

ZAPOŠLJIVOST MLADIH – KLJUČNI IZAZOVI JAVNIH POLITIKA NA ZAPADNOM BALKANU

Co-financed by the
European Union



WEB4YES

**ZAPOŠLJIVOST MLADIH
– KLJUČNI IZAZOVI
JAVNIH POLITIKA
NA ZAPADNOM
BALKANU**

IZDAVAČ: Beogradska otvorena škola
Masarikova 5/16
11000 Beograd, Srbija
Telefon: + 381 11 30 61 341
Fax: +381 11 36 13 112
Web: www.bos.rs

www.web4yes.eu

ZA IZDAVAČA: Vesna Đukić

AUTORKA: Aleksandra Đurović

SARADNICI: Ajka Rovčanin, Ivona Krstevska, Irena Topalli, Jelena Manić
Radoičić, Jovana Duković-Milović i Valmir Xhemajli.

RECENZENTKINJA: Ivana Aleksić

PREVOD S ENGLESKOG: Ivana Andrić

Co-financed by the
European Union



Podrška Evropske komisije za izradu ove publikacije ne predstavlja podršku sadržaju koji odražava samo stavove autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo koju upotrebu koja se može sastojati od informacija sadržanih u njemu.



Institute for Youth
Development KULT



National Youth Council
of Macedonia



Mladi ljudi iz zemalja Zapadnog Balkana nailaze na brojne poteškoće prilikom stupanja na tržište rada po završetku obrazovanja. Jedna od ključnih prepreka sa kojom se suočavaju jeste nedostatak veština koje bi im olakšale snalaženje u modernom i dinamičnom svetu poslovnih mogućnosti u potrazi za idealnim poslom.

Posebno značajne za podršku zapošljivosti mladih i razvijanje preko potrebnih veština jesu tri vrste usluga: **karijerno vođenje, radne prakse i obuke za razvijanje veština zapošljivosti**. Prethodna istraživanja¹ ukazuju na to da ove usluge mogu biti delotvorne za poboljšanje veština, a njihov značaj je prepoznat u relevantnim strateškim dokumentima.²

Organizacije civilnog društva koje rade sa mladim ljudima iz regiona Zapadnog Balkana često se bave mogućnostima zapošljavanja mladih kao pružaoci usluga³ – tako što pružaju usluge karijernog vođenja i organizuju obuke za razvijanje veština zapošljavanja, kao i tako što posreduju između poslodavaca i mladih ljudi prilikom organizovanja radnih praksi. Pored pružanja usluga, organizacije civilnog društva mogu pružiti značajan doprinos u procesima donošenja odluka i kreiranja politika. Uloga organizacija civilnog društva u pružanju usluga za unapređenje veština mladih i njihovo iskustvo u neposrednom radu sa mladim ljudima treba da se prepoznaju i iskoriste prilikom kreiranja javnih politika. Ovaj dokument **preispituje ključne izazove javnih politika koje se odnose na zapošljivost mladih** na osnovu uporedne analize, sa ciljem da mapira oblasti moguće **saradnje između organizacija civilnog društva i javnih institucija na Zapadnom Balkanu** i tako doprinese smanjenju nezaposlenosti mladih.

U procesu prikupljanja podataka **sprovedeno je istraživanje na osnovu postojećih podataka (engl. desk research)**, nakon kojeg su sledile **konsultacije sa relevantnim zainteresovanim stranama**, kako pojedinačno, tako i u okviru Nacionalnih foruma za zapošljavanje mladih, koji su osnovani kao deo ovog projekta u svakoj od zemalja kao platforme konstruktivnog dijaloga između ključnih zainteresovanih strana u ovoj oblasti. Na Regionalnom forumu o zapošljavanju mladih, održanom u Skoplju od 20. do 21. juna 2018. godine, više od 70 predstavnika javnih institucija, poslovnog sektora i organizacija civilnog društva koje se bave zapošljavanjem mladih sa Zapadnog Balkana razgovaralo je o zaključcima i preporukama iz ovog dokumenta.

Na osnovu analitičkog izveštaja, kao i regionalnih i nacionalnih konsultacija sa ključnim zainteresovanim stranama, formulisano je **pet ključnih izazova javnih politika** u ovoj oblasti relevantnih za sve zemlje Zapadnog Balkana:

-
- # 1. Mladi ljudi nemaju pristup kvalitetnim uslugama karijernog vođenja koje bi im pomogle da steknu veštine upravljanja karijerom.
 - # 2. Nedostatak koordinacije i saradnje između ključnih zainteresovanih strana otežava mladim ljudima da saznaju koje su im usluge karijernog vođenja na raspolaganju.
 - # 3. Mladima je ograničen pristup pouzdanim informacijama u vezi sa karijerom.
 - # 4. Nije obezbeđen kvalitet radnih praksi koje mladi prolaze.
 - # 5. Obuke za razvijanje veština zapošljivosti nisu u potpunosti iskorišćene.

Nakon pregleda izazova, sledi niz preporuka za saradnju između javnih institucija i organizacija civilnog društva na nacionalnom i regionalnom nivou.

1. Mladi ljudi nemaju pristup kvalitetnim uslugama karijernog vođenja koje bi im pomogle da steknu veštine upravljanja karijerom.

Da bi doneli odluke u vezi sa karijerom i da bi im koraci iz sistema obrazovanja i obuka ka mogućnostima zaposlenja⁴ bili olakšani, od ključnog je značaja za mlade ljude da razviju **veštine upravljanja karijerom**. Drugim rečima, potrebne su im veštine da dođu do informacija o svojim kapacitetima, sposobnostima i interesovanjima da bi odredili dalje puteve svog obrazovanja i svoja zanimanja, kao i da bi analizirali i organizovali te informacije.

Međutim, mnogi mladi ljudi sa Zapadnog Balkana još uvek ne koriste usluge karijernog vođenja (karijerno informisanje, karijerno savetovanje i obrazovanje za karijeru) koje bi im olakšale da steknu potrebne veštine. Ne primer, oko dve trećine mladih ljudi u Srbiji tvrde da nisu (bili) uključeni u usluge karijernog vođenja.⁵ Zaključak nedavnog izveštaja o karijernom vođenju u Albaniji⁶ jeste da postoji „samo ograničeno i delimično razumevanje koncepta karijernog vođenja“, kao i da ono nije na pravi način zastupljeno u nastavnom planu i programu, niti u dovoljnoj meri dostupno studentima državnih univerziteta.

Pored dostupnosti usluga karijernog vođenja, njihov kvalitet takođe predstavlja izazov. Obezbeđivanje kvaliteta postavljeno je kao prioritet u strateškim dokumentima nekih zemalja. Međutim, u većini zemalja Zapadnog Balkana **ne postoji ustanovljen mehanizam za obezbeđivanje kvaliteta usluga, naročito za obezbeđivanje da mladi ljudi koji koriste te usluge zaista razviju veštine upravljanja karijerom.**

Obezbeđivanje kvaliteta postavljeno je kao prioritet u strateškim dokumentima Crne Gore, kao i u jednom političkom entitetu u Bosni i Hercegovini (Federaciji Bosne i Hercegovine). Njihovi strateški dokumenti navode posebne korake koje treba preduzeti da bi se uspostavili standardi kvaliteta svih pružalaca usluga. Radna grupa koja se sastoji od predstavnika ključnih zainteresovanih strana nedavno je odredila standarde kvaliteta u Srbiji.

Iako se izostajanje obezbeđivanja kvaliteta primećuje i u drugim zemljama, razvoj standarda kvaliteta nije stigao na njihov dnevni red. Na primer, naglašeno je da nije izvršena nikakva procena modula karijernog vođenja, koji predstavlja vannastavnu aktivnost za učenike završnih razreda obaveznog obrazovanja u Albaniji⁷. Slično tome, glavni mehanizam praćenja i obezbeđivanja kvaliteta usluga koji je dostupan u Bivšoj Jugoslovenskoj Republici Makedoniji⁸ jeste merenje dostignutog broja korisnika, a nedostaje opšti referentni okvir za obezbeđivanje kvaliteta. Situacija u pogledu kvaliteta usluga karijernog vođenja zahteva uspostavljanje standarda u toj oblasti.

Pristup podršci u karijernom vođenju naročito predstavlja izazov mladim ljudima iz udaljenih i ruralnih oblasti. Na primer, naše konsultacije su otkrile da mladi ljudi iz takvih oblasti na Kosovu nailaze na poteškoće da pristupe centrima za razvoj karijere jer se oni nalaze samo u univerzitetskim centrima.



2. Nedostatak koordinacije i saradnje između ključnih zainteresovanih strana otežava mladim ljudima da saznaju koje su im usluge karijernog vođenja na raspolaganju.

Iako se brojne institucije bave pružanjem usluge karijernog vođenja, ne postoje **ustanovljeni i delotvorni mehanizmi koordinacije i komunikacije između njih**. Ti mehanizmi su od ključnog značaja kako iz ugla politike – da bi se izbegli fragmentacija politike i dupliranje napora, tako i iz ugla mladih – da lakše prepoznaju šta im je na raspolaganju.⁹ Pored toga, izuzetno su važni kada je potrebno koordinisano delovanje više pružalaca usluga, npr. u slučaju pružanja usluga karijernog vođenja mladim ljudima koji nisu zaposleni, ne obrazuju se, niti stručno osposobljavaju.

U svakoj od zemalja Zapadnog Balkana **postoje posebne institucije koje se bave karijernim vođenjem mladih**. U svim zemljama među njima su ministarstvo zaduženo za obrazovanje i ministarstvo zaduženo za zapošljavanje, dok u nekim zemljama institucije koje se bave mladima i obrazovne institucije preuzimaju određeni deo odgovornosti u toj oblasti. U nekim slučajevima ulogu u ovome imaju i institucije na lokalnom nivou i kancelarije za mlade. Štaviše, osnovani su *Euroguidance* centri u Srbiji, Crnoj Gori i Bivšoj Jugoslovenskoj Republici Makedoniji kako bi se promovisala evropska dimenzija karijernog vođenja i kako bi se pružile verodostojne informacije o vođenju karijere tokom života, kao i o mobilnosti za potrebe učenja. Pored toga, u većini zemalja karijernim vođenjem se bave i međunarodne organizacije, pružajući podršku njegovom razvoju. U nekim slučajevima, organizacije civilnog društva

takođe učestvuju u razvoju politika karijernog vođenja kao članovi radnih grupa i u njihovom sprovođenju preko projekata.

Da bi se postigle koordinacija i saradnja između ovih različitih institucija, većina zemalja Zapadnog Balkana testirala je neke pristupe. Međutim, **pokušaji da se ustanovi mehanizam za koordinaciju karijernog vođenja** formiranjem novog koordinacionog tela ili potpisivanjem protokola o saradnji između ključnih učesnika **nisu se pokazali kao potpuno delotvorni i održivi**. Na primer, u Srbiji¹⁰, u okviru Strategije karijernog vođenja i savetovanja, predviđeni su nacionalni centri za karijerno savetovanje i vođenje čija bi jedna od uloga bila da obezbede potpunu koordinaciju sistema karijernog vođenja i savetovanja, ali oni nikada nisu osnovani. Slično tome, na Kosovu je, u okviru projekta iz 2006. godine, osnovan Forum politike za karijerno obrazovanje i karijerno vođenje (engl. *Policy Forum for Career Education and Guidance*) kao mehanizam koordinacije politike u oblasti karijernog vođenja. Iako je ovo bila odlična ideja, forum nije uspeo da obuhvati sve zainteresovane strane u oblasti karijernog vođenja u zemlji¹¹ jer je bio osmišljen samo za taj projekat te nije bilo moguće održati mehanizam po završetku projekta.

3. Mladima je ograničen pristup pouzdanim informacijama u vezi sa karijerom.¹

Pouzdana informacije u vezi sa karijerom, koje su potkrepljene dokazima i koje potiču iz pouzdanih izvora, od ključnog su značaja za mlade ljude kao preduslov za uspešnu realizaciju drugih usluga karijernog vođenja – karijernog savetovanja i obrazovanja za karijeru. **Međutim, mladima je ograničen pristup sveobuhvatnim i nepristrasnim informacijama.** Naša analiza pokazuje da u svim zemljama postoje materijali na internetu, kao i štampani materijali koji pružaju informacije o obrazovanju, opcijama stručnog osposobljavanja i zanimanjima, a koji su dostupni preko nacionalnih agencija za zapošljavanje, obrazovnih institucija, privatnog sektora i organizacija civilnog društva. Međutim, ti materijali nisu sveobuhvatni i integrisani, niti predstavljeni na način koji je blizak mladim ljudima.

Čak i kada informacije postoje, one nisu preoblikovane u pristupačan i koristan obrazovni materijal za karijerno vođenje, niti se prenose kanalima koje mladi ljudi najčešće koriste. To posebno zabrinjava kada se radi o informacijama o tržištu rada. Na primer, najčešće pominjani kanali za širenje rezultata¹² o traženim veštinama u zemljama Zapadnog Balkana jesu izveštaji i veb-sajtovi, a retko se dešava da se rezultati šire putem društvenih mreža. Štaviše, informacije koje se mogu dobiti iz izveštaja i preko veb-sajtova nisu predstavljene na način pristupačan mladima. U Albaniji¹³ su zabeležene poteškoće u pretvaranju informacija o tržištu rada u pristupačne informacije o karijeri značajne za različite faze u razvoju karijere mladih.

1 Informacije u vezi sa karijerom obuhvataju informacije o opcijama za obrazovanje i obuke, o daljim putevima obrazovanja i zanimanjima, kao i informacije o tržištu rada (kao što su trendovi u zapošljavanju i informacije o veštinama koje su najviše tražene na tržištu rada).

Štaviše, u kontekstu povećane regionalne mobilnosti, naročito mobilnosti radne snage iz jedne u drugu zemlju, važno je starati se o tome da relevantne informacije budu dostupne zainteresovanim osobama koje su u potrazi za poslom. Naime, jedna od prepoznatih prepreka regionalnoj mobilnosti jeste ograničen broj javno dostupnih informacija o slobodnim radnim mestima i traženim profilima. Ključne preporuke za unapređenje situacije jesu razmena informacija o traženim veštinama i osnivanje regionalnog veb-portala na kome bi bila objavljena radna mesta koja su na raspolaganju.¹⁴ Kao i u slučaju nacionalnih sistema za pružanje karijernih informacija, jedan od preduslova koji se naglašava jeste prikupljanje utemeljenih i doslednih podataka o potrebnim veštinama, kako na lokalnom, tako i na regionalnom nivou.¹⁵ Razvoj **regionalnog veb-sistema za karijerno informisanje takođe je relevantan za mlade ljude, kao i za povećanje mobilnosti mladih.**

4. Nije obezbeđen kvalitet radnih praksi koje mladi prolaze.

Mnogi mladi ljudi koji se trude da pronadu svoje mesto na tržištu rada suočavaju se sa „iskustvenom zamkom“; drugim rečima, ne mogu pronaći svoj prvi posao bez prethodnog radnog iskustva. Jedan **način na koji mogu steći radno iskustvo jeste kroz radne prakse** koje im pruža iskustvo rada na poslu. Neki mladi ljudi imaju priliku da obave praksu tokom svog formalnog školovanja, ali ne i svi, ili ih takve prakse ne uče odgovarajućim veštinama koje traže poslodavci. Otuda postoji tendencija da se radne prakse sve više organizuju kao vannastavna aktivnost, što se naziva „radnim praksama na otvorenom tržištu“.

Na nivou Evropske unije, postoji **prihvaćen skup dimenzija kvaliteta**¹⁶, kojima se predviđa da radne prakse, uključujući radne prakse na otvorenom tržištu, treba da se zasnivaju na pisanim sporazumima, da treba pojasniti ciljeve učenja i obuka, da treba poštovati prava i uslove rada lica koja prolaze radne prakse u skladu sa važećim pravom, da radne prakse treba da se obavljaju u razumnom vremenskom periodu, da stečene kompetencije treba prepoznati i ceniti, kao i da organizatori radnih praksi, prilikom obaveštavanja o upražnjenim mestima, treba da objave i informacije o uslovima radnih praksi.

U zemljama Zapadnog Balkana, **opšte uzev ne postoji dovoljno podataka o broju radnih praksi i mladih ljudi** koji ih prolaze, kao ni informacija o njihovom kvalitetu. Pitanje kvaliteta odnosi se kako na radne prakse na otvorenom tržištu, tako i na ono koje je deo politike koja se odnosi na zapošljivost mladih, pri čemu postoji veći rizik da radne prakse na otvorenom tržištu neće pružiti mladima značajno iskustvo. **Dostupni podaci pokazuju generalno zabrinjavajuće loš kvalitet praksi.** U Srbiji se održava godišnja anketa koja uključuje skup pitanja o kvalitetu programa praksi. Od ukupnog broja mladih

ljudi koji su učestvovali u programima praksi 2017. godine, tri četvrtine njih je učestvovalo u makar jednom programu u okviru kojeg nisu potpisali pisani sporazum, a na osnovu podataka iz 2015. godine, 50 odsto njih nije imalo mentora.¹⁷ U Crnoj Gori, podaci iz 2014. godine¹⁸ o kvalitetu vladinih programa stručnog osposobljavanja svršenih studenata pokazuju da, iako je većina mladih ljudi izjavila da je imala odgovarajuće uslove za učenje i rad, to nije uvek bio slučaj.

Jedan način da se obezbedi kvalitet radnih praksi, pored promovisanja dimenzija kvaliteta, jeste donošenje propisa ili izdavanje smernica koji bi regulisali sadržaj sprovođenja praksi. Pregledom koji je izrađen 2016. godine i predstavljen u radnom dokumentu službi Evropske komisije o primeni okvira za kvalitet radnih praksi (engl. *Staff Working Document on Applying the Quality Framework for Traineeships*¹⁹), utvrđeno je da svih 28 država članica ima regulatorni okvir koji pokriva barem neke oblike praksi van redovnog nastavnog plana i programa, a da njih osam ima posebne propise kako u vezi sa aktivnim merama na tržištu rada za prakse, tako i u vezi sa radnim praksama na otvorenom tržištu. Međutim, nijedna zemlja Zapadnog Balkana **nema regulatorni okvir za prakse koji bi obuhvatao i radne prakse na otvorenom tržištu.**



5. Obuke za razvijanje veština zapošljivosti nisu u potpunosti iskorišćene.

I poslodavci i mladi ljudi veruju da se **ključne veštine za zapošljavanje², za kojima vlada visoka potražnja na tržištu rada, nedovoljno razvijaju tokom formalnog obrazovanja**. Iako su u toku reforme obrazovnih sistema, do njihovog valjanog sprovođenja mladi ljudi neće imati mogućnost da unaprede svoje veštine, kao ni da povećaju šanse da pronađu posao. **Neformalno obrazovanje nudi rešenje**, a prethodno sprovedena istraživanja²⁰ ukazuju na to da se veštine zapošljivosti mogu razviti na taj način. Naročito dobro se mogu iskoristiti obuke za unapređivanje veština zapošljivosti.

Rezultati naše analize postojećih podataka ukazuju na to da, pored nekoliko programa koje sprovode javne službe za zapošljavanje, ovaj vid obuke **sprovode privatni pružaoci neformalnog obrazovanja** (kao što su škole za strane jezike ili pružaoci usluga obuka u oblastima informacione tehnologije i računarskih veština), kao i **organizacije civilnog društva** koje rade sa mladima (čiji je cilj uglavnom unapređivanje veština komunikacije, organizacionih i preduzetničkih veština). Za razliku od programa koje organizuju privatne organizacije koje neki mladi ne mogu da priušte, programi koje nude organizacije civilnog društva su besplatni. Pa ipak, tokom naših konsultacija otkrili smo još nekoliko problema zbog kojih ovi oblici obuka nisu u potpunosti iskorišćeni – njihova dostupnost, kvalitet i njihova pristupačnost.

-
- 2 Veštine zapošljavanja jesu veštine koje povećavaju sposobnost da se obezbedi i zadrži posao, da se napreduje na poslu i da se prihvate promene. One obuhvataju veštine koje je bitno steći za svaki sektor i za sve oblasti zanimanja: veštine komunikacije, veštine timskog rada, vladanje stranim jezikom, želja za učenjem i radom na sebi, veštine u oblasti informacione tehnologije i računara, sposobnost prilagodavanja i fleksibilnost, veštine rešavanja problema, radna etika, veštine u pogledu planiranja, organizacione i preduzetničke veštine.

Programi obuka za unapređivanje veština zapošljivosti koje organizuju organizacije civilnog društva koje rade sa mladima nisu u dovoljnoj meri dostupni. Ove programe pomažu međunarodni donatori ili državni fondovi. Naime, kursevi obuke se organizuju u okviru projekata i često ne postoji mogućnost da se nastave po završetku projekta, što znači da nisu uvek na raspolaganju mladima.

Drugi problem se odnosi na obuke, naročito na njihovu delotvornost, koja nije pod stalnim nadzorom. Delotvornost treba da se nadzire na nekoliko nivoa – počev od praćenja zadovoljstva mladih koji pohađaju obuku, do određivanja u kojoj meri obuka razvija njihove veštine, da li mogu da ih primenjuju u svakodnevnom životu i da li obuka rezultira zaposlenjem. Štaviše, može se izvršiti procena uticaja kako bi se odredili efekti obuke u odnosu na mlade i na društvo. Sa aspekta javnih politika, potvrda kvaliteta sprovedenih kurseva obuke može biti korisna prilikom određivanja da li oni treba da budu podignuti na nacionalni nivo. Pored toga, potvrda kvaliteta može pomoći mladima prilikom odlučivanja koju obuku da izaberu.

Konačno, postoji problem **pristupačnosti ovog vida obuke svim grupama mladih ljudi.** Naročito postoji rizik da mladi ljudi iz udaljenih i ruralnih oblasti ne budu obuhvaćeni ovim vidom obuka, uprkos činjenici da se organizovanje obuka za razvijanje tehničkih i netehničkih (tzv. „mekih“) veština pokazalo delotvornim.²¹ Još jedan problem čijem se rešavanju treba posvetiti jeste ciljani odabir učesnika kurseva obuke kako bi se obezbedilo da budu obuhvaćeni mladi ljudi kojima je najpotrebniji razvoj ovih veština.



Zaključci i preporuke

Zapošljavanje mladih je goruće pitanje u zemljama Zapadnog Balkana te se veliki značaj pripisuje unapređivanju zapošljivosti mladih, naročito u pogledu veština koje treba da poseduju. Naime, osmišljavaju se i sprovode posebne mere javne politike za karijerno vođenje, i postoje brojni pružaoci obuke za unapređivanje zapošljivosti mladih i organizatori radnih praksi. Štaviše, postoje brojni primeri dobre prakse u oblasti zapošljivosti mladih, koji predstavljaju dobru osnovu za međusobnu saradnju.

Međutim, postoje izvesni izazovi koji predstavljaju prepreke uspešnom sprovođenju javnih politika koje se odnose na zapošljivost mladih. U oblasti karijernog vođenja te prepreke su u vezi sa nedovoljnom saradnjom i koordinacijom među institucijama koje učestvuju u pružanju usluga karijernog vođenja, kao i u pogledu mehanizma za obezbeđivanje kvaliteta pruženih usluga. Štaviše, postoji veliki nedostatak informacija koje su od ključnog značaja za mlade ljude prilikom donošenja karijernih odluka koje treba da se zasnivaju na dobroj informisanosti. U pogledu radnih praksi, ne postoje precizni podaci o broju mladih koji na sopstvenu inicijativu prolaze radne prakse na tržištu rada u zemljama Zapadnog Balkana, kao ni podaci o njihovom kvalitetu; stoga trenutno nema dovoljno informacija pomoću kojih bi se identifikovale „praznine” i osmislile mere pomoću kojih bi se povećao broj kvalitetnih radnih praksi. Još jedna prepreka jeste neadekvatan regulatorni okvir za programe praksi uopšte. Konačno, obuke za unapređivanje veština zapošljivosti mladih nisu u potpunosti iskorišćene s obzirom na to da postoje problemi u pogledu njihove dostupnosti, njihovog kvaliteta, kao i pristupačnosti takvih mera.

Na osnovu iznetih problema u vezi sa ovom politikom, može se predložiti širok spektar **preporuka** koje bi se bavile njihovim rešavanjem.

Preporuke za saradnju između javnih institucija i organizacija civilnog društva na nacionalnom nivou:

- **(1)** Da bi se izbegli fragmentacija politike i udvostručavanje napora, kao i da bi se mladim ljudima olakšao pristup uslugama karijernog vođenja, **vlade zemalja Zapadnog Balkana treba da donesu odluku o osnivanju nacionalnih radnih grupa** za razvoj javnih politika i sistema karijernog vođenja, koje bi okupile i **predstavnike vlasti iz sektora obrazovanja, zapošljavanja i kreiranja politike prema mladima, kao i predstavnike drugih zainteresovanih strana**, uključujući organizacije civilnog društva. Ministarstva zadužena za obrazovanje, zapošljavanje i mlade (ako postoje) mogu se smenjivati prilikom sazivanja radnih grupa i pokrivanja troškova u vezi sa njima, u zavisnosti od toga koji je zadatak poveren radnoj grupi.
- **(2)** Da bi svi mladi ljudi imali pristup kvalitetnoj podršci prilikom unapređenja svojih veština upravljanja karijerom, **potrebno je razviti minimalne standarde u pogledu pružanja usluga karijernog vođenja kroz rad radnih grupa**, uključujući sve zainteresovane strane na nacionalnom nivou.
- **(3)** Da bi se obezbedilo da informacije u vezi sa karijerom budu dostupne mladim ljudima, **potrebno je pokrenuti nacionalni sistem za onlajn informisanje koji nudi sve dostupne informacije**. Pojedinačna ministarstva (zadužena za obrazovanje, zapošljavanje ili mlade) mogu biti neposredno odgovorna za kreiranje informacija važnih za karijerno planiranje ili mogu sklopiti ugovor sa privatnim sektorom ili organizacijama civilnog društva koji bi to obavljali. Mladi ljudi naročito treba da imaju aktivnu ulogu u kreiranju te vrste informacija da bi bili sigurni da su u skladu sa njihovim potrebama. **Postojeće informacije u vezi sa karijerom** treba da bude dostupne mladim ljudima preko brojnih kanala, uključujući društvene mreže, na način koje je njima pristupačan. To se može postići u saradnji sa organizacijama civilnog društva koje saraduju sa mladima ili kojima su takvi poslovi delegirani.
- **(4)** **Javne institucije treba da razviju i/ili unaprede regulatorni okvir za radne prakse u skladu sa standardima kvaliteta** koji su utvrđeni u preporuci Evropske unije za okvir za kvalitet

radnih praksi (engl. *Recommendation on a Quality Framework for Traineeships*), koji bi takođe regulisao radne prakse na otvorenom tržištu. **Organizacije civilnog društva** mogu koristiti postojeće inicijative za promenu radnih propisa, usvajanje nacionalnih programa praksi ili uvođenje elemenata kvaliteta za radne prakse **da bi zagovarale uspostavljanje pratećeg regulatornog okvira za sve vrste programa praksi**, uključujući one koje se organizuju na otvorenom tržištu.

- **(5) Javne institucije treba da sarađuju sa organizacijama civilnog društva prilikom organizovanja svrsishodnih obuka za razvijanje veština zapošljivosti (ili da im dodele izvođenje obuka).** Preduslov je da obuke procenjuju treća lica ili da se procenjuju nezavisno od organizacija koje pružaju usluge obuke. Institucija koja je zadužena za osmišljavanje i nadgledanje primene mera politike u vezi sa veštinama zapošljivosti treba da vodi računa o tome da bude obuhvaćen određen broj mladih iz ruralnih i udaljenih oblasti.

Preporuke za saradnju između javnih institucija i organizacija civilnog društva na regionalnom nivou:

- **(1) Regionalna anketa** koje će se sprovesti **u svim zemljama Zapadnog Balkana treba da uključi niz pitanja čiji bi cilj bilo prikupljanje podataka o učešću mladih ljudi u radnim praksama, kao i o kvalitetu tih radnih praksi.** Te podatke bi zatim koristile javne institucije i organizacije civilnog društva kako bi se identifikovale „praznine” i osmislile mere pomoću kojih bi se povećala ponuda za radne prakse i obezbedio kvalitet onih radnih praksi koje se nude na otvorenom tržištu.
- **(2) Treba da se uspostavi regionalna veb-platforma na kojoj bi se prikupljale informacije o mobilnosti** (informacije o mobilnosti radne snage, uslovima kretanja mlade radne snage po zemljama Zapadnog Balkana, resursima u svakoj od zemalja Zapadnog Balkana koji su namenjeni razvoju karijere). Ovaj zadatak može da preuzme regionalna mreža organizacija civilnog društva i javnih institucija koje su zadužene za tu oblast.

- 1 E.g. Hooley, T. (2014). The evidence base on lifelong guidance: A guide to key findings for effective policy and practice. University of Derby, UK: ELGPN; Broeki, S., Hogarth, T., Baltina, L. & Lombardi (Fondazione Giacomo Brodolini) Skills development and employment: Apprenticeships, internships and volunteering; Souto-Otero, M., Ulicna, D., Schaepkens, L., & Bognar, V. (2013). Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability. In Brussels: European Youth Forum.
- 2 Uključujući Agendu za nove veštine (engl. *New Skills Agenda*), Rezoluciju Saveta o boljem integrisanju celoživotnog vođenja u strategije celoživotnog učenja (engl. *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*) i Preporuku Saveta za okvir za kvalitet stručnog osposobljavanja (engl. *Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships*).
- 3 Batelić, J., Cvetkovska, E., Dedić, A., Đurović, A., Jevtović, B., Josifovska, M., Knežević, M., Nasufi, I., Pešić, S., Topalli, I. (2017). (Ed.). The Regional Youth Employability Skills Portfolio. Belgrade: Belgrade Open School, http://www.bos.rs/rs/uploaded/Portfolio%2025_7.pdf.
- 4 Sultana, R.G. (2012). Flexicurity. Implications for lifelong career guidance. ELGPN Concept Note No.1. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [Online].
- 5 Ministry of Youth and Sports. (2017). Položaj i potrebe mladih u Republici Srbiji. Ministarstvo omladine i sporta: Beograd.
- 6 Ademi b. & Avxhiu, s. (2017). Review of current state of Career Guidance and counseling in Albania. Available at: <http://risialbania.al/index/wp-content/uploads/2017/03/Review-of-current-state-of-Career-Guidance-and-counseling-in-Albania.pdf>.
- 7 Ademi b. & Avxhiu, s. (2017). Review of current state of Career Guidance and counseling in Albania.
- 8 <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/34-career-guidance-and-counselling-former-yugoslav-republic-macedonia>.
- 9 Lifelong Guidance Policy Network (2015). Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [Online].
- 10 Strategija karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji sa Akcionim planom (2010–2014).

- 11 Zelloth, H. (2008). Career guidance policy and practice in Kosovo. Review of progress and feasibility of future intervention.
- 12 ETF (European Training Foundation), Skills needs identification and skills matching in South Eastern Europe, ETF, Turin, 2016.
- 13 Ademi b. & Avxhiu, s. (2017). Review of current state of Career Guidance and counseling in Albania.
- 14 Shani, N., & Vidovic, H. (2015). Labour Mobility as a Factor of Development in South-East Europe: Regional Overview. T. Dedovic (Ed.). Regional Cooperation Council.
- 15 World Bank. 2017. Western Balkans: Regional economic integration issues notes (English). Washington, DC: World Bank.
- 16 Council of the European Union, "Council recommendation on Quality Framework for Traineeships" (Brussels, 10 March 2014).
- 17 Ministarstvo omladine i sporta Republike Srbije. (2015). Položaj i potrebe mladih u Republici Srbiji. Ministarstvo omladine i sporta: Beograd.
- 18 The Report on Assessing the Impact of Policies that regulate youth engagement without establishing a working relationship.
- 19 European Commission. 2016. Applying the Quality Framework for Traineeship, Commission Staff Working Document, COM 646, (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- 20 Bath University/GHK Consulting. (2012). Research Study on the Impact of Non-Formal Education in Youth Organisations on Young People's Employability. European Youth Forum; Marković D. & Džigurski S. (2014). The impact of non-formal learning in youth work on young people's employability. National Association of Youth Workers, Novi Sad.
- 21 International Labour Association. Youth in the rural economy, <https://www.decentjobsforyouth.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/11/Thematic-Plan-3-Youth-in-the-Rural-Economy.pdf>, str.7.

Izjave zahvalnosti

Ovaj dokument je nastao u okviru projekta *WeB4YES* – Inicijative organizacija civilnog društva sa Zapadnog Balkana za podršku zapošljavanju mladih, koji je u okviru programa Mehanizam za civilno društvo i medije 2016–2017 – *Konsolidovanje regionalne tematske mreže organizacija civilnog društva* (engl. *Civil Society Facility and Media Programme 2016–2017 – Consolidating Regional Thematic Networks of Civil Society Organisations*) podržala Evropska komisija. Projekat predstavlja inicijativu na regionalnom nivou osmišljenu tako da se inovativnim pristupima pruži više mogućnosti zapošljavanja mladim ljudima iz regiona Zapadnog Balkana. Koordinator projekta je Beogradska otvorena škola, a partneri na projektu su Asocijacija za demokratski prosperitet – ZID (Crna Gora), nevladina organizacija Lens (Kosovo*), Asocijacija *Beyond Barriers* (Albanija), Institut za omladinski razvoj KULT (Bosna i Hercegovina), Nacionalni omladinski savet Severne Makedonije i Međunarodni centar Olof Palme (Švedska).

Autorka se ovim putem zahvaljuje svim partnerskim organizacijama koje su pripremile nacionalne izveštaje o zapošljivosti mladih, kao i predstavnicima tih organizacija koji su pomogli u istraživanju prilikom pisanja izveštaja – Ajki Rovčanin, Ivoni Krstevskoj, Ireni Topali, Jeleni Manić Radoičić, Jovani Duković-Milović i Valmiru Džemajliju. Pored toga, autorka se zahvaljuje Ivani Aleksić, koja je pregledala dokument i dala dragocene predloge i komentare.

Ovaj dokument se zasniva na regionalnom izveštaju o podsticanju zapošljivosti mladih na Zapadnom Balkanu (*Boosting Youth Employability in the Western Balkans*).

www.web4yes.eu

Autorka: Aleksandra Đurović, aleksandra.djurovic@bos.rs.

* Ova oznaka ne prejudicira stavove o statusu, i u skladu je sa Rezolucijom 1244 Saveta bezbednosti i Mišljenjem Međunarodnog suda pravde o proglašenju nezavisnosti Kosova.