

ZAPOŠLJIVOST MLADIH – KLJUČNI IZAZOVI U IZRADI POLITIKA NA ZAPADNOM BALKANU

Co-funded by
the European Union



WEB4YES

**ZAPOŠLJIVOST MLADIH
– KLJUČNI IZAZOVI U
IZRADI 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

AUTORICA: Aleksandra Đurović

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

RECENZENTICA: Ivana Aleksić

PREVOD S ENGLESKOG: Tamara Butigan

GODINA: 2018

Co-funded by
the European Union



Podrška Evropske komisije za izradu ove publikacije ne predstavlja potvrdu sadržaja koji odražava samo stavove autora, a Komisija ne može biti odgovorna za svaku upotrebu koja se može sastojati od informacija sadržanih u njemu.



Institute for Youth
Development KULT



National Youth Council
of Macedonia



Mladi ljudi u zemljama Zapadnog Balkana suočavaju se s brojnim preprekama pri prelasku iz obrazovanja na tržište rada. Jedna od najvećih prepreka je nedostatak vještina koje bi im pomogle da se snađu u modernom i dinamičnom svijetu rada i da nađu dobar posao.

Tri vrste usluga prepoznate su kao posebno značajne za pružanje podrške zapošljavanju mladih i razvoju prijeko potrebnih vještina: **karijerno savjetovanje, stažiranje i obuke o vještinama za poboljšanje zapošljivosti**. Prethodne studije¹ pokazuju da ove usluge mogu učinkovito poboljšati vještine, a njihova važnost prepoznata je u **relevantnim** strateškim dokumentima.²

Organizacije civilnog društva koje rade s mladima u regiji Zapadnog Balkana često na polju zapošljivosti mladih imaju ulogu pružatelja usluga³ – pružaju usluge karijernog savjetovanja i obuke o vještinama za poboljšanje zapošljivosti, te djeluju kao posrednici između poslodavaca i mladih tako što ugovaraju prakse. Osim pružanja usluga, organizacije civilnog društva mogu dati i važan doprinos procesima donošenja odluka i izradi politika. Uloga organizacija civilnog društva u pružanju usluga namijenjenih unapređenju vještina mladih, i njihovo iskustvo u direktnom radu s mladim mora se prepoznati i ugraditi u dokumente politika. Ovaj dokument **daje pregled ključnih izazova koji se tiču politike za poboljšanje zapošljivosti mladih** koji je rezultat komparativne analize, s ciljem mapiranja područja na kojima se može ostvariti **saradnja civilnog društva i državnih institucija na Zapadnom Balkanu**, te tako doprinijeti smanjenju stope nezaposlenosti mladih.

U procesu prikupljanja podataka **provedeno je kvantitativno istraživanje** (eng. desk research), nakon čega su provedene **konsultacije s relevantnim interesnim stranama** pojedinačno i na državnim forumima o zapošljavanju mladih koji su u sklopu ovog projekta uspostavljeni u svim zemljama kao platforme za strukturirani dijalog između ključnih interesnih strana u ovom području. U sklopu Regionalnog foruma o zapošljavanju mladih koji je organiziran u Skoplju od 20. do 21. juna 2018, o sadržaju ovog dokumenta raspravljalo je više od 70 predstavnika državnih institucija, poslovnog sektora i organizacija civilnog društva koje se bave zapošljavanjem mladih, s područja Zapadnog Balkana.

Na osnovu analitičkog izvještaja i regionalnih i državnih konsultacija s ključnim interesnim stranama, definirano je **pet ključnih izazova** relevantnih za sve zemlje Zapadnog Balkana:

- # 1. Mladi nemaju pristup kvalitetnim uslugama karijernog savjetovanja koje bi im pomogle da usvoje vještine upravljanja karijerom.
- # 2. Nedostatak koordinacije i saradnje među glavnim interesnim stranama sprječava mlade da na jednostavan način prepoznaju koje usluge podrške su im dostupne.
- # 3. Mladi imaju ograničen pristup vjerodostojnim informacijama o karijeri.
- # 4. Kvaliteta praksi koje mladi obavljaju nije osigurana.
- # 5. Obuke o vještinama za poboljšanje zapošljivosti nisu dovoljno iskorištene.

