште еден квазиекспериментален метод за конструирање на контрафактот во програмите што имаат континуиран индекс за квалификуваност со јасно дефинирана точка на пресек, како што е возраста (на пр., програма за вработување млади лица што обезбедува стручна обука за невработените млади луѓе на возраст над 20 години). Претпоставка е дека лицата непосредно, под прагот на квалификуваноста (т.е. на возраст од 19 години), не се разликуваат многу од лицата на возраст од 20 години. Дисконтинуитетот на регресијата ја мери разликата во исходите по интервенцијата (на пр., намалување на невработеноста), меѓу лицата кои се блиску до точката на пресек на квалификуваноста. Лицата кои биле премногу млади за да се запишат во програмата, ја сочинуваат контролната група и генерираат процена на контрафактичкиот исход за оние млади луѓе кои учествувале во програмата. Ако овие две групи биле слични на почетокот и се изложени на истиот збир од надворешни фактори во определен временски период, единствената прифатлива причина за различните исходи може да биде самата програма. Овој пристап овозможува процени на влијанието без исклучување на ниту едно лице кое се квалификува за учество. Меѓутоа, проценетото влијание е валидно единствено за лицата кои се во близина на критичната вредност за квалификуваност.

Кога се планира оценување со МДР, **првиот чекор** е да се потврди дека се достапни веродостојни претпрограма податоци за лицата под и над прагот што е утврден од програмата за исходите што треба да се мерат. Ако таквите информации не се достапни, неопходно е да се спроведе истражување со ретроактивни прашања за идентификација на историјата на вработувања на учесниците и неучесниците.

Економската криза од 2008-2009 година значително ги влоши перспективите за вработување на младите (на возраст од 15-24 години) во земјата. Владата, оттаму, одлучи да ја зголеми потрошувачката на активните програми на пазарот на трудот. *Законоџ за враќање на младише на работа* предвидува дека на младите на возраст од 20 години и повеќе, им се нудат можности за стручна обука или за работно искуство во првите три месеци од невработеноста. Законодавната рамка нуди можност за користење МДР методи за оценување дали програмата била успешна во намалувањето на временскиот период на невработеност за младите на возраст од 20 години и повеќе.

9.1 Модел на дисконтинуитет на регресија (МДР)

Пример <<<<

МДР: Користење на возраста за рангирање на квалификуваните кандидати

>>>> Пример

МДР: Користење на возраста за рангирање на квалификуваните кандидати ĩрог.

Извор:

Приспособено од Hämäläinen and K., Tuomala, J. 2007: Vocational labour market training in promoting youth employment (Helsinki, Government Institute for Economic Research).

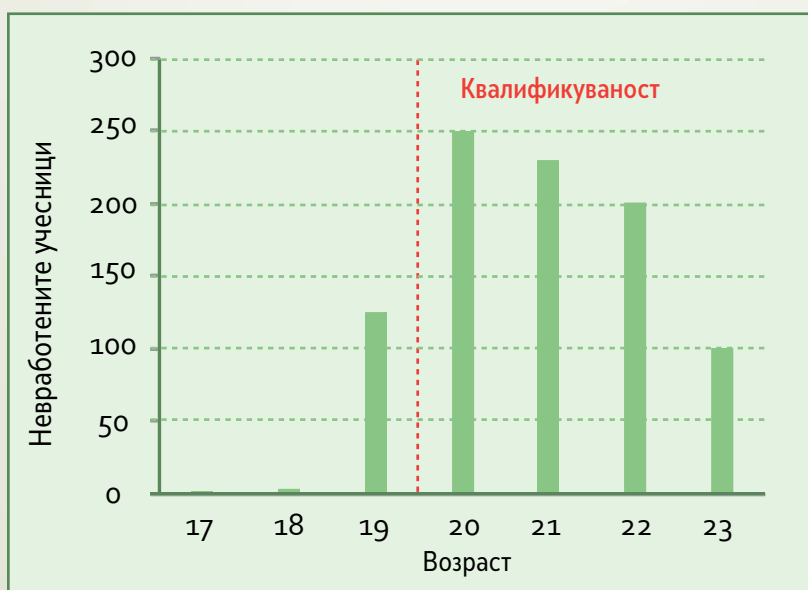
Чекор 1

Бидејќи програмата е наменета за невработените лица и се спроведува од страна на Министерството за труд, административната евиденција на Агенцијата за вработување се проверува за да се потврди дека базата на податоци ги содржи сите потребни информации за пресметување на исходот од интерес (намалување на невработеноста на младите). Евиденцијата на Агенцијата за вработување содржи детални информации за индивидуалните карактеристики (пол, возраст, ниво на образование, работно искуство). Евиденцијата на невработените се пречистува еднаш месечно преку споредување со евиденцијата на Фондот за здравствено и инвалидско осигурување, кој прибира податоци за пријавените работници. Бидејќи стапката на неформалната економија во земјата е ниска, овие евиденции може да се искористат за проверка дали учесниците и неучесниците се вработени во последователниот период.

Вториот чекор е да се провери дали важи дисконтинуитетот, односно, дали рангирањето на квалификуваноста било навистина применето во точката на пресек.

>>>> Пример

Чекор 2 Бидејќи евиденцијата за учесниците се води од страна на Агенцијата за вработување, потребно е само да се изврши вкрстено табелирање на возраста на невработените учесници во програмата. Ако навистина важи точката на пресек на возраст од 20 години и повеќе, треба да биде видлив прекилот на уделот на учесниците на таа возраст, како што е прикажано на Сликата долу:

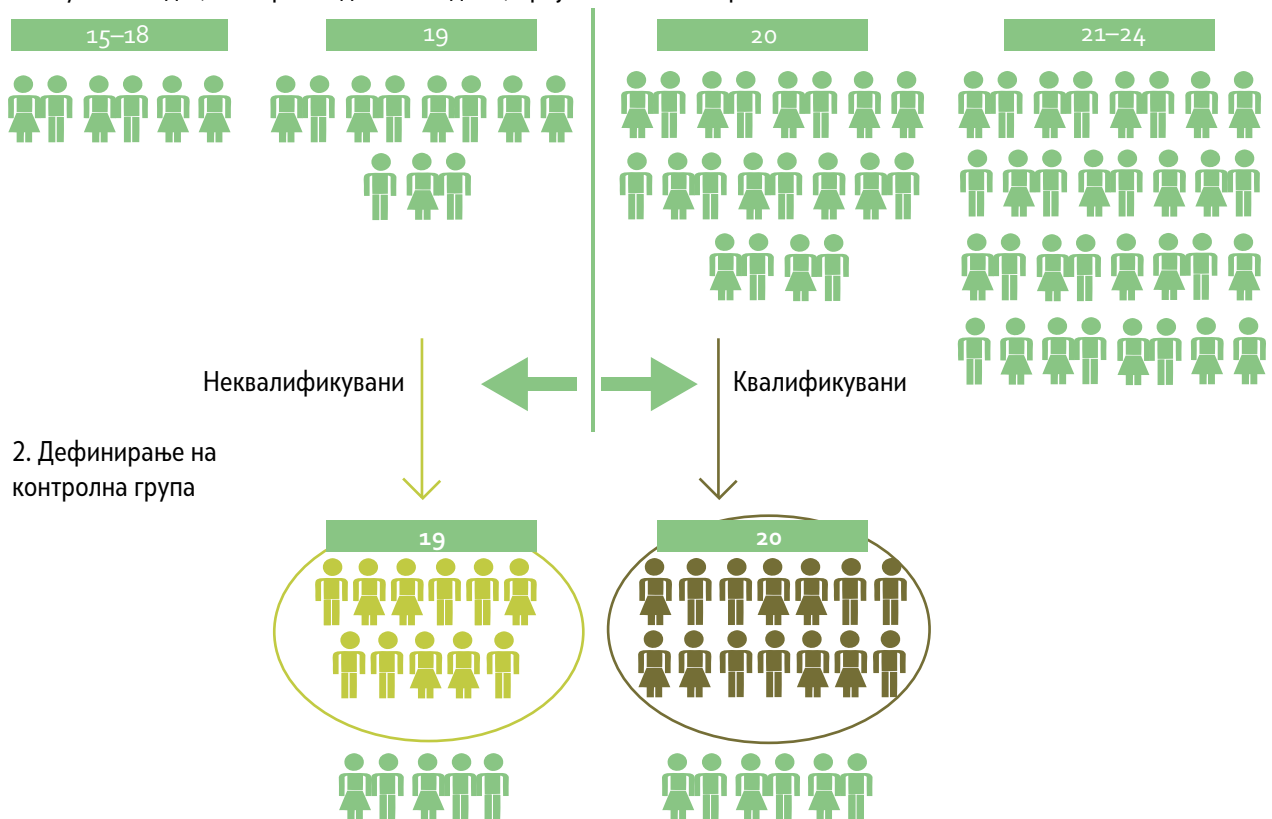


Модел на дисконтинуитет на регресија и модел на впарување

Третиот чекор е да се избере примерокот за оценувањето. Од вкупната популација, оние кои не се квалификувале во времето на програмата и се најблиску до точката на пресек, се избираат како контролна група (ако вкупниот број е преголем, може да се извлече примерок). Истото се прави и за учесниците. Се избира примерок од учесниците кои биле на возраст од 20 години во времето на почетокот на програмата, за да се минимизираат разликите меѓу учесниците и контролната група (на пр., оние што биле на возраст од 19 години во времето кога започнала програмата). Треба да се има на ум дека колку е поголема разликата меѓу контролната група и учесниците на скалата за рангирање, толку е поголема веројатноста дека групите се различни.

Слика 9.1 МДР Избор на контролна група

1. Вкупно млади (на возраст од 15-24 години) пријавени како невработени



Четвртиот чекор е да се утврди исходот од интерес по програмата и за учесниците и за контролната група, за да се измери разликата. Во горенаведениот пример за програмата за стручна обука, ова би било пониски стапки на невработеност кај учесниците, во споредба со лицата во контролната група.

Предности

МДР ги искористува постоечките правила за квалификуваност за конструирање на валиден контрафакт и не бара исклучување на квалификувани лица од учество во програмата.

Потребни се добри податоци пред и по програмата, за проверка дали дисконтинуитетот има јасна точка на пресек.

Недостатоци

Резултатите што ги дава овој метод се веродостојни, но само за оние лица кои се блиску до точката на пресек. Колку учесниците и неучесниците се подалеку од точката на пресек, толку е помала веродостојност на резултатите. Оттаму, резултатите од овој метод не може да се генерализираат на целата популација.

Методот бара големи примероци за оценување бидејќи мерењето се врши само за оние во близина на точката на пресек. Ако програмата е наменета за ограничена група од популацијата на младите, веројатно е дека примерокот ќе има определен број на опсервации што се премногу ниски, за да бидат валидни.

Кога правилата за квалификуваност не се строго спроведувани, може да дојде до пристрасност на изборот. Ова значи дека утврдената разлика во исходот од интерес произлегува од разлики меѓу групите, наместо од програмата.

9.2 Методи за впарување

Овој пристап може да се примени во контекст на, речиси, сите можни правила за распределба, сè додека постои група која не учествувала во програмата. Методите за впарување, вообичаено, се потпираат врз опсервирани карактеристики за конструирање на споредбената група. Оттаму, методот работи врз цврстата претпоставка дека не постојат било какви неопсервирани разлики меѓу учесниците и контролната група што се поврзани со исходите од интерес. Поради таквата претпоставка, методите за впарување, вообичаено се користат во комбинација со други методи за оценување.

Методот за впарување ги впарува младите лица кои учествуваат во програмата, со лица кои не учествуваат, врз основа на опсервабилните карактеристики (на пример: возраст, пол, ниво на образование, историја на вработувања, приходи на домаќинството, итн.). Колку повеќе карактеристики може да се соберат, толку е попрецизно впарувањето. Податоците што треба да се соберат, според тоа, се прилично обемни и може значително да ја зголемат цената на чинење на оценувањето.

Модел на дисконтинуитет на регресија и модел на впарување

Наместо да се бараат парови во групата на учесниците и во контролната група, кога постојат многу варијабилни што треба да се земат предвид, може да се искористи впарување на показателите на склоноста за пресметување на веројатноста (показател на склоноста) дека секое младо лице ќе се запише/нема да се запише во програмата врз основа на опсервабилните карактеристики. Со други зборови, впарувањето на показателите на склоноста ги користи показателите на склоноста за обезбедување единствена мерна единица за збирот од карактеристики што влијае врз веројатноста за учество во програмата. Додека наоѓањето парови за секоја карактеристика води кон проблеми поврзани со количеството на податоци, показателот на склоноста го сведува проблемот на една димензија. Откако ќе се дознае показателот на склоноста (број помеѓу 0 и 1), учесниците се впаруваат во неучесниците кои имаат најблизок показател. Втората група станува контролната група. Откако ќе се измери исходот од интерес, влијанието на програмата е утврдено разлика меѓу секој учесник и неговиот дупликат.

Овој метод е особено популарен за оценување на програми што се управуваат од јавните агенции за вработување. Вообичаено, учесниците по сопствен избор влегуваат во програмата, а само дел од оние кои се квалификуваат може да добијат услуги. Оценувањето е формулирано откако програмата веќе започнала. Бидејќи административните податоци на ЈАВ, обично, вклучуваат многу опсервабилни карактеристики, ова го прави методот прилично економичен.

Специјалната програма за вработување и обука на младите (СПВОМ) за субвенционирање на вработувањето беше воведена во Австралија за целите на подобрувањето на преминот на младите од училиште, на работа. Во 1984 година, СПВОМ се состоела од пашална субвенција од 75 австралиски долари неделно, што им се исплаќала на работодавачите во период од 17 недели. Ова било еднакво по вредност на половина од просечната плата на тинејџерите. Програмата била достапна за млади на возраст од 15-24 години, што биле приматели на надоместоци за невработеност и не студирале како редовни студенти најмалку четири, од претходните 12 месеци. Влијанието на програмата било оценувано со користење на впарување на показателите на склоноста. Следниве фактори влијаеле врз склоноста за СПВОМ (земајќи ги предвид само статистички значајните коефициенти):

Пример <<<<<

Впарување на показатели на склоноста:

Австралиска специјална програма за вработување и обука на младите (СПВОМ)

>>>> Пример

Впарување на показатели на склоноста:

Австралиска специјална програма за вработување и обука на младите (СПВОМ)

Ѓрог.

- Возраста имала негативно влијание врз учеството, со помала веројатност за учество на постарите младинци. Здравствените услови ги намалиле изгледите за учество, исто како и живеењето во рурално подрачје.
- Веројатноста за учество во СПВОМ била поголема за лицата со завршени 12 години образование и лицата со подолги периоди на невработеност, како и за лицата кои биле упатени на некоја друга достапна програма на пазарот на трудот.

Бил искористен пробит модел за процена на показателот на склоноста за секој учесник во СПВОМ. Истото било сторено и за оние кои не учествувале. Членовите на третманската група со показател на склоноста кој ја надминувал распределбата на склоностите на контролната група, биле отфрлени. Потоа, од редовите на преостанатите членови на контролната група биле идентификувани лица, за секој случај посебно, врз основа на нивната сличност со некое лице од третманската група (еден на еден, најблизок сосед).

Оценувањето утврдило позитивни влијание на СПВОМ врз учесниците, иако некои од нив не биле статистички значајни, делумно поради малиот примерок.

Извор: Knight, G.M. 2002. Evaluation of the Australian wage subsidy Special Youth Employment and Training Program, School of Economics and Political Science, University of Sydney, www.psi.org.uk/docs/2004/genevievePhDfull.pdf

Предности



Впарувањето овозможува споредување на исходите меѓу слични лица и дава валиден контрафакт, доколку се користи во содејство со други методи за оценување (како, на пример, МДР).

Недостатоци



Може да биде потребно истражување врз голем примерок за извлекување на соодветна споредбена група. Покрајтоа, потребните статистички техники за утврдување на паровите може да бидат сложени.

Може да се врши само на опсервабилните карактеристики и ги исклучува неопсервабилните карактеристики. Бидејќи ова е многу силна претпоставка, користењето само на овој метод за оценување на некоја програма за вработување на млади лица може лесно да биде оспорено.

Може да биде невозможно да се најде точниот дупликат на секое лице во третманската група, со што се загрозува екстерната валидност на процената на влијанието.

Модел на дисконтинуитет на регресија и модел на впарување

Екстерна валидност кај впарување на показатели на склоноста

Во случајот на впарување на показатели на склоноста, секој учесник треба да биде успешно впарен со неучесник, за да се осигура екстерната валидност. Во средината на распределбата на склоностите е релативно лесно да се најдат паровите бидејќи оние што се запишуваат и оние што не се запишуваат, имаат слични карактеристики. Меѓутоа, лицата со показатели на склоноста блиску до 1, не може да се впарат со било кои лица кои не се запишале и имаат слични показатели на склоноста. Лицата кои со голема веројатност ќе се запишат, се толку различни од лицата кои не се запишуваат, што не може да се најде добар пар. Ова се нарекува „недостаток на општа поддршка“ на распределбата на показателите на склоноста.

Почетни и последователни истражувања

За впарувањето на показатели на склоноста, потребни се репрезентативни и споредливи истражувања за идентификување на лицата кои се запишале во програмата и лицата кои не се запишале. Двата примерока треба да се спојат пред проценувањето на веројатноста на секое лице за запишување во програмата врз основа на индивидуалните карактеристики. Примерокот, потоа, се ограничува на лицата за кои се јавува општа поддршка во распределбата на показателите на склоноста (т.е. лицата во средината, исклучувајќи ги лицата на двата екстреми). Впарувањето мора да се изврши користејќи ги почетните карактеристики. На крајот, методот на впарување е онолку добар, колку што се добри карактеристиките што се користат за впарувањето, така што присуството на голем број карактеристики за потеклото е од суштинско значење.



Добро е
да се знае...

Дополнителна литература

Gertel, P.J., Martinez S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hämäläinen, K. Tuomala, J. 2007. *Vocational labour market training in promoting youth employment* (Helsinki, Government Institute for Economic Research).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

Knight, G.M. 2002. *Evaluation of the Australian wage subsidy Special Youth Employment and Training Program*, School of Economics and Political Science, University of Sydney, www.psi.org.uk/docs/2004/genevievePhDfull.pdf



1

2

3

4

5



Временска рамка, ресурси и дисеминација на наодите

10

10.1. Временска рамка и финансиски средства за оценување
на влијанието

10.2. Продукција и дисеминација на наоди

1

2

3

4

5

Временска рамка, ресурси и дисеминација на наодите

Цели за учење

На крајот на овој модул, читателите ќе можат:

- Да ја планираат временската рамка и ресурсите за спроведување оценување на влијанието на програмата за вработување млади лица;
- Да управуваат со дисеминацијата на наодите на оценувањето.

Вежби за учење

- Нема

Како што беше спомнато во претходните модули, оценувањата на влијанието треба да се планираат во раните фази на дизајнирање на програмата. Спротивно на тоа, самото оценување треба да се спроведе штом програмата ќе созрее. Не постои „вистински“ момент за мерење на резултатите, бидејќи самиот временски распоред зависи од контекстот и од програмата. Сепак, има неколку размислувања што може да дадат основа за одлуката кога треба да се собираат последователните податоци.

Како прво, оценувањето на влијанието треба да се вклопи во циклусот за спроведување на програмата за вработување млади лица и да се усогласи со очекуваното времетраење на овој циклус (вклучувајќи ги доцнењата во спроведувањето). Некој солиден систем за следење ќе обезбеди информации за оценувањето на влијанието во врска со брзината на спроведување на интервенцијата.

При планирањето на временскиот распоред за собирање на последователните податоци, мора да се земе предвид колку време е потребно по спроведувањето на програмата за да се покажат резултатите. Синцирот на резултати од програмата помага во идентификацијата на показателите за исходите и на соодветното време за нивното мерење. Некои програми (на пр., општествено корисна работа) имаат за цел да обезбедат краткорочни придобивки, додека, пак, некои други програми (на пр., програмите за обука) целат кон долгорочни постигнувања. Покрај тоа, определени резултати, по својата природа, се појавуваат подоцна (на пр., промени во нивото на вештини како последица на програма за стручна обука), од некои други резултати (на пр., примања од програма за субвенционирање на вработувањето).

Во некои оценувања се собираат последователни податоци, додека програмата сè уште се спроведува за да се измерат краткорочните промени и да се одржи контактот со примерокот за оценување, за да се намали атрицијата. Кај програмите во кои нема континуирани операции, дополнителните кругови на собирање последователни податоци по завршувањето на програмата може да помогнат во мерењето на долгорочните промени. Последователните податоци може да се собираат во повеќе наврати, така што може да се врши споредба меѓу краткорочните и среднорочните резултати. Последователните истражувања што ги мерат долгорочните исходи по спроведувањето на програмата, често ги даваат најuverливите докази во однос на ефективноста на програмата, бидејќи тие ги одразуваат и непланираните ефекти. Идентификацијата на подолгорочните влијанија, сепак, може да создаде тешкотии. Влијанието може едноставно да исчезне со текот на времето, или да биде ослабено кога контролната група ги искористува ефектите на прелевање од корисниците на програмата.

10.1 Временска рамка и финансиски средства за оценување на влијанието

Проектна задача

При темпирањето на оценувањето мора, исто така, да се земе предвид кога се потребни определени информации за квалитетно носење одлуки и мора да се синхронизираат активностите за оценување и собирање податоци, со клучните моменти за одлучување (на пр., одлуките за буџетот и за проширување на програмата).

Трошокот за спроведување на оценување на влијанието мора да се спореди со опортунитетните трошоци на потенцијалното спроведување на неефективна програма. Во оваа смисла, потребните ресурси за спроведување на оценување на влијанието претставуваат значителна инвестиција (вообичаено се движи од 2, до 15% од вкупната цена на чинење на програмата за вработување млади лица). Во најголемиот број оценувања, најголемиот трошок е собирањето нови податоци, што често учествува со повеќе од 60% во севкупните трошоци. Релативниот трошок за оценување на некоја пилот-програма, вообичаено е повисок од трошокот за оценување на програма што се спроведува на национално ниво или универзална програма. Дополнително, за некои оценувања е потребно само едно последователно истражување (или може да се искористат постоечките извори на податоци), додека, пак, за други оценувања може да биде потребно да се спроведат повеќе кругови на собирање примарни податоци.

Кај најголемиот број програми за вработување млади лица за дизајнирање и спроведување на оценувањата на влијанието се ангажираат еден или повеќе експерти, кои, исто така, може да дадат совети во врска со изборот на истражувачката агенција што ќе го спроведе собирањето на податоците. Постојат повеќе списоци со експерти за оценување на влијанието што може да се консултираат за наоѓање на потребната експертиза.³⁴ Меѓутоа, како експертите, така и партнерите за спроведување на истражувањата, треба да добиваат упатства за својата работа преку јасна и сеопфатна проектна задача.³⁵ Проектната задача треба да ги вклучува најмалку:

1. **Целите на програмата:** колку повеќе информации може да се обезбедат за целите на програмата, толку подобро. Продуктите на програмата и нивниот однос со исходите треба, исто така, да бидат детално опишани.
2. **Програмски пристап:** би било корисно доколку експертот знае како била спроведувана програмата (на пр., кои агенции биле вклучени,

34 За повеќе информации за таквите директориуми, како и за упатството за избор на истражувачки агенции, видете: Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

35 Алатката 3, која е дадена во прилог на овој материјал за учење, нуди примерок за проектна задача за ангажирање експерти. Горенаведените онлајн ресурси, исто така, нудат модел на проектна задача за спроведување оценување на влијанието.

Временска рамка, ресурси и дисеминација на наодите

какви одлуки се носени и нивниот временски распоред). Ако програмата има повеќе различни компоненти, треба да се даде резиме за секоја компонента, вклучувајќи информации за дизајнот и временскиот распоред, како и да се наведат сите причини што го одложиле/влијаеле врз спроведувањето и било какви варијации во интервенциите. Овој дел од проектната задача, вообичаено, зафаќа неколку страници и содржи дел од највредните информации за тимот за оценување.

3. Оценување на влијанието на програмата: неопходно е да се објасни точната задача што ќе ја врши експертот, поточно, компонентата (-ите) на програмата што се оценува и треба да се наведат прашањата за истражување. Нема потреба за опишување на методите што ќе се користат, но треба да се наведе какви податоци се достапни, така што експертот ќе може да одлучи кој метод би бил најсоодветен.

4. Податоци: ова, можеби, е најважниот дел. Во него треба да се објасни, во детали, кои податоци се достапни од системот за собирање податоци во рамките на програмата и од надворешните извори. Изворите, обично, се состојат од системот за следење и сметководство на програмата, националните анкети на домаќинствата и пописите. Потребни се детални описи на податоците (содржина, временска серија и ниво на дисагрегација). Ако нема доволно податоци за задоволување на потребите на предложената анализа, сите дополнителни бројки треба да се соберат и во овој дел треба да се наведе предложената содржина, временска рамка и постапка за собирање на податоците.

5. Распоред за работа: во проектната задача, вообичаено, се наведуваат потребните месеци работа по лице и главните крајни продукти на оценувањето (на пр., меѓупериодски и завршен извештај). Кога се работи за оценување на влијанието, разумно е да му се даде време на експертот да ги анализира податоците и да се побара од него да достави детален предлог за истражување како прв краен продукт. На овој начин, агенцијата што ги изведува работите може да обезбеди повратни информации за предложеното истражување и да учи од постапката за анализа. Последниот краен продукт е презентирањето на наодите во структуриран извештај.

10.2 Продукција и дисеминација на наоди

Активноста за оценување ќе продуцира – покрај целосно документираните зборови од податоци – низа извештаи, вклучувајќи ги: почетниот извештај, извештајот за оценување на влијанието и резимирани извештаи за политиките што ги резимираат главните наоди.

Основните цели на почетниот извештај се да се оцени дали избраниот модел за оценување на влијанието е валиден и да се опишат почетните (пред програмата) карактеристики и исходи на квалификуваната популација. Тој, исто така, генерира информации за програмата и нејзините корисници. Почетниот извештај треба да вклучува опис на програмата (вклучувајќи ги критериумите за квалификуваност и правилата за распределба на придобивките), целите на оценувањето (вклучувајќи прашања, хипотези и показатели поврзани со примарната политика) и моделот на оценувањето. Распределувањето во програмата, обично се врши веднаш по завршувањето на почетното истражување и добрата практика бара вклучување на таквите информации во почетниот извештај. Делот што се однесува на утврдувањето на примерокот, вообичаено, дава преглед на стратегијата за утврдување примерок, пресметките на статистичката моќ, како биле собрани податоците и каков е нивниот квалитет (вклучувајќи ги стапките на неодсив).

Завршниот извештај за оценување на влијанието е главниот продукт на оценувањето. Во него се презентираат резултатите и одговорите на поставените прашања во однос на политиката. Извештајот ја разгледува валидноста на процените на контрафактот и на влијанијата што може во целост да ѝ се припишат на програмата. Тој вклучува детален опис на анализата на податоците и на економетриските спецификации.

Бидејќи завршниот извештај е основниот краен продукт на оценувањето, тој треба да ги содржи клучните информации што се наведени во почетниот извештај (образложение и опис на интервенцијата, цели на оценувањето, итн.), да ги презентира резултатите за сите клучни прашања во врска со политиката и показателите за исходите, како и да обезбеди уверливи докази дека проценетите влијанија се предизвикани од самата програма.³⁶ Ова е особено важно во случаите кога резултатите од оценувањето покажуваат ограничено или негативно влијание. Во таков случај, неопходно е да се објасни како била спроведена програмата за да се идентификуваат пропустите и да се поправат истите за идните програмски циклуси. За да може да гарантираат дека резултатите се целосно објективни и, оттаму, ја обезбедуваат легитимноста, почетниот и завршниот извештај за оценувањето треба да бидат рецензирани од експерти од истата област и да бидат предмет на пошироки консултации пред да бидат финализирани.

36 Примери за спомнатите извештаи може да се најдат на веб страницата на Светска банка која е посветена на оценувањето на влијанието на програмите за млади лица: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTABOUTUS/ORGANIZATION/EXTNDNETWORK/EXTNDOFFICE>

Временска рамка, ресурси и дисеминација на наодите

Покрај обезбедувањето на резултатите од оценувањето, крајната цел на оценувањата на влијанијата е да ги направат поефективни јавните политики и да ги подобрат развојните исходи. За да се осигура дека наодите од оценувањето се користат за носење на основани политички одлуки, тие мора да им се соопштат јасно и на разбирлив јазик, на сите вклучени актери, вклучувајќи ги креаторите на политиките, граѓанското општество и медиумите. Наодите секогаш треба да бидат јавно обелоденети за да се осигура отчетноста.

Пред да се финализира извештајот за оценувањето, треба да се организира работилница со широк спектар од заинтересирани страни за дискутирање на резултатите, добивање повратни информации и утврдување промени во политиките што би можеле да се земат предвид. Овие консултации може да придонесат за подобрувањето на квалитетот на резултатите од оценувањето.

Откако ќе биде достапен завршниот извештај за оценување на влијанието и резимираните извештаи за политиките, од суштинско значење е да се организираат настани за дисеминација со висока видливост, за да се осигура дека заинтересираните страни се запознати со резултатите³⁷. Таквите активности може, исто така, да бидат од клучно значење за барање одговор од одговорните власти (креаторите на политиките и раководителите на програмите) во врска со тоа како тие планираат да ги искористат наодите од оценувањето за подобрување на дизајнот и на спроведувањето на програмите за вработување млади лица.

37 Трошоците за таквите активности за дисеминација треба да бидат вклучени во првичниот буџет за оценувањето.

Дополнителна литература

Gertel, P.J. Martinez, S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

World Bank, Independent Evaluation Group. 2011. *Writing terms of reference for an evaluation: a how-to guide* (Washington, DC, World Bank)
http://siteresources.worldbank.org/EXTEVACAPDEV/Resources/ecd_writing_TORs.pdf

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTABOUTUS/ORGANIZATION/EXTHDNETWORK/EXTHDOFFICE/0,,contentMDK:23177755-pagePK:64168445-piPK:64168309-theSitePK:5485727,00.html>



1

2

3

4

5



Список со табели, слики и рамки



Табела 3.1. Пример за процесни показатели (показатели за спроведување) (мерење и дисагрегација)

Табела 3.2. Показатели за исходите (мерење и дисагрегација)

Табела 3.3. Примери за показатели за успешноста за програма за вработување млади лица

Табела 3.4. Примери за процесни показатели за јавна (општествено корисна) работа

Табела 5.1. Евиденција на учесници во програмата за вработување млади лица

Табела 5.2. Вид на понудените активни програми на пазарот на трудот

Табела 5.3. ПВМ процесни показатели и показатели за исходите

Табела 5.4. Карактеристики на редовните активни програми на пазарот на трудот на ЈАВ што се предмет на разгледување

Слика 1.1. Синџир на резултати

Слика 2.1. Политика за вработување млади лица и процес на развој на програмите

Слика 2.2. Дрво на проблем и цел

Слика 5.1. Целна група, квалификувана популација и почетна состојба

Слика 5.2. Избирање случаен примерок на лица со MS Excel

Слика 6.1. Експериментални и квазиекспериментални пристапи

Слика 6.2. Процени „пред и потоа“

Слика 6.3. Избор на пристапот за оценување

Слика 7.1. Вкупна популација (млади луѓе на возраст од 15-24 г.)

Слика 7.2. Рандомизирано промовирање

Слика 9.1 МДР избор на контролна група

Рамка 3.1. Совети за развој на показатели

Рамка 5.1 Истражувања за премин од училиште на работа

Рамка 5.2. Складирање податоци во Јавната агенција за вработување (ЈАВ) на Австрија

Рамка 6.1. Упатства за избирање на методологија за оценување на влијанието

СЕТ ОД АЛАТКИ

СЛЕДЕЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ НА
ПРОГРАМИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ
МЛАДИ ЛИЦА
ПАКЕТ ЗА УЧЕЊЕ

Алатка 1



Примерок на проектна
задача за ангажирање
анкетна агенција за
спроведување почетно
истражување ¹

¹ Приспособено од: Impact evaluation toolkit (Washington, D.C., World Bank), at <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/EXTIMPEVALTK/0,,contentMDK:23262154-pagePK:64168427-piPK:64168435-theSitePK:8811876,00.html>

1. Цел на консултациите

Целта на овие консултации е управување со сите аспекти на собирање, внесување и управување со почетните податоци за програмата [назив на програмата за вработување млади] во [земја].

2. Историјат на програмата

Целите на програмата [назив на програмата за вработување млади] се [на пример: зголемување на можностите за заработка и на животноиот стандард на младите лица од урбаната средина во нејоволна состојба, преку обезбедување обука за вештини и привремени можности за вработување. Програмата ќе се насочи на младите од урбаната средина во нејоволна состојба (на возраст од 16-25 години) кои не работат и не се вклучени во образовниот процес и кои имаат ограничени социјални и економски можности]. Програмата се фокусира на главниот град и ја спроведува [внесете го името на организацијата/агенцијата што управува со програмата] со средства од [внесете го името на организацијата/агенцијата што финансира] во периодот [внесете ја временската рамка]. Програмата [краток опис]. Има за цел [внесете број] млади мажи и жени.

[име на конкретниот сектор што е одговорен за програмата], кој врши надзор на програмата, ќе ангажира анкетна агенција/конзорциум за да работи по негов директен надзор од сите аспекти поврзани со активностите за собирање почетни податоци.

3. Опсег на работа

Должноста ги вклучува следните задачи:

А) **Анкета по список.** Во рамките на оваа активност се бара список со сите поединци во областа што ја покрива програмата, како што е побарано од [име на конкретниот сектор што е одговорен за програмата], преку кратка анкета по список.² Анкетарите ќе собираат основни податоци за квалификуваноста на кандидатите, основни демографски информации и информации за контакт. Очекуваниот број на поединци кои ќе бидат за оваа анкета, се движи од [внеси број], до [внеси број]. Примерокот ќе се состави врз основа на овој список.

Б) **Поединечна анкета.** Ќе се спроведе целосна анкета на случаен примерок од [внеси број] поединци кои живеат во опфатената област. Информациите ќе се собираат преку поединечни интервјуа, еден на еден. Анкетата ќе вклучува:

² Тука се претпоставува дека агенцијата што управува со програмата има пристап до демографските списоци (кои се засновани врз пописот или административните евиденции на соодветните општини) за сите поединци во областа опфатена со програмата, кои се во конкретна возрастна група. Оваа задача предвидува дека анкетната агенција ќе ги анкетира само лицата што не работат и не учат и кои имаат ограничени социјални и економски можности.

- Модул за општи информации, кој се состои од: демографски информации, информации за образованието и домаќинството на ниво на поединец; и
- Модул за работна сила и вработување, кој се состои од: статус на пазарот на трудот (моделиран врз основа на информациите на националната анкета за работна сила), ниво на приходи на поединецот и домаќинството и учество во активностите за обука поврзана со работата.

Од анкетната агенција се очекува да ги реализира следните активности поврзани со собирањето почетни податоци.

3.1. Графикон според Гант

Анкетната агенција ќе подготви графикон според Гант во соработка со тимот од [име на конкретниот сектор одговорен за програмата], утврдувајќи ја временската рамка за сите активности. Анкетната агенција ќе биде одговорна и за планирање на протоколот за истражување, вклучувајќи согласност врз основа на информации, како и добивање на сите неопходни дозволи за спроведување на анкетата од националните и/или локалните органи. Анкетната агенција мора да ги почитува локалните формалности и да ги добие сите неопходни дозволи потребни за спроведување на анкетата, како и да обезбеди: здравствено осигурување, осигурување во случај на несреќа, плата, плаќање даноци и други други давачки за истражувачкиот тим.

Крајни производи од оваа комисија се: (i) Графикон според Гант; (ii) Протокол за истражување и формулари за согласност врз основа на информации; и (iii) Доказ за поднесување на осигурувањето и обезбедување дозволи кои се потребни за спроведување на анкетата.

3.2. Планирање и претходно тестирање на прашалникот

Анкетната агенција ќе подготви, во консултација со [име на конкретниот сектор одговорен за програмата], поединечен прашалник на англиски јазик. Прашалникот ќе вклучува составување на прашањата и шифри за одговори кои се соодветни на контекстот на студијата. Откако анкетната агенција ќе го подготви прашалникот што ги одразува потребите на програмата, ќе го преведе на локалниот(те) јазик(ци) и претходно ќе го тестира, приспособувајќи одредени компоненти кои се неопходни за прецизно зафаќање на потребните информации за популациите од истражувањето.

Крајни производи од оваа комисија се: (i) Првичен прашалник на англиски јазик; (ii) Превод на првичниот прашалник на локалниот јазик; (iii) Претходно тестирање на прашалникот, вклучувајќи и временска рамка за модули, коментариите од анкетариите и контролорите, како и неопходни промени на прашалникот; (iv) Конечен прашалник на локалниот јазик; и (v) Конечен соодветен прашалник на англиски јазик.

3.3. Подготовка на теренски план за утврдување на примерокот

[име на конкретниот сектор одговорен за програмата] ќе обезбеди за анкетната агенција преглед на дефинираната стратегија за утврдување примерок. Врз основа на тоа, анкетната агенција, во консултации со тимот на [име на конкретниот сектор

одговорен за програмата] ќе предложи план за избор на примерок за анкетирање. Планот за утврдување мора да содржи детали за:

- План за подготвување список и избор на поединци што ќе бидат анкетирани;
- Дефинирање на можностите за избор на целната популација;
- Насоки за избор на поединци за замена; и
- Стратегија за утврдување шифри за да се осигури дека секој поединец има единствена шифра за внес на податоци кои непремено ќе се поврзуваат преку збирот од податоци.

Краен производ за оваа комисија е единствен план, во именная форма, за утврдување примерок на терен, одобрен од страна на [име на конкретниот сектор одговорен за програмата].

3.4. Конечен план за работа на терен

Планот за постапување на терен треба да вклучува детали за сите аспекти од теренската работа која треба да ја спроведува анкетната агенција, вклучувајќи:

- Конечен ажуриран графикон според Гант; ;
- Составување тим за работа на терен, кој вклучува:
 - Број на анкетари
 - Број на контролори на терен
 - Број на теренски службеници за внес на податоци
 - Квалификации и обука
- Очекувани задачи, одговорности и распоред за реализација за секој член на тимот;
- Број на предвидени интервјуа;
- Датотека за контрола на примерок при собирање податоци;
- Планови за надзор и проверка по случаен избор, со цел да се осигури почитување на протоколите за собирање податоци, вклучувајќи го и минималниот број проверки по случаен избор на почетниот примерок, со цел да се потврди веродостојноста на податоците;
- Протоколи и процедури за надминување на утврдените неусогласености на податоците/погрешно известување;
- Протоколи за компјутерски потпомогнато внесување податоци од терен (CAFE), при што прашалниците се внесуваат и потврдуваат веднаш и резултатите се враќаат повторно до теренските тимови за спроведување проверка на квалитетот доколку е потребно; и
- Протоколи за писмени прашалници и пренос на податоци.

Овој план за работа на терен треба да се презентира на [име на конкретниот сектор одговорен за програмата] за коментари и да се ревидира доколку е неопходно пред започнување со теренска работа. Потоа, анкетната агенција мора да ја спроведе анкетата, придржувајќи се до планот, до тој степен колку што дозволуваат локалните услови. Во случај на промена на овие планови, теренските контролори на анкетната агенција ќе го известат [име на конкретниот сектор одговорен за програмата] во писмена форма.

Краен производ за оваа комисија е план за теренска работа, во именная форма, одобрен од страна на [име на конкретниот сектор одговорен за програмата].

3.5. Програма за внесување конечни податоци

Истражувачката агенција мора да подготви (или приспособи) сеопфатна програма за внес на податоци, одобрена од страна на [име на конкретниот сектор одговорен за програмата]. Анкетната агенција ќе биде одговорна за превод на корисничкиот интерфејс на локалниот јазик, доколку е потребно, и додавање модули за секое дополнително собирање податоци потребни за истражувањето. Поконкретно, програмата за внес на податоци:

- Го приспособува опсегот на внес на податоци и проверките на конзистентноста кон вредностите што се соодветни за контекстот на земјата;
- Извршува проверка на конзистентност во текот на внесувањето на прашалникот;
- Осигурува дека службеникот одговорен за внесување податоци веднаш се известува за кршење на правилата, како и за практичниот метод за корекција на грешки и документирање на кои било одговори што ги повредуваат правилата за опсегот и проверката на конзистентноста;
- Овозможува веродостојни отворени и „други“ текстуални одговори;
- Предвидува променливи имиња кои логички одговараат на ознаките на прашањето во прашалникот; и
- Има систем за шифрирање кој одржува единствени идентификатори за поединците.

Крајниите производи од оваа компонента се: (i) Протокол за внесување податоци во писмена форма; (ii) Програма за внесување конечни податоци приспособена кон локалниот прашалник; и (iii) Речник на зборови од податоци со сите означени и дефинирани променливи.

3.6. Ангажирање квалификуван теренски персонал

Барањата за персоналот вклучуваат:

Клучен тим за истражување. Анкетната агенција мора да обезбеди минимум:

- (внеси број) проектни менаџери
- (внеси број) теренски менаџери
- (внеси број) менаџери за податоци

Теренски тим. Анкетната агенција ќе го утврди бројот на теренски тимови, во консултација со ПМ. Секој теренски тим треба да вклучува:

- (внеси број) надзорник
- (внеси број) теренски службеници за внесување податоци
- (внеси број) анкетари

Крајниот производ за оваа компонента е список со ангажиран персонал со нивните соодветни квалификации.

3.7. Обука на теренскиот персонал

Анкетната агенција ќе подготви материјали за обука за теренскиот персонал во консултација со [име на конкретниот сектор одговорен за програмата]. Контролорите, анкетарите и службениците за внес на податоци ќе поминат сеопфатна општа обука.

Контролорите, по потреба, треба да поминат дополнителна обука. Обуката треба да биде со траење од минимум [внесете број] седмици. Програмата за обука треба да вклучува:

- *Теоретско знаење.* Обуката треба да вклучува преглед на теоретската основа на прашалникот и секое прашање, како и стандардни техники за квантитативно анкетање и теренски протоколи.
- *Практична работа во училишта.* Обуката треба да вклучува поединечни и групни вежби за запознавање на кандидатите со техниките за администрирање и пополнување прашалници.
- *Пилот-тестирање:* По теоретските предавања и практичната работа во училишта, анкетарите треба да администрираат целосни прашалници со мал број поединци (надвор од примерокот за проучување) при теренска ситуација. Ова претходно тестирање треба да се фокусира на администрацијата на прашалникот во нормални околности.

Крајниот производ за оваа компонента е конечната верзија на локално приспособениот материјал за обука и теренските прирачници.

3.8. Пилот-тестирање

Показателите за успех го вклучуваат следното:

- Анкетните тимови правилно ги составуваат списоците, утврдуваат примерок и ги анкетаат поединците во назначената област;
- Членовите од анкетниот тим ги разбираат и правилно ги следат протоколите за анкетање; и
- Податоците од [внесете број] поединци во [внесете број] назначени области (надвор од областа на проучување) успешно се собираат, внесуваат и проверуваат, без позначителни проблеми со програмата за внес на податоци.

Крајниот производ за оваа компонента е документиран пилот-тест и успешно иренесување податоци на [назив на конкретниот сектор одговорен за програмата].

3.9. Управување и надзор на теренската работа

Целосното лоцирање на примерок вклучува:

- Збир од податоци што ги содржи сите шифрирани податоци, вклучувајќи целосни податоци од вежбата за подготвување список и поединечната анкета;
- Извештај на теренскиот менаџер кој вклучува:
 - Датуми на пополнување на анкетните области
 - Тешкотии или отстапувања од стандардниот теренски план
 - Записник за секоја потребна замена на поединци, вклучувајќи ги и причините за замена
 - Каква било друга забележлива појава; и
- Извештај за проверка на веродостојноста во реално време по приемот на податоците.

Крајниот проект за оваа компонента е писмен извештај на проектниот менаџер за собирањето почести податоци.

3.10. Конечна база на податоци

Конечниот извештај за испорака на податоци го вклучува следното:

- Утврдување на нецелосни записи и непотребни опсервации;
- Осигурување дека сите компоненти се правилно поврзани – зборовите од податоци може чисто да се спојат.
- Конечни износи од пополнувањето; и
- Завршен инвентар.

Крајниот продукт за оваа компонента е завршена база на податоци, вклучувајќи го високиот и поединечните податоци, при што податоците се точно организирани, променливите се именувани и означени; со одветните идентификатори овозможуваат нејречено спојување на бази на податоци.

3.11. Известување

Извештаи за напредокот врз [седмична, полумесечна] основа за бројот на успешно анкетиран поединци.

Крајниот продукт за оваа компонента е навременото доставување на извештаите за најредокот од страна на проектниот менаџер на [име на конкретниот сектор одговорен за програмата].

4. Процена за распоредот

Се проценува работата да трае [внесете број] месеци, од [внесете датум] до [внесете датум].

Краен продукт	Датум	Исплата
Потпишување на договорот	Месец 0	10%
<ul style="list-style-type: none"> - Графиконот според Гант со сите предложени активности, крајни продукти и временска рамка - Протокол за истражување и формулари за согласност врз основа на информации - Доказ за осигурување и дозволи неопходни за спроведување на анкетата 	Месец X	20%
<ul style="list-style-type: none"> - Првичен прашалник на англиски јазик - Превод на прашалникот на локален јазик 	Месец X	
<ul style="list-style-type: none"> - Извештај за претходно тестирање, вклучувајќи го времето на модулите, коментарите од анкетарите и контролорите, и неопходните промени во прашалникот - Конечен прашалник на локалниот јазик - Конечен соодветен прашалник на англиски јазик 	Месец X	20%
<ul style="list-style-type: none"> - Писмен поединечен план за теренско утврдување примерок, одобрен од страна на ПМ 	Месец X	
<ul style="list-style-type: none"> - Писмен план за работа на терен, одобрен од ПМ 	Месец X	
<ul style="list-style-type: none"> - Писмен протокол за внес на податоци - Конечна програма за внес на податоци приспособена на конечниот прашалник - Речник за збирот од податоци со сите означени и дефинирани променливи 	Месец X	
<ul style="list-style-type: none"> - Список со ангажиран персонал со соодветни квалификации 	Месец X	20%
<ul style="list-style-type: none"> - Материјали за обука и теренски прирачници 	Месец X	
<ul style="list-style-type: none"> - Конечен пилот-извештај и успешно пренесување на податоците на ПМ 	Месец X	
<ul style="list-style-type: none"> - Конечен извештај за собирањето почетни податоци од проектниот менаџер 	Месец X	30%
<ul style="list-style-type: none"> - Конечна база на податоци и извештај за доставувањето податоци 	Месец X	

5. Потребни вештини/искуство

Анкетната агенција мора да ги задоволува следните минимални барања:

- Правен статус признат од владата на [Земјата], кој ѝ овозможува на организацијата да ги извршува горенаведените задачи;
- Минимум [внесете број] години искуство со управување со поединечни анкети од сличен обем (2000+ поединци); се претпочита искуство со анкети поврзани со работната сила;
- Капацитет и искуство за планирање и организирање логистика за анкета;
- Добра мрежа од искусни анкетари, контролори и службеници за внес на податоци;
- Докажан капацитет за управување со податоци и статистики; и
- Добро познавање на софтверот за анкети (SPSS и STATA);

6. Исплата

Работата ќе се плати по доставувањето на договорените аутпути, според договорената стапка и договорениот број денови за професионални надоместоци што може да се наплатат.

Алатка 2



Примерок на проектна задача за техничка помош за спроведување на оценување на влијанието³

³ Приспособено од World Bank, Impact evaluation toolkit, World Bank, Washington D.C. at <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/EXTIMPEVALTK/0,,contentMDK:23262154-pagePK:64168427-piPK:64168435-theSitePK:8811876,00.html>

1. Цел на консултациите

Целта на овие консултации е да се обезбеди техничка помош за можно, строго оценување на програмата [наслов на програмата] во [земја]. Консултациите ги вклучуваат следните услуги:

А. *Услуги за истражување*: планирање и надзор на сите аспекти од спроведувањето на оценување на влијанието;

Б. *Услуги за обезбедување квалитет на податоци*: директна техничка помош на анкетната агенција за обезбедување квалитет на податоците поврзани со планирањето и спроведувањето на оценување на влијанието; и

В. *Учење, управување со знаење и услуги за дисеминација*: помош при искористување на лекциите од оценувањето на влијанието за целите на политиката и практиката на вработување во [земја].

2. Историјат на програмата

[Опишете ги целите на програмата, вклучувајќи ги компонентите и клучното прашање за истражување].

Опсегот на оценувањето е да се процени влијанието од интервенцијата во [земја], како и да се споредат тие влијанија во другите земји со слични интервенции и да може да се обезбеди надворешен валиден совет за изводливоста и ефикасноста на овие пристапи.

[име на организацијата/агенцијата која го нарачува оценувањето] бара искусна агенција која ќе обезбеди сеопфатна техничка помош при оценувањето на влијанието на програмата [наслов].⁴ Агенцијата ќе биде одговорна за планирање и спроведување на оценувањето на влијанието, како и анализа и дисеминација на резултатите. Агенцијата ќе соработува со [име на организацијата/агенцијата која го нарачува оценувањето] и клучните земји-соработнички (на пример, влада, соодветни министерски сектори, и други) за да подготви оценување на влијанието со кое ќе се мерат последичните влијанија на програмата, со цел да биде во согласност со оперативните барања и да осигури дека резултатите може да се споредат со други слични оценувања на влијанието.

⁴ Вообичаено, оценувањето на влијанието се доверува на консултантска фирма која работи со (локална) анкетна агенција која е одговорна за собирање податоци.

3. Опсег на работа

Должноста ги вклучува следните задачи:

А. Услуги за истражување

(а) *Основање национален советодавен панел.* Агенцијата ќе работи со [име на организацијата/агенцијата што го нарачува оценувањето] за да основа национален советодавен панел кој ќе го сочинуваат клучни засегнати страни (тим за управување со програмата, владини соработници, локални истражувачи). Овој тим ќе го насочува тимот за оценување на влијанието во однос на релевантноста на политиката, националниот контекст за други конкретни прашања и ќе добие мислење од релевантните засегнати страни за планот на оценувањето на влијанието.

(б) *Развој на план за оценување.* Агенцијата ќе подготви план за оценување на влијанието, со кој се изолира последичното влијание на интервенцијата врз клучните показатели за исходот [име на показателите, на пример, веројатност за вработување и заработка], во консултации со клучните засегнати страни. Агенцијата ќе предложи прелиминарен план за оценување на влијанието за програмата [име на програмата]. Планот за оценување ќе биде подготвен со земјите-соработнички. Агенцијата ќе бара повратни информации од засегнатите страни за прелиминарниот план за оценувањето и ќе го ревидира врз основа на повратните информации.

Агенцијата ќе развие детален концепт за оценување на влијанието и графикон според Гант во кој во детали ќе се претстави стратегијата за идентификација, планот за собирање и анализа на податоци, екипирање, буџет и временска рамка.⁵ Овој концепт ќе биде интегриран во целокупниот план за спроведување. Планот за оценување на влијанието ќе вклучува искористување и анализа на секундарни извори на податоци, со цел да се соберат информации за пресметка на статистичката моќ и строга стратегија за идентификација.

(в) *Врз основа на нацрт-планот за оценување на влијанието, агенцијата ќе подготви графикон според Гант за оценување на влијанието. Овој графикон според Гант ќе биде интегриран во целокупниот план за спроведување.*

(г) *Утврдување и помош при склучување договор со квалификувана анкетна агенција.* Агенцијата ќе даде совет во ангажирањето и склучувањето договор со анкетна агенција, која ќе треба да спроведе активности за целосно собирање и внес на податоци. Агенцијата ќе:

- Подготви спецификации и ќе ги финализира проектните задачи;
- Обезбеди препораки за потесниот избор на агенции; и
- Направи преглед на техничкиот и финансискиот предлог во поглед на:
 - i. Составот на анкетниот тим
 - ii. Вкупниот број теренски тимови и структура на теренскиот тим
 - iii. Предложената временска рамка и буџетот доделен за обука

⁵ За примери за концепти, почетен извештај и извештај од оценувањето на влијанието, видете Impact evaluation cluster: Active labour market and youth employment, (Washington, DC, World Bank), at <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTABOUTUS/ORGANIZATION/EXTHDNETWORK/EXTHDOFFICE/0,,contentMDK:23177755~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:5485727,00.html>

- Преговара и ќе препорача детален буџет за анкетната агенција.

(д) Заедно со [име на организацијата/агенцијата што го нарачува оценувањето], ќе ги утврди клучните показатели за исходите и други променливи што ќе се мерат како дел од оценувањето на влијанието. Тука ќе биде вклучено и дефинирањето на извори на податоци и методи на собирање и претпочитани методи за мерење. Агенцијата ќе:

- Подготви шаблон за прашалник приспособен на националниот контекст;
- Обезбеди поддршкана земјата за претходното тестирање на прашалникот (ците), ќе го следи неопходното ревидирање на прашалникот врз основа на научените лекции од претходното тестирање и ќе ги документира сите препораки за содржината и спроведувањето на прашалникот;
- Ги прегледува прашалниците со советодавниот панел;
- Го финализира прашалникот врз основа на повратните информации од пилот-проектите и советодавниот панел;
- Го прегледа прашалникот во поглед на конзистентноста, точноста и содржината и ќе осигури дека шаблоните за пропуштање прашања се точни и дека форматирањето е конзистентно и може да се печати;
- Ја прегледа англиската верзија на прашалникот по преводот на локалниот јазик во поглед на конзистентноста и точноста на содржината; и
- Развие детален протокол за истражување.

Агенцијата ќе соработува со анкетната агенција за утврдување и исполнување на сите барања за етичка дозвола за активностите за оценување на влијанието. Тоа вклучува развој на протокол за истражување, кој ќе вклучува преглед на методологијата, собирањето податоци, планот за анализа, мерките за осигурување согласност врз основа на информации и доверливост на испитаниците.

(ѓ) Агенцијата ќе ја пречисти дефиницијата на големината на примерокот потребна за оценување на влијанието на програмата, како и избор на примерок на стратегијата. Тоа ќе вклучува:

- Показател(и) за исходот кој ќе се користи за утврдување на големината на примерокот;
- Минималното влијание што студијата треба да го измери;
- Бројот на поединци од контролната и третманската група;
- Бројот на поединци во секоја заедница и (ако е соодветно) бројот на повторени посети пред и по интервенциите;
- Дефиниција на примерокот на критериум за инклузија; и
- Дефиниција на централна или теренска методологија за избор на примерок во соработка со анкетната агенција).

(е) Агенцијата ќе ги изврши сите неопходни анализи кои водат до доделување шрејмански и контролиран ситус, особено:

- Ќе состави список со географски локации;
- Ќе спроведе неопходна стратификација;
- Ќе ја напише шифрата за програмирање заради доделување и активирање на шифрата;

- Ќе подготви конечен список со третмански и контролни области; и
- Ќе подготви примерок на контролна датотека.

(ж) Агенцијата ќе ги надгледува сите активности поврзани со подготвката и спроведувањето на собирање почетни податоци, вклучувајќи:

- Развој на план за теренска работа со анкетната агенција;
- Планирање на материјалите за обука за анкетање;
- Ангажирање и обука на анкетари;
- Спроведување пилот-тестирање со теренскиот тим(ови);
- Подготовка на извештај за напредокот; и
- Собирање и составување на сите потребни секундарни податоци.

(з) Пречистување и анализа на податоците и поврзана на планот за оценување (почетна состојба). Агенцијата ќе спроведе првична анализа на почетните податоци со цел да го потврди планот за оценување и да го верификува квалитетот на произведените податоци. Тоа вклучува подготовка на шифри по STATA (или друг соодветен статистички софтвер), дескриптивна табела и извештај. Агенцијата ќе:

- Ги прегледа податочните датотеки и пречистените основни податоци со цел да осигури дека сите опсервации се утврдени на идентичен начин и дека доставените податоци се внатрешно конзистентни;
- Спроведе спојување на податочните датотеки;
- Конструира променливи во согласност со меѓународните и локалните дефиниции;
- Конструира почетни разлики во тестовите и ќе ги изведе во Excel;
- Произведе резимирани статистики на клучните исходи и секундарните променливи;
- Подготви писмен дескриптивен извештај; и
- Подготви PowerPoint презентации со резиме на извештајот.

(с) Дисеминација на почетните резултати. Агенцијата ќе биде одговорна за организирање на дисеминацијата на резултатите од почетните истражувања. Тука се вклучени работилници во главната област.

(и) Управување со документирањето и складирањето податоци (почетни податоци). Агенцијата ќе биде одговорна за обезбедување соодветна, сеопфатна документација за активностите за оценување на влијанието и осигурување дека сите почетни податоци и соодветната документација се во ред. Од агенцијата се очекува да ги следи меѓународните стандарди за метаподатоци во документацијата на податоците.

(ј) Следење и документирање на интервенцијата меѓу почетното, среднорочното и последователното истражување. Агенцијата ќе биде одговорна за следење и документирање на спроведувањето на интервенцијата. Особено, агенцијата ќе:

- Спроведе периодична квалитативна работа за следење на спроведувањето на програмата;
- Спроведе квалитативна работа за утврдување на каналите на последично влијание на програмата, во поглед на прегледот на инструментите за собирање податоци за последователните истражувања;

- Ги следи и анализира сите достапни административни податоци кои може да помогнат во оценувањето на влијанието меѓу почетното и последователното истражување.

(к) Агенцијата ќе ги надгледува сите активности поврзани со подготовката и спроведувањето на собирање последователни податоци. Особено, агенцијата ќе:

- Ангажира анкетна агенција;
- Развие план за теренска работа со анкетната агенција;
- Планира материјали за обука за анкетирање;
- Ангажира и обучи анкетари;
- Спроведе пилот-тестирање со теренскиот тим(ови);
- Подготви извештај за напредокот; и
- Ги собира и составува сите потребни секундарни податоци

(л) *Пречистување и анализа на податоци* (крајно истражување). Агенцијата ќе спроведе првична анализа на податоците за да го утврди влијанието на програмата. Тоа вклучува подготовка на шифри по STATA (или друг соодветен статистички софтвер), дескриптивна табела и извештај. Агенцијата ќе:

- Ги прегледа податочните датотеки и пречистените основни податоци со цел да осигури дека сите опсервации се утврдени на единствен начин и дека доставените податоци се внатрешно конзистентни;
- Спроведе спојување на податочните датотеки;
- Конструира променливи во согласност со меѓународните и локалните дефиниции;
- Конструира разлики во тестовите, ќе спроведе регресија во оценувањето на влијанието и ќе ги изведе во Excel;
- Произведе резимираны статистики за клучните исходи и секундарните променливи;
- Подготви писмен извештај; и
- Подготви PowerPoint презентации со резиме на извештајот

(љ) *Дисеминација на крајните резултати*. Агенцијата ќе биде одговорна за организирање на дисеминацијата на резултатите од истражувањата. Тука се вклучени работилници во главната област.

(м) *Управување со документирањето и складирањето на податоци* (крајни податоци). Агенцијата ќе биде одговорна за обезбедување соодветна, сеопфатна документација за активностите за оценување на влијанието и осигурување дека сите податоци и соодветната документација се соодветно складирани. Од агенцијата се очекува да ги следи меѓународните стандарди за метаподатоци во документацијата на податоците.

Б. Услуги за обезбедување квалитет на податоците

Агенцијата ќе обезбеди услуги за обезбедување квалитет на податоците за почетната, среднорочната и крајната фаза на истражување.

(а) *Техничка поддршка за програмата и материјалите за обука.* Агенцијата ќе обезбеди поддршка за следното:

- Преглед на програмата за обука на анкетната агенција и обезбедување препораки за структурата и содржината;
- Развој/приспособување на материјалите за програмата за обука, како што е прирачникот за надзорникот, прирачникот за анкетарите и PowerPoint презентации; и
- Обезбедување/опсервација на програмата за обука и обезбедување повратни информации на анкетната агенција.

(б) *Техничка поддршка за програмата и управувањето со внесот на податоци.* Агенцијата ќе обезбеди поддршка за следните активности:

- Развој/приспособување на програмата за внес на податоци, вклучувајќи неопходна конзистентност и проверки надвор од опсегот, како и соодветно означување на податоците;
- Организирање на внесот на податоци;
- Обезбедување поддршка однадвор/во земјата на анкетната агенција за извоз во STATA;
- Утврдување начин за пренесување на внесени податоци во централен компјутер, или планирање алтернативен канал за пренесување;
- Утврдување на било какви закани по безбедноста и препорака на методи за надминување на закани по податоците во текот на внесот и управувањето со податоците;
- Обезбедување јасен протокол за надзорникот на внесот на податоци заради планирање и контрола на напредокот со внесот на податоци, како и управување со податоци од терен (соодветно означување, складирање); и
- Обезбедување оцена за времетраењето на целиот процес на внес на податоци и процена на очекуваниот квалитет на податоци врз основа на директното опсервирање на успешноста на персоналот.

(в) *Техничка поддршка за теренска работа.* Агенцијата ќе обезбеди поддршка за следното:

- Развој/приспособување или совет за примерокот на контролна датотека за собирање податоци на анкетната агенција; и
- Развој/приспособување или совет за структурата на теренскиот тим, транспорт и план за управување со податоци.

(г) Агенцијата е одговорна за *осигурување дека се воспоставени механизми за обезбедување квалитет на податоците при собирањето, внесот и управувањето со податоците, вклучувајќи го теренскиот надзор, проверката на прашалникот на терен, повторно анкетање на примерок од поединци, итн.* Агенцијата ќе врши надзор на механизмите за обезбедување квалитет на податоците кои ги воспоставила анкетната агенција и редовно ќе доставува извештаи.

В. Учење, управување со знаењето и услуги за дисеминација

Агенцијата ќе ги поддржи учењето, управувањето со знаењето и дисеминацијата на резултатите генерирани во врска со оценувањето на влијанието на програмата. Тоа е во насока да помогне во превод на лекциите од резултатите од оценувањето на влијанието за целите на политиката за вработување на [земјата]. Особено, агенцијата ќе:

- (а) Ги анализира различните видови информации кои редовно се генерираат преку програмата, ќе креира известувања за политиката и ќе ги дисеминира на засегнатите страни; и
- (б) Обезбеди техничка помош на [Владата] за следење на резултатите од [програмата].

4. Состав на тимот

Агенциите-кандидатки ќе предложат состав на тимот за кој тие сметаат дека е соодветен. Меѓутоа, во најмала рака, треба да се исполнат следните барања:

- *Водечки истражувач:* значително присуство во земјата. Предлозите треба да вклучуваат предложен временски период во земјата и севкупно посветено време (во земјата и однадвор, ако е применливо);
- *Виш истражувач:* по можност постојано присуство во земјата. Предлозите треба да вклучуваат предложен временски период во земјата;
- *Експерт за појавата на квалитетот на постојатите:* значително присуство во земјата во текот на подготовката и спроведувањето. Предлозите треба да вклучуваат предложен временски период во земјата; и
- *Теренски координатор/асистент за истражување:* постојано присуство во земјата.

Водечки истражувач: потребни вештини и искуство

- Доктор на науки во соодветната област, по можност економија на пазарот на трудот;
- Минимум [внесете број] години искуство со оценување на влијанието [алтернативна формулација: работел како главен истражувач на најмалку (внесете број) оценувања на влијанието];
- Минимум [внесете број] години искуство во планирање и спроведување квантитативни оценувања на влијанието со користење рандомизирани или други модели за оценување [алтернативна формулација: има планирано и спроведено најмалку (внесете број) оценувања на влијанието со користење на рандомизирани или други модели за оценување];
- Соодветно искуство во мерење на исходите на пазарот на трудот преку анкетирање поединци/домаќинства;

- Соодветно искуство во планирање и координирање теренска работа за поголеми анкети на домаќинства/поединци;
- Соодветно искуство во анализирање квантитативни податоци (со користење софтвер за статистичка анализа);
- Соодветно искуство во координирање на спроведувањето теренска работа за оценување на влијанието;
- Одлична писмена комуникација на англиски јазик, со акцент на протоколите за истражување, документите од истражувањето и дескриптивните извештаи за различна публика;
- Способност за олеснување на комуникацијата меѓу различни нивоа на управување и независна работа заради остварување на роковите; и
- Објавени оценувања во журналы од областа

Виш истражувач: потребни вештини и искуство

- Доктор на науки во соодветната област, по можност економија на пазарот на трудот;
- Минимум [внесете број] години искуство на проект за оценување на влијанието [алтернативна формулација: придонесено кон најмалку (внесете број) оценувања на влијанието];
- Минимум [внесете број] години искуство во планирање и спроведување квантитативни оценувања на влијанието со користење рандомизирани или други планови за оценување [алтернативна формулација: има искуство со најмалку (внесете број) оценувања на влијанието со користење на рандомизирани или други планови за оценување];
- Соодветно искуство во мерење на исходите на пазарот на трудот преку анкетирање поединци/домаќинства;
- Соодветно искуство во планирање и координирање теренска работа за поголеми анкети на домаќинства/поединци;
- Соодветно искуство во анализирање квантитативни податоци со користење софтвер за статистичка анализа;
- Соодветно искуство во координирање на спроведувањето теренска работа за оценување на влијанието;
- Одлична писмена комуникација на англиски јазик, со акцент на протоколите за истражување, документите од истражувањето и дескриптивните извештаи за различна публика;
- Способност за олеснување на комуникацијата меѓу различни нивоа на управување и независна работа заради остварување на роковите; и
- Во најдобар случај, објавени оценувања во журналы од областа

Експерт за потврда на квалитетот на податоци: потребни вештини и искуство

- [внесете број] години искуство во управување со собирање податоци од голем обем, вклучувајќи анкети на домаќинства. Искуството со собирање податоци за пазарот на трудот е плус;
- Опсежно искуство со механизми за осигурување квалитет на податоците (обука на попишувачи, планирање и приспособување на прашалниците, управување со теренска работа, програмирање внес на податоци, управување со податоци);
- Способност за комуникација на англиски јазик и локален јазик е плус;
- Способност за поднесување на целата писмена документација на англиски јазик; и
- Доказана способност за олеснување на комуникацијата меѓу различни владини нивоа, и меѓу владата и партнерите за развој.

Теренски координатор: потребни вештини и искуство

- Магистер во соодветната област, по можност економија на пазарот на трудот;
- Искуство со раководење на проекти, вклучувајќи набавка и теренска работа;
- Соодветно искуство во анализирање квантитативни податоци (домаќинства и поединци) со користење софтвер за статистичка анализа;
- Способност за комуникација на англиски јазик и локален јазик е плус;
- Способност за поднесување на целата писмена документација на англиски јазик; и
- Познавање на состојбата на пазарот во земјата е плус; и
- Доказана способност за олеснување на комуникацијата меѓу различни владини нивоа и меѓу владата и партнерите за развој.

5. Краен продукт

А	Краен продукт	Датум на испорака	Денови	Одговорен член на тимот
	<p>а. Основање советодавен панел</p> <p>б. Концепт за оценување на влијание</p> <p>в. Графикон според Гант</p> <p>г. Проектни задачи за анкетната агенција Конечно писмено резиме на коментарите и препораките во однос на предлозите на анкетната агенција</p> <p>д. Конечен англиски прашалник со коментари и препораки од претходното тестирање Протокол за истражување Конечен англиски прашалник</p> <p>ѓ. Пакет етички дозволи</p> <p>е. Пресметка на статистичката моќ Анкета за критериуми за инклузија План за централно или теренско избирање примерок</p> <p>ж. Компилација на географски локации Назначување на третманска и контролна група, вклучувајќи шифра за програмирање Примерок на контролна датотека</p> <p>з. За почетни истражувања: План за теренска работа Конечни материјали за обука Резиме на пилот-тест Сите потребни секундарни податоци</p> <p>с. Почетен извештај Извештај за потврда на планот за оценување Вклучува STATA датотеки, табели и извештаи и PowerPoint презентации</p> <p>и. Почетни работилници за дисеминација</p> <p>ј. Конечна верзија на почетните податоци и документација</p> <p>к. Шестмесечни ажурирања за спроведувањето на програмата Извештаи за квалитативната работа во поглед на каналите за последично влијание Анализа на административните податоци за оценување на влијанието во првичните фази</p>			

	<p>л. За среднорочните истражувања: План за теренска работа Конечни материјали за обука Резиме на пилот-тест Сите потребни секундарни податоци</p> <p>љ. Среднорочен извештај Среднорочен извештај за влијанието Вклучува STATA датотеки, табели и извештаи и PowerPoint презентации</p> <p>м. Конечна верзија на среднорочните податоци и документација</p> <p>н. Среднорочни работилници за дисеминација</p>			
Б	<p>а. За фазата на почетното истражување: Конечно писмено резиме на коментарите за програмата и материјалите за обука Конечен прирачник и PowerPoint презентации Конечно писмено резиме од коментарите и препораките за обука</p> <p>б. За фазата на почетното истражување: Речник на конечните податоци Писмено резиме на протоколот за внес на податоци, вклучувајќи управување со податоци од терен, закани по безбедноста и препораките, опис на управувањето со податоци, процена на продуктивноста (прашалници на ден, вкупно денови)</p> <p>в. За фазата на почетното истражување: Конечен примерок на контролна датотека со коментари и препораки Писмено резиме на препораки поврзани со управувањето на теренската работа, вклучувајќи ја структурата на теренскиот тим и план за управување со податоци</p> <p>г. За фазата на почетното истражување: Детален опис на спроведените мерки за контрола на квалитетот и процена на успехот</p>			
В	<p>а. Известувања за политиката</p> <p>б. Следење на резултатите од [име на програмата]</p>			

6. Проценета временска рамка и организирање на управувањето

Консултациите треба да се спроведат од [почетен датум] до [краен датум] зависно од достапноста на фондовите. Се очекува да вклучува една фаза почетно истражување, како и крајно истражување.

Тимот за оценување ќе биде лоциран кај [име на организацијата/агенцијата домаќин на консултациите]. Агенцијата ќе доставува извештаи директно до [име на одговорната организација/агенција]. Сите податоци, алатки и извештаи произведени за целите на оценување на влијанието во контекст на овој договор ќе биде сопственост на [име на одговорната организација/агенција] и владата на [земјата].



Алатка 3

Примерок на
последователен прашалник
(третманска група)*

*Овој прашалник треба да биде администриран од анкетар. Од таа причина, одговорите се шифрирани

A. Општи информации

A1. Име и презиме на испитаникот: _____

A2. Датум на раѓање: ден: _____ месец: _____ година: _____

A3. Пол:

Женски	1
Машки	2

A4. Адреса на испитаникот: _____

A5. Ниво на формално образование пред влезот во програмата

Основно образование (нецелосно)	1
Основно образование (целосно)	2
Средно образование (општо, нецелосно)	3
Средно образование (стручно, нецелосно)	4

A6. Посета на програмата

Програма за обука на работа	1	Одете на A7
Субвенционирано вработување	2	Одете на A7
Програма за пробна работа	3	Одете на A7
Институционална обука	4	Одете на A8
Обука на работното место	5	Одете на A8
Програма за самовработување	6	Одете на A8

A7. Кое беше нивото на Вашата плата во текот на учеството во програмата? _____SRD

A8. Посета на програмата од _____ до _____
во (занимање) _____ (сектор, NACE) _____

A9. Што мислите за насоките/советите/информациите обезбедени во текот на учеството во програмата?

Многу корисни	1
Корисни	2
Некорисни	3

A10. Каков е Вашиот статус во поглед на вработувањето во последниот месец? (Изберете еден одговор што најдобро го опишува Вашиот сегашен статус).

Посета на образование/обука	1	Одете на прашањата Б
Достапност и активно барање работа	2	Одете на прашањата В
Работа за плата/надница кај работодавач	3	Одете на прашањата Г

Самовработен/работник на сопствена сметка	4	Одете на прашањата Д
Ангажиран со домашни обврски (вклучувајќи грижа за деца)	5	Крај на интервјуто
Неможност за работа поради болест и инвалидност	6	Крај на интервјуто
Рентиер (независен, сопствен приход)	7	Крај на интервјуто

Б. Обука

Б1. Дали сте биле вработени во периодот по завршувањето на програмата што ја посетувавте?

Да	1	Одете на Б2
Не	2	Одете на Б10

Б2. Во кое занимање/сектор беше Вашето работно место?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

Б3. Какво беше вработувањето?

Неограничено времетраење	1
Ограничено времетраење (12-36 месеци)	2
Сезонско (под 12 месеци)	3
Друго (наведете) _____	4

Б4. Колку долго траеше? *(Дко е помалку од две години наведете го бројот на месеци).*

_____ (месеци/години)

Б5. Колкава беше Вашата просечна плата на ова работно место? _____

Б6. Колкави беа Вашите просечни приходи во текот на учеството во програмата? _____

Б7. Која беше причината за напуштање на работата?

Бев отпуштен	1	Одете на Б8
Го напуштив работното место по своја волја	2	Одете на Б9

Б8. Зошто мислите дека претпријатието Ве отпушти?

Несоодветно, ниско ниво на вештини	1
Барањата за работното место беа повисоки од вештините што ги поседувам	2
Недоволно работно искуство	3
Претпријатието требаше да го намали бројот на работници во производство/отпушти работници	4
Ме сметаа за премлад/престар	5
Зашто сум машко/женско	6
Дискриминација, предрасуди	7
Друго (наведете) _____	8

Одете на Б10

Б9. Зошто го напуштивте претпријатието?

- | | |
|---|---|
| Сакав да поминам дополнителна обука | 1 |
| Најдов друга работа | 2 |
| Ниска плата | 3 |
| Лоши работни услови | 4 |
| Дискриминација, предрасуди | 5 |
| Лични/семејни причини (лична/семејна одговорност) | 6 |
| Друго (наведете) _____ | 7 |

Б10. По колку месеци/години ќе ја завршите сегашната обука?

_____ месеци/години

Б11. Што планирате да правите по завршувањето на сегашната програма за обука?

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| Да барам работа | 1 | Одете на Б12 |
| Самовработување | 2 | Одете на Б14 |
| Да останам дома (лични или семејни одговорности) | 3 | Крај на интервјуто |
| Веднаш да започнам дополнително образование/обука | 4 | Крај на интервјуто |
| Не знам | 5 | Крај на интервјуто |

Б12. Дали веќе почнавте со барање работа?

- | | | |
|----|-----------------------|---------------------------|
| Да | <input type="radio"/> | Одете на Б13 |
| Не | <input type="radio"/> | Крај на интервјуто |

Б13. На кој начин барате работа? (Означете најмногу четири методи)

- | | |
|--|---|
| Преку институција за образование/обука | 1 |
| Преку служба за вработување | 2 |
| Преку саеми за вработување | 3 |
| Преку огласи (весници, интернет, итн.) | 4 |
| Преку пријатели и/или роднини | 5 |
| Преку приватна агенција за вработување | 6 |
| Друго (наведете) _____ | 7 |

Б14. Кои чекори ги презедовте за самовработување? (Означете најмногу четири методи)

- | | |
|---|---|
| Посетував обука за самовработување | 1 |
| Аплицирав за кредит во комерцијална банка | 2 |
| Аплицирав за грант/кредитна шема | 3 |
| Позајмив пари од семејството/роднините | 4 |
| Контактирав со деловен партнер | 5 |
| Друго (наведете) _____ | 6 |

Крај на интервјуто

V. Невработен

V1. Дали сте биле вработени во периодот по завршувањето на програмата што ја посетувавте?

Да	1	Одете на В2
Не	2	Одете на В10

V2. Во кое занимање/сектор беше Вашето работно место?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

V3. Како беше вработувањето?

Неограничено времетраење	1
Ограничено времетраење (12-36 месеци)	2
Сезонско (под 12 месеци)	3
Друго (наведете) _____	4

V4. Колку долго траеше? (Ако е помалку од две години наведете го бројот на месеци).

_____ (месеци/години)

V5. Колкава беше Вашата просечна плата на ова работно место? _____

V6. Колкави беа Вашите просечни приходи во текот на учеството во програмата?

V7. Која беше причината за напуштање на работата?

Бев отпуштен	1	Одете на В8
Го напуштив работното место по своја волја	2	Одете на В9

V8. Зошто мислите дека претпријатието Ве отпушти?

Несоодветно, ниско ниво на вештини	1
Барањата за работното место беа повисоки од вештините што ги поседувам	2
Недоволно работно искуство	3
Претпријатието требаше да го намали бројот на работници во производство/отпушти работници	4
Ме сметаа за премлад/престар	5
Зашто сум машко/женско	6
Дискриминација, предрасуди	7
Друго (наведете) _____	8

ОДЕТЕ НА В10

V9. Зошто го напуштивте претпријатието?

Сакав да поминам дополнителна обука	1
Ниска плата	2
Лоши работни услови	3
Дискриминација, предрасуди	4
Лични/семејни причини (лична/семејна одговорност)	5
Друго (наведете) _____	6

V10. Колку долго сте достапни за работа и активно барате вработување?
_____ месеци

V11. На кој начин барате работа? (Означете најмногу четири начини)

Преку службата за вработување	1
Преку саеми за вработување	2
Преку огласи (весници, интернет, итн.)	3
Преку пријатели или роднини	4
Преку приватна агенција за вработување	5
Друго (наведете) _____	6

V12. Според Вашето мислење, која е главната пречка за наоѓање работа?

Без/несоодветно образование	1
Без соодветни можности за обука	2
Барања за работното место повисоки од стекнатото образование/обука	3
Без работно искуство	4
Без доволно достапни работни места	5
Ме сметаа за премлад	6
Зашто сум машко/женско	7
Дискриминација, предрасуди	8
Ниски плати на достапните работни места	9
Лоши работни услови на достапните работни места	10
Друго (наведете) _____	11

V13. Дали сметате дека програмата што ја посетувавте ќе биде корисна за наоѓање работа?

Многу корисна	1
Делумно корисна	2
Некорисна	3
Не знам	4

Крај на интервјуто

Г. Работници

Г1. Дали сè уште работите за истиот работодавач како и за време на програмата?

Да **Одете на Г8**
Не **Одете на Г2**

Г2. Кој беше Вашиот работодавач во текот на програмата?

Име на претпријатието: _____

Индустија: _____

Г3. За кое занимање/сектор беше програмата што ја посетувавте?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

Г4. Колкави беа Вашите просечни приходи во текот на учеството во програмата? _____

Г5. Која беше причината за напуштање на работодавачот?

Бев отпуштен 1 **Одете на Г6**
Го напуштив работното место по своја волја 2 **Одете на Г7**

Г6. Зошто мислите дека претпријатието Ве отпушти?

Несоодветно, ниско ниво на вештини	1
Барањата за работното место беа повисоки од вештините што ги поседувам	2
Недоволно работно искуство	3
Претпријатието требаше да го намали бројот на работници во производство/отпушти работници	4
Ме сметаа за премлад/престар	5
Зашто сум машко/женско	6
Дискриминација, предрасуди	7
Друго (наведете) _____	8

ОДЕТЕ НА Г8

Г7. Зошто го напуштивте претпријатието?

Најдов друга работа	1
Ниска плата	2
Лоши работни услови	3
Дискриминација, предрасуди	4
Лични/семејни причини (лична/семејна одговорност)	5
Друго (наведете) _____	6

Г8. Наведете детали за Вашиот сегашен работодавач:

Име на претпријатието: _____

Индустија: _____

Број на работници: _____

Г9. Во кое занимање/сектор е Вашето работно место?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

Г10. Какво е вработувањето?

Неограничено времетраење	1
Ограничено времетраење (12-36 месеци)	2
Сезонско (под 12 месеци)	3
Друго (наведете) _____	4

Г11. Кога се вработивте на сегашното работно место? (Дко е помалку од две години, наведете го бројот на месеци).

_____ (месеци/години)

Г12. На сегашното работно место, дали имате право на следното?

	Можност/бенефиција	Да	Не
1.	Превоз или надоместок за превоз	___	___
2.	Храна или хранарина	___	___
3.	Годишно платено отсуство (одмор)	___	___
4.	Платено боледување	___	___
5.	Пензиско осигурување	___	___
6.	Исплата при прекин/завршување на работниот однос	___	___
7.	Здравствено осигурување	___	___
8.	Бонус/награда за успешна работа	___	___
9.	Придонеси за социјална сигурност	___	___
10.	Образование или обука	___	___
11.	Безбедносна/заштитна опрема, облека за работното место	___	___
12.	Капацитети за грижа на деца	___	___
13.	Друго (наведете) _____	___	___

Г13. Колку заработувате во моментов? _____

Г14. Колку заработувавте пред програмата? _____

Г15. Кога ја завршивте програмата, дали очекувавте да заработувате:

Повеќе отколку сега?	1
Помалку отколку сега?	2
Приближно исто?	3
Не знам	4

Г16. Дали Вашето сегашно занимање е поврзано со обуката/работата што ја поминавте во текот на програмата? ?

Да
Не

Г17. Каков вид знаење сметате дека Ви е примарно потребно за ефикасно извршување на сегашната работа? ?

Теоретско	1
Практично	2
Искуство	3
Теоретско и практично	4
Теоретско и искуство	5

Г18. Дали при Вашата работа го применувате она што го научивте во текот на програмата?

Не	1	Одете на Г20
Малку	2	Одете на Г19
Многу	3	Одете на Г19

Г19. Од сите работи што ги научивте во текот на програмата, што е најкорисно за Вашата работа?

Користење машини/алати	1
Теоретски инструкции	2
Совет од соработниците	3

Г20. При Вашата работа, дали користите опрема слична на онаа што ја користевте во текот на програмата?

Да
Не

Г21. Дали искуството стекнато во текот на програмата може да Ви овозможи успешност на сегашното работно место?

Да	<input type="radio"/>	Одете на Г23
Не	<input type="radio"/>	Одете на Г22

Г22. Зошто?

Програмата не обезбеди соодветно искуство	1
Програмата не обезбеди теоретско знаење	2
Програмата не обезбеди корисни вештини	3
Програмата траеше кратко	4
Програмата траеше долго	5
Друго (наведете) _____	6

Г23. Дали сметате дека учеството во програмата се исплатеше?

- Да **Одете на Г24**
Не **Одете на Г25**

Г24. Доколку сметате дека се исплатеше, зошто?

- | | |
|--|---|
| Добив добра работа | 1 |
| Заработувам повеќе пари отколку без програмата | 2 |
| Имам поголеми привилегии отколку некој без обуката | 3 |
| Ми се отворија можности за вработување и напредување | 4 |

Г25. Доколку сметате дека не се исплатеше, зошто?

- | | |
|---|---|
| Не добив работа | 1 |
| Не заработувам повеќе отколку што заработував претходно | 2 |
| Имам низок статус на работа | 3 |
| Не се отворија можности за напредување | 4 |

Крај на интервјуто

Д. Самовработен

Д1. Дали некогаш сте работеле за плата/надница пред статусот на самовработен?

- Да **Одете на Д2**
Не **Одете на Д9**

Д2. Кој беше Ваш работодавач? Име на претпријатието: _____

Д3. Во кое занимање/сектор беше Вашето претходно работно место?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

Д4. Какво беше вработувањето?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| Неограничено времетраење | 1 |
| Ограничено времетраење (12-36 месеци) | 2 |
| Сезонско (под 12 месеци) | 3 |
| Друго (наведете) _____ | 4 |

Д5. Колку долго траеше? (Ако е помалку од две години, наведете го бројот на месеци).

_____ (месеци/години)

Д6. Која беше причината за напуштање на работата?

- | | | |
|--|---|--------------------|
| Бев отпуштен | 1 | Одете на Д7 |
| Го напуштив работното место по своја волја | 2 | Одете на Д8 |

Д7. Зошто мислите дека претпријатието Ве отпушти?

Несоодветно, ниско ниво на вештини	1
Барањата за работното место беа повисоки од вештините што ги поседувам	2
Недоволно работно искуство	3
Претпријатието требаше да го намали бројот на работници во производство/отпушти работници	4
Ме сметаа за премлад/престар	5
Зашто сум машко/женско	6
Дискриминација, предрасуди	7
Друго (наведете) _____	8

Д8. Зошто го напуштивте претпријатието?

Сакав да отворам мое претпријатие	1
Ниска плата	2
Лоши работни услови	3
Дискриминација, предрасуди	4
Лични/семејни причини (лична/семејна одговорност)	5
Друго (наведете) _____	6

Д9. Зошто избравте да бидете самовработен?

Не можев да најдам вработување за надница или плата	1
Поголема независност како самовработен/работник за сопствена сметка	2
Пофлексибилно работно време	3
Повисоко ниво на примања	4
Друго (наведете) _____	5

Д10. Кога го основавте сегашното претпријатие?

Месец: _____ Година: _____

Д11. Во која индустрија функционира Вашето претпријатие/организација?

(Сектор, NACE) _____

Д12. Каде главно ја извршувате работата?

Дома (немам посебна деловна просторија)	1
Деловен простор внатре или до домот (на пример, гаражна продажба)	2
Фабрика, канцеларија, работилница, продавница независна од домот	3
Фарма или поединечна земјоделска парцела	4
Дом или работна просторија на клиент	5
Градилиште	6
Пазари, саеми, улични штандови	7
Без фиксна локација (мобилна)	8

Д13. На кого најмногу му продавате стоки или услуги?

Поединци или приватни домаќинства	1
Мали претпријатија, трговци	2
Посредници, агенти, подизведувачи	3
Големи продавници или претпријатија на домашниот пазар	4
Меѓународен пазар, извоз на производи	5
Владини агенции/јавни претпријатија	6
Друго (наведете) _____	7

Д14. Дали некој Ви помага во претпријатието/економската дејност?

Платени вработени	1	Колку? _____
Членови на семејството	2	Колку? _____
Без помош, работам самостојно	3	

Д15. Од каде добивте парични средства за започнување на сегашниот бизнис?
(Шифрирајте сè што е применливо)

Сопствена заштеда	1
Заштеда на другите членови од семејството	2
Заем од семејството и/или пријатели	3
Заем од банка или комерцијална институција	4
Грант од службата за вработување	5
Заем/помош од владина институција	6
Заем/помош од НВО, донаторски проект, итн.	7
Средства од штедилници и кредиторни групи	8
Друго (наведете) _____	9

Д16. Дали сè уште имате неотплатени заеми за бизнисот?

Да
Не

Д17. Дали Вашиот бизнис/претпријатие има лиценца за работа?

Да
Не

Д18. Дали Вашата деловна/економска дејност:

Работи со добивка?	1
Работи со загуба?	2
Порамнето?	3

Д19. Колкав е Вашиот месечен приход? _____SRD

Д20. Дали сметате дека програмата во која учествувате беше корисна за основањето на Вашето претпријатие?

Многу корисна	1
Делумно корисна	2
Некорисна	3
Не знам	4

Д21. Колку долго баравте работа пред да го основате сегашното претпријатие?

_____ месеци

Д22. Според Вашето мислење, која беше главната пречка за наоѓање работа?

Без/несоодветно образование	1
Без соодветни можности за обука	2
Барања за работното место повисоки од стекнатото образование/обука	3
Без работно искуство	4
Без доволно достапни работни места	5
Ме сметаа за премлад	6
Зашто сум машко/женско	7
Дискриминација, предрасуди	8
Ниски плати на достапните работни места	9
Лоши работни услови на достапните работни места	10
Друго (наведете) _____	11

Крај на интервјуто



Алатка 4

Примерок на
последователен прашалник
(контролна група)*

* Овој прашалник треба да биде администриран од анкетар. Од таа причина, одговорите се шифрирани.

A. Општи информации

A1. Име и презиме на испитаникот: _____

A2. Датум на раѓање: ден: ____ месец: _____ година: _____

A3. Пол:

Женски	1
Машки	2

A4. Адреса на испитаникот: _____

A5. Ниво на стекнато формално образование

Основно образование (нецелосно)	1
Основно образование (целосно)	2
Средно образование (општо, нецелосно)	3
Средно образование (стручно, нецелосно)	4

A6. Каков е Вашиот статус во поглед на вработувањето во последниот месец? (Изберете еден одговор што најдобро го опишува Вашиот сегашен статус).

Посета на образование/обука	1	Одете на прашањата Б
Достапност и активно барање работа	2	Одете на прашањата В
Работа за плата/надница кај работодавач	3	Одете на прашањата Г
Самовработен/работник за сопствена сметка	4	Одете на прашањата Д
Ангажиран со домашни обврски (вклучувајќи грижа за деца)	5	Крај на интервјуто
Неможност за работа поради болест и инвалидност	6	Крај на интервјуто
Рентиер (независен, сопствен приход)	7	Крај на интервјуто

Б. Обука

Б1. Дали некогаш сте биле вработен?

Да	1	Одете на Б2
Не	2	Одете на Б10

Б2. Во кое занимање/сектор беше Вашето работно место?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

Б3. Какво беше вработувањето?

Неограничено времетраење	1
Ограничено времетраење (12-36 месеци)	2
Сезонско (под 12 месеци)	3
Друго (наведете) _____	4

Б4. Колку долго траеше? (Дко е помалку од две години, наведете го бројот на месеци).

_____ (месеци/години)

Б5. Колкава беше Вашата просечна плата на ова работно место? _____

Б6. Која беше причината за напуштање на работата?

Бев отпуштен 1 **Одете на Б7**
Го напуштив работното место по своја волја 2 **Одете на Б8**

Б7. Зошто мислите дека претпријатието Ве отпушти?

Несоодветно, ниско ниво на вештини 1
Барањата за работното место беа повисоки
од вештините што ги поседувам 2
Недоволно работно искуство 3
Претпријатието требаше да го намали бројот на работници
во производство/отпушти работници 4
Ме сметаа за премлад/престар 5
Зашто сум машко/женско 6
Дискриминација, предрасуди 7
Друго (наведете) _____ 8

ОДЕТЕ НА Б9

Б8. Зошто го напуштивте претпријатието?

Сакав да поминам дополнителна обука 1
Најдов друга работа 2
Ниска плата 3
Лоши работни услови 4
Дискриминација, предрасуди 5
Лични/семејни причини (лична/семејна одговорност) 6
Друго (наведете) _____ 7

Б9. По колку месеци/години ќе ја завршите сегашната обука?

_____ месеци/години

ВБ10. Што планирате да правите по завршувањето на сегашната програма за обука?

Да барам работа 1 **Одете на Б11**
Самовработување 2 **Одете на Б13**
Да останам дома (лични или семејни одговорности) 3 **Крај на интервјуто**
Веднаш да започнам дополнително
образование/обука 4 **Крај на интервјуто**
Не знам 5 **Крај на интервјуто**

Б11. Дали веќе почнавте со барање работа?

- Да **Одете на Б12**
Не **Крај на интервјуто**

Б12. На кој начин барате работа? (Означете најмногу четири методи)

- | | |
|--|---|
| Преку институција за образование/обука | 1 |
| Преку службата за вработување | 2 |
| Преку саеми за вработување | 3 |
| Преку огласи (весници, интернет, итн.) | 4 |
| Преку пријатели и/или роднини | 5 |
| Преку приватна агенција за вработување | 6 |
| Друго (наведете) _____ | 7 |

Б13. Кои чекори ги презедовте за самовработување? (Означете најмногу четири методи)

- | | |
|---|---|
| Посетував обука за самовработување | 1 |
| Аплицирав за кредит во комерцијална банка | 2 |
| Аплицирав за грант/кредитна шема | 3 |
| Позајмив пари од семејството/роднините | 4 |
| Контактирав со деловен партнер | 5 |
| Друго (наведете) _____ | 6 |

Крај на интервјуто

В. Невработен

В1. Дали некогаш сте биле вработен?

- Да 1 **Одете на В2**
Не 2 **Одете на В10**

В2. Во кое занимање/сектор беше Вашето работно место?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

В3. Како беше вработувањето?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| Неограничено времетраење | 1 |
| Ограничено времетраење (12-36 месеци) | 2 |
| Сезонско (под 12 месеци) | 3 |
| Друго (наведете) _____ | 4 |

В4. Колку долго траеше? (Дко е помалку од две години, наведете го бројот на месеци).

_____ (месеци/години)

B5. Колкава беше Вашата просечна плата на ова работно место? _____

B6. Која беше причината за напуштање на работата?

- | | | |
|--|---|-------------|
| Бев отпуштен | 1 | Одете на B7 |
| Го напуштив работното место по своја волја | 2 | Одете на B8 |

B7. Зошто мислите дека претпријатието Ве отпушти?

- | | |
|---|---|
| Несоодветно, ниско ниво на вештини | 1 |
| Барањата за работното место беа повисоки од вештините што ги поседувам | 2 |
| Недоволно работно искуство | 3 |
| Претпријатието требаше да го намали бројот на работници во производство/отпушти работници | 4 |
| Ме сметаа за премлад/престар | 5 |
| Зашто сум машко/женско | 6 |
| Дискриминација, предрасуди | 7 |
| Друго (наведете) _____ | 8 |

ОДЕТЕ НА B9

B8. Зошто го напуштивте претпријатието?

- | | |
|---|---|
| Најдов друга работа | 1 |
| Ниска плата | 2 |
| Лоши работни услови | 3 |
| Дискриминација, предрасуди | 4 |
| Лични/семејни причини (лична/семејна одговорност) | 5 |
| Друго (наведете) _____ | 6 |

B6. Колку долго сте достапни за работа и активно барате вработување?
_____ месеци

B10. На кој начин барате работа? (Означете најмногу четири начини)

- | | |
|--|---|
| Преку службата за вработување | 1 |
| Преку саеми за вработување | 2 |
| Преку огласи (весници, интернет, итн.) | 3 |
| Преку пријатели или роднини | 4 |
| Преку приватна агенција за вработување | 5 |
| Друго (наведете) _____ | 6 |

B11 Според Вашето мислење, која е главната пречка за наоѓање работа?

- | | |
|--|---|
| Без/несоодветно образование | 1 |
| Без соодветни можности за обука | 2 |
| Барања за работното место повисоки од стекнатото образование/обука | 3 |
| Без работно искуство | 4 |

Без доволно достапни работни места	5
Ме сметаа за премлад	6
Зашто сум машко/женско	7
Дискриминација, предрасуди	8
Ниски плати на достапните работни места	9
Лоши работни услови на достапните работни места	10
Друго (наведете) _____	11

Крај на интервјуто

Г. Работници

Г1. Дали некогаш сте биле вработени пред сегашното работно место?

- Да **Одете на Г2**
 Не **Одете на Г8**

Г2. Кој беше Ваш работодавач?

Име на претпријатието: _____

Г3. Во кое занимање/сектор беше Вашето претходно работно место?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

Г4. Колку заработувавте? _____

Г5. Која беше причината за напуштање на работата?

- Бев отпуштен 1 **Одете на Г6**
 Го напуштив работното место по своја волја 2 **Одете на Г7**

Г6. Зошто мислите дека претпријатието Ве отпушти?

- Несоодветно, ниско ниво на вештини 1
 Барањата за работното место беа повисоки
 од вештините што ги поседувам 2
 Недоволно работно искуство 3
 Претпријатието требаше да го намали бројот
 на работници во производство/отпушти работници 4
 Ме сметаа за премлад/престар 5
 Зашто сум машко/женско 6
 Дискриминација, предрасуди 7
 Друго (наведете) _____ 8

ОДЕТЕ НА Г8

Г7. Зошто го напуштивте претпријатието?

- | | |
|---|---|
| Најдов друга работа | 1 |
| Ниска плата | 2 |
| Лоши работни услови | 3 |
| Дискриминација, предрасуди | 4 |
| Лични/семејни причини (лична/семејна одговорност) | 5 |
| Друго (наведете) _____ | 6 |

Г8. Наведете детали за Вашиот сегашен работодавач:

Име на претпријатието: _____

Индустија: _____

Број на работници: _____

Г9. Во кое занимање/сектор е Вашето работно место?

(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

Г10. Какво е вработувањето?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| Неограничено времетраење | 1 |
| Ограничено времетраење (12-36 месеци) | 2 |
| Сезонско (под 12 месеци) | 3 |
| Друго (наведете) _____ | 4 |

Г11. Кога се вработивте на сегашното работно место? (Ако е помалку од две години, наведете го бројот на месеци).

_____ (месеци/години)

Г12. На сегашното работно место, дали имате право на следното?

	Можност/бенефиција	Да	Не
14.	Превоз или надоместок за превоз	___	___
15.	Храна или хранарина	___	___
16.	Годишно платено отсуство (одмор)	___	___
17.	Платено боледување	___	___
18.	Пензиско осигурување	___	___
19.	Исплата при прекин/завршување на работниот однос	___	___
20.	Здравствено осигурување	___	___
21.	Бонус/награда за успешна работа	___	___
22.	Придонеси за социјална сигурност	___	___
23.	Образование или обука	___	___
24.	Безбедносна/заштитна опрема, облека за работното место	___	___
25.	Капацитети за грижа на деца	___	___
26.	Друго (наведете) _____	___	___

Г13. Колку заработувате во моментот? _____

Г14. Каков вид знаење сметате дека Ви е примарно потребно за ефикасно извршување на сегашната работа?

- | | |
|-----------------------|---|
| Теоретско | 1 |
| Практично | 2 |
| Искуство | 3 |
| Теоретско и практично | 4 |
| Теоретско и искуство | 5 |

Крај на интервјуто

Д. Самовработен

Д1. Дали некогаш сте работеле за плата/надница пред статусот на самовработен?

- Да **Одете на Д2**
Не **Одете на Д8**

Д2. Кој беше Ваш работодавач?
Име на претпријатието: _____

Д3. Во кое занимање/сектор беше Вашето претходно работно место?
(занимање) _____ (сектор, NACE) _____

Д4. Колку заработувавте? _____

Д5. Која беше причината за напуштање на работата?

- | | | |
|--|---|--------------------|
| Бев отпуштен | 1 | Одете на Д6 |
| Го напуштив работното место по своја волја | 2 | Одете на Д7 |

Д6. Зошто мислите дека претпријатието Ве отпушти?

- | | |
|---|---|
| Несоодветно, ниско ниво на вештини | 1 |
| Барањата за работното место беа повисоки од вештините што ги поседувам | 2 |
| Недоволно работно искуство | 3 |
| Претпријатието требаше да го намали бројот на работници во производство/отпушти работници | 4 |
| Ме сметаа за премлад/престар | 5 |
| Зашто сум машко/женско | 6 |
| Дискриминација, предрасуди | 7 |
| Друго (наведете) _____ | 8 |

ОДЕТЕ НА Д8

Д7. Зошто го напуштивте претпријатието?

Сакав да основам сопствено претпријатие	1
Ниска плата	2
Лоши работни услови	3
Дискриминација, предрасуди	4
Лични/семејни причини (лична/семејна одговорност)	5
Друго (наведете) _____	6

Д8. Зошто избравте да бидете самовработен?

Не можев да најдам вработување за надница или плата	1
Поголема независност како самовработен/ работник за сопствена сметка	2
Повисоко ниво на примања	4
Повисоко ниво на примања	4
Друго (наведете) _____	5

Д9. Кога го основавте сегашното претпријатие? Месец: _____ Година: _____

Д10. Во која индустрија функционира Вашето претпријатие/организација?

(Сектор, NACE) _____

Д11. Каде, главно, ја извршувате работата?

Дома (немам посебна деловна просторија)	1
Деловен простор внатре или до домот (на пример, гаражна продажба)	2
Фабрика, канцеларија, работилница, продавница независна од домот	3
Фарма или поединечна земјоделска парцела	4
Дом или работна просторија на клиент	5
Градилиште	6
Пазари, саеми, улични штандови	7
Без фиксна локација (мобилна)	8

Д12. На кого најмногу му продавате стоки или услуги?

Поединци или приватни домаќинства	1
Мали претпријатија, трговци	2
Посредници, агенти, подизведувачи	3
Големи продавници или претпријатија на домашниот пазар	4
Меѓународен пазар, извоз на производи	5
Владини агенции/јавни претпријатија	6
Друго (наведете) _____	7

Д13. Дали некој Ви помага во претпријатието/економската дејност?

Платени вработени	1	Колку? _____
Членови на семејството	2	Колку? _____
Без помош, работам самостојно	3	

Д14. Од каде добивте парични средства за започнување на сегашниот бизнис?
(Шифрирајте сè што е применливо)

Сопствена заштеда	1
Заштеда на другите членови од семејството	2
Заем од семејството и/или пријатели	3
Заем од банка или комерцијална институција	4
Грант од службата за вработување	5
Заем/помош од владина институција	6
Заем/помош од НВО, донаторски проект, итн.	7
Средства од штедилници и кредиторни групи	8
Друго (наведете) _____	9

Д15. Дали сè уште имате неотплатени заеми за бизнисот?

- Да
Не

Д16. Дали Вашиот бизнис/претпријатие има лиценца за работа?

- Да
Не

Д17. Дали Вашата деловна/економска дејност:

- Работи со добивка? 1
Работи со загуба? 2
Порамнето? 3

Д18. Колкав е Вашиот месечен приход? _____ SRD

Д19. Колку долго баравте работа пред да го основате сегашното претпријатие?
_____ месеци

Д20. Според Вашето мислење, која беше главната пречка за наоѓање работа?

Без/несоодветно образование	1
Без соодветни можности за обука	2
Барања за работното место повисоки од стекнатото образование/обука	3
Без работно искуство	4
Без доволно достапни работни места	5
Ме сметаа за премлад	6
Зашто сум машко/женско	7
Дискриминација, предрасуди	8
Ниски плати на достапните работни места	9
Лоши работни услови на достапните работни места	10
Друго (наведете) _____	11

Крај на интервјуто

Алатка5



Примерок на план
за табелирање за
последователни
истражувања

Сите податоци треба да бидат анализирани според пол и возрастна група (15-19; 20-24; 25-29).

Кумулативни табели

1. Број и процент од вкупниот број испитаници кои имале работа во било кој период по напуштањето на програмата;
2. Број и процент од вкупниот број испитаници кои се вклучени во образовен процес, невработени, со вработување на плата, самовработени и неактивни.

За оние во процес на образование или обука:

3. Број и процент кои планираат да бараат работа или да бидат самовработени;
4. За оние кои веќе бараат работа, број и процент според метод на барање работа;
5. За оние што планираат самовработување, број и процент според преземени чекори.

За оние што се невработени:

6. Број и процент што бараат работа подолго од шест месеци;
7. Број и процент според метод на барање работа;
8. Број и процент според пречките во наоѓањето работа.

За оние што се вработени на плата:

9. Број и процент според должината на вработувањето (1-3 месеци, 3-6 месеци, повеќе од 6 месеци);
10. Број и процент со постојано, привремено и сезонско вработување;
11. Број и процент со работа со полно работно време;
12. Број и процент според вид и големина на претпријатие;
13. Број и процент според економски сектор;
14. Број и процент според занимање;
15. Број и процент со неформални договори за работа;
16. Број и процент според нето-месечни примања;
17. Број и процент што на сегашното работно место го користат наученото во текот на програмата.

За оние што се самовработени:

18. Број и процент според времето на функционирање на претпријатието (< 6 месеци; > 6 месеци);
19. Број и процент според економски сектор;
20. Број и процент што вработуваат дополнителни работници;
21. Број и процент со добри изгледи;
22. Процент во неформално самовработување;
23. Број и процент според опсегот на месечни нето-приходи;
24. Број и процент што на сегашното работно место го користат наученото во текот на програмата.

**Knowledge Management Facility on
Youth Employment and Migration**

**c/o Youth Employment Programme
4, route des Morillons
CH12-11 Geneva 22, Switzerland
Email: youth@ilo.org**

Visit our website: www.ilo.org/yep

ISBN 9789228280753