Nakon pregleda izazova, slijedi niz preporuka za ostvarivanje saradnje između državnih institucija i organizacija civilnog društva na državnom i regionalnom nivou.

1. Mladi nemaju pristup kvalitetnim uslugama karijernog savjetovanja koje bi im pomogle da usvoje vještine upravljanja karijerom.

Kako bi donosili odluke o karijeri i uspješno prelazili iz obrazovanja u obuke ili prilike za zapošljavanje⁴, za mlade je ključno da razviju **vještine upravljanja karijerom**. Drugim riječima, potrebne su im vještine kako bi prikupili informacije koje se tiču njihovih mogućnosti, kompetencija i interesa, te kako analizirati i organizirati te informacije.

Međutim, mnogi mladi na Zapadnom Balkanu još uvijek nisu obuhvaćeni uslugama karijernog savjetovanja (informacije o karijerama, savjetovanje i obrazovanje o karijerama) koje bi im pomogle da usvoje potrebne vještine. Naprimjer, oko dvije trećine mladih u Srbiji izjavilo je da ne koriste usluge karijernog savjetovanja.⁵ Zaključak nedavno objavljenog izvještaja o karijernom savjetovanju u Albaniji⁶ je da postoji samo "ograničeno i fragmentirano razumijevanje koncepta karijernog savjetovanja" te da ili nije dovoljno zastupljen u obrazovnim planovima i programima ili nije dovoljno dostupan studentima na javnim univerzitetima.

Još jedan izazov, uz dostupnost usluga karijernog savjetovanja, je kvaliteta tih usluga. Neke od zemalja u svojim strateškim dokumentima definirale su osiguranje kvalitete kao jedan od prioriteta. Međutim, u većini zemalja Zapadnog Balkana **ne postoje uspostavljeni mehanizmi za osiguravanje kvalitete usluga, a pogotovo za osiguravanje da mladi koji koriste te usluge zaista razviju vještine upravljanja karijerom.**

Osiguranje kvalitete definirano je kao prioritet u strateškim dokumentima u Crnoj Gori i jednom od entiteta u Bosni i Hercegovini (Federacija Bosne i Hercegovine). Njihovi strateški dokumenti definiraju pojedinačne korake koje je potrebno preduzeti kako bi se uspostavili standardi kvalitete za sve pružatelje usluga. U Srbiji je nedavno radna grupa koja se sastojala od predstavnika ključnih interesnih strana izradila standarde kvalitete.

Iako se i u drugim zemljama da primijetiti nedostatak osiguranja kvalitete, one nisu u svoju agendu ugradile izradu standard kvalitete. Naprimjer, naglašeno je da nije provedena nikakva evaluacija modula karijerno savjetovanje, koji je vannastavna aktivnost za učenike posljednjeg razreda obaveznog obrazovanja u Albaniji⁷. Zatim, primijećeno je da je u Makedoniji⁸ glavni mehanizam za monitoring i osiguravanje kvalitete usluga mjerenje broja korisnika, te da nedostaje opći okvir za osiguravanje kvalitete. Situacija koja se tiče kvalitete usluga karijernog savjetovanja upućuje na potrebu uspostave standarda u ovom području.

Mladi iz udaljenih i ruralnih područja pogotovo se suočavaju s preprekama u pristupu uslugama karijernog savjetovanja. Naprimjer, naše konsultacije su pokazale da mladi iz takvih područja na Kosovu teško pristupaju centrima za razvoj karijere jer se oni nalaze samo u univerzitetskim centrima.



2. Nedostatak koordinacije i saradnje među ključnim interesnim stranama sprječavaju mlade da lako prepoznaju koje usluge karijernog savjetovanja su im potrebne.

Iako postoje različite institucije koje se bave karijernim savjetovanjem, ne postoje **ustaljeni i efikasni mehanizmi za koordiniranje i međusobnu komunikaciju**. Ovakvi mehanizmi ključni su i što se tiče politika – kako bi se izbjeglo fragmentiranje politika i dupliciranje aktivnosti, i što se tiče mladih – omogućava im da jednostavno prepoznaju šta im je dostupno.⁹ Ovi mehanizmi još su od posebnog značaja kad je potreban koordinirani odgovor više pružatelja usluga, kao što je to npr. potrebno tokom pružanja podrške mladima koji nisu zaposleni, te nisu u procesu obrazovanja niti obuke.

Svaka od zemalja Zapadnog Balkana **ima posebne institucije zadužene za karijerno savjetovanje mladih**. U svim zemljama to podrazumijeva ministarstva obrazovanja i zapošljavanja, dok u nekim zemljama odgovornost za ovo područje imaju i institucije zadužene za mlade te obrazovne institucije. U nekim slučajevima i lokalne institucije i uredi za mlade igraju određene uloge. Euroguidance centri uspostavljeni su u Srbiji, Crnoj Gori i Makedoniji u svrhu promicanja evropske dimenzije u savjetovanju i pružanju kvalitetnih informacija o cjeloživotnom savjetovanju i mobilnosti u svrhu učenja. Štoviše, u većini zemalja međunarodne institucije uključene su u karijerno savjetovanje tako što pružaju podršku njegovom razvoju. U nekim slučajevima, i organizacije civilnog društva uključene su u razvoj

politika za savjetovanje kao članovi radnih grupa, te ih implementiraju kroz projekte.

Većina balkanskih zemalja testirala je neki način uspostavljanja koordinacije i saradnje među različitim institucijama. Međutim, **pokušaji uspostavljanja mehanizma za koordiniranje pružanja usluga karijernog savjetovanja**, bilo formiranjem novog koordinacijskog tijela, ili potpisivanjem protokola o saradnji između ključnih aktera, **nisu se pokazali u potpunosti učinkovitim i održivim**. Naprimjer, u Srbiji¹⁰, državni resursni centar za karijerno savjetovanje i usmjeravanje, koji je između ostalog trebao osigurati opću koordinaciju sistema karijernog savjetovanja i usmjeravanja, predviđen je Strategijom za karijerno savjetovanje, ali nikad nije uspostavljen. Slična situacija je in a Kosovu, gdje je Forum za izradu politike o karijernom obrazovanju i savjetovanju uspostavljen u sklopu projekta 2006. godine kao mehanizam za koordiniranje politika na polju karijernog savjetovanja. Iako je ovo bila odlična ideja, u praksi forum nije uspio uključiti sve interesne strane na polju karijernog savjetovanja u zemlji¹¹; njime je upravljano kroz projekt i održavanje mehanizma nije bilo moguće nakon završetka projekta.

3. Mladi imaju ograničen pristup pouzdanim informacijama o karijerama.

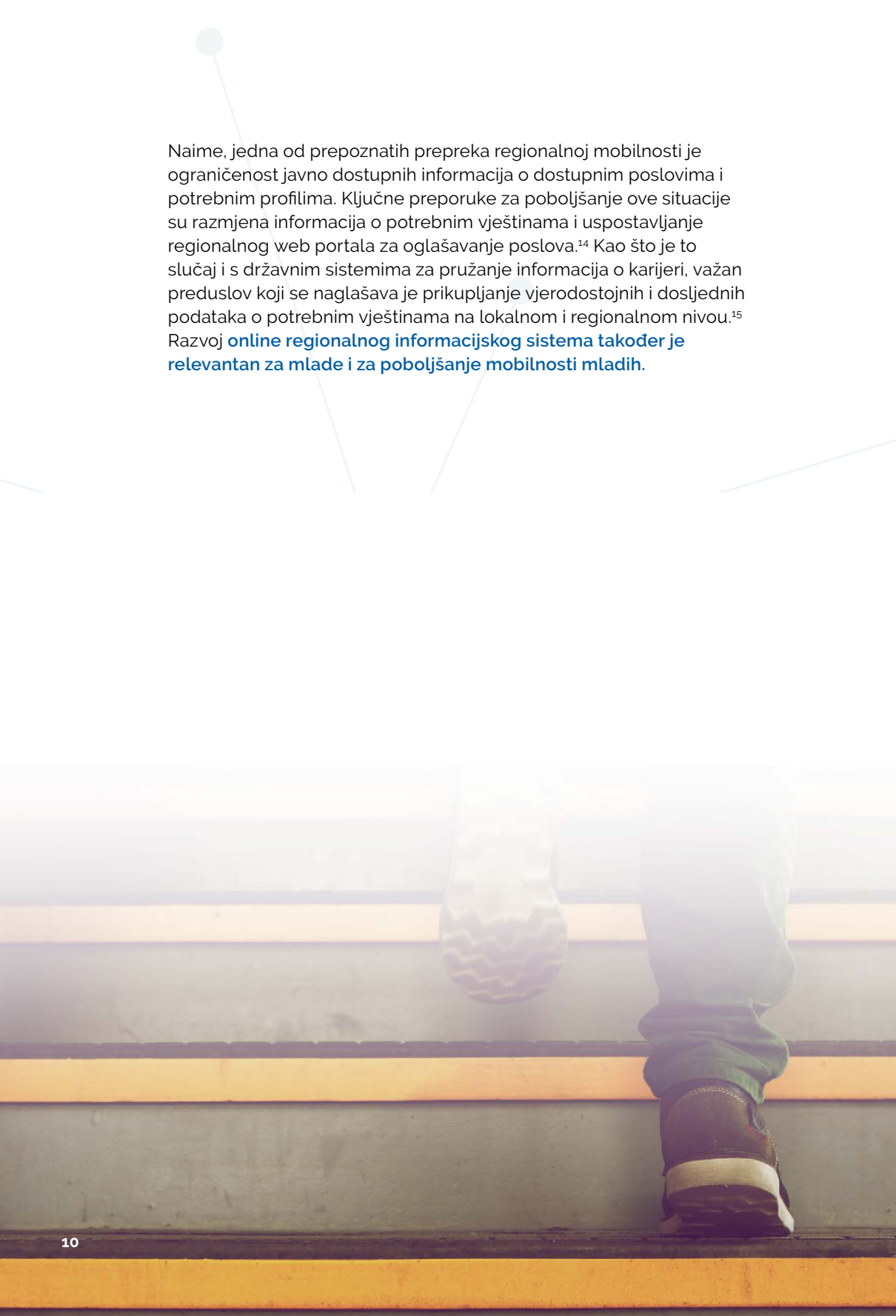
Pouzdate informacije o karijeri¹, koje su potkrijepljene dokazima i potiču iz vjerodostojnih izvora, ključne su za mlade i važan su preduslov za uspješnu realizaciju ostalih usluga karijernog usmjeravanja – karijerno savjetovanje i obrazovanje. **Međutim, mladi imaju ograničen pristup iscrpnim i nepristranim informacijama.**

Naša kvantitativna analiza pokazala je da u svim zemljama postoje printani i online materijali koji pružaju informacije o obrazovanju, obukama i zanimanjima, koji se mogu dobiti u državnim agencijama za zapošljavanje, obrazovnim institucijama, privatnom sektoru i organizacijama civilnog društva. Međutim, one nisu sveobuhvatne i integrirane, niti su predstavljene na način prilagođen mladima.

Čak i kad informacije postoje, one nisu pretočene u jednostavan i koristan materijal za karijerno savjetovanje ni distribuirane kanalima koje mladi najčešće koriste. Ovo je posebno zabrinjavajuće što se tiče informacija o tržištu rada. Naprimjer, kanali koji se najčešće spominju u vezi s dijeljenjem rezultata¹² o potrebnim vještinama u zemljama Zapadnog Balkana su izvještaji i web stranice, dok se rezultati rijetko dijele na društvenim mrežama. Štoviše, informacije u izvještajima i na web stranicama nisu predstavljene na način prilagođen mladima. Primijećeno je da u Albaniji¹³ postoje poteškoće u predstavljanju informacija o tržištu rada u obliku lako razumljivih informacija o karijeri relevantnih za različite faze razvoja karijere mladih.

Nadalje, u kontekstu povećane regionalne mobilnosti, a posebno prekogranične mobilnosti radne snage, važno je osigurati dostupnost relevantnih informacija zainteresiranim osobama koje traže posao.

1 Informacije koje se tiču karijere su informacije o mogućnostima za obrazovanje i obuke, obrazovna usmjerenja i zanimanja, te informacije o tržištu rada (kao što su trendovi u zapošljavanju i informacije o deficitarnim vještinama na tržištu rada).



Naime, jedna od prepoznatih prepreka regionalnoj mobilnosti je ograničenost javno dostupnih informacija o dostupnim poslovima i potrebnim profilima. Ključne preporuke za poboljšanje ove situacije su razmjena informacija o potrebnim vještinama i uspostavljanje regionalnog web portala za oglašavanje poslova.¹⁴ Kao što je to slučaj i s državnim sistemima za pružanje informacija o karijeri, važan preduslov koji se naglašava je prikupljanje vjerodostojnih i dosljednih podataka o potrebnim vještinama na lokalnom i regionalnom nivou.¹⁵ Razvoj **online regionalnog informacijskog sistema također je relevantan za mlade i za poboljšanje mobilnosti mladih.**

4. Kvaliteta praksi za mlade nije osigurana.

Mnogi mladi koji se pokušavaju snaći na tržištu rada suočavaju se sa "zankom iskustva"; drugim riječima, ne mogu dobiti prvi posao bez prethodnog radnog iskustva. Jedan od **načina na koji mogu steći iskustvo su prakse** koje im pružaju praktično iskustvo kroz rad. Neki mladi imaju priliku za praksu tokom formalnog obrazovanja, ali to nije uvijek slučaj, a ponekad im te prakse ne pruže vještine koje su potrebne poslodavcima. Stoga postoji tendencija organiziranja praksi van redovnog plana i programa, a one se zovu "prakse na slobodnom tržištu".

Na nivou EU postoji **prihvaćeni set dimenzija kvalitete**¹⁶, koji traži da prakse, uključujući i one na otvorenom tržištu, budu definirane pisanim sporazumom, da ciljevi učenja i obuke budu jasni, da se poštuju prava i uslovi rada praktikanata u skladu s relevantnim zakonima, da obuke budu razumne dužine, da usvojene kompetencije budu prepoznate i validirane i da organizatori praksi u svoje obavijesti o slobodnim pozicijama uključe odredbe i uslove praksi.

U zemljama Zapadnog Balkana **općenito postoji nedostatak podataka o broju praksi i mladih** koji ih obavljaju, te nedostatak informacija o kvaliteti tih praksi. Pitanje kvalitete jednako se odnosi i na prakse na otvorenom tržištu i prakse koje su dio politika za zapošljavanje mladih, pri čemu postoji veći rizik da prva vrsta praksi mladima neće pružiti značajno iskustvo. **Dostupni podaci pokazuju zabrinjavajuće nisku kvalitetu praksi općenito**. U Srbiji se svake godine provodi anketa koja sadrži set pitanja o kvaliteti programa koji nude prakse. Od ukupnog broja mladih koji su učestvovali u takvim programima u Srbiji 2017. godine, tri četvrtine učestvovalo je bez potpisanog ugovora, a prema podacima iz 2015. godine 50% nije imalo mentora.¹⁷ U Crnoj Gori, podaci iz 2014. godine¹⁸ o kvaliteti državnih programa za osobe s fakultetskom diplomom pokazuju da iako većina

mladih smatra da su imali adekvatne uslove za učenje i rad, to nije uvijek bio slučaj.

Jedan od načina za osiguravanje kvalitete prakse, osim promicanja dimenzija kvalitete, je donošenje propisa ili usvajanje smjernica za reguliranje sadržaja i implementacije prakse. Pregled iz 2016, objavljen u *Radnom dokumentu za osoblje o primjeni okvira kvalitete za prakse*²⁹, pokazao je da svih 28 zemalja članica imaju regulatorne okvire kojima se tretiraju i neke vrste praksi koje nisu dio redovnog kurikuluma, te da osam zemalja **ima posebne propise o praksama koje se nude u sklopu aktivnih politika tržišta rada i na otvorenom tržištu.**



5. Obuke o vještinama za jačanje zapošljivosti mladih nisu dovoljno iskorištene.

I poslodavci i mladi smatraju da se **ključne vještine zapošljivosti², koje su vrlo tražene na tržištu rada, ne razvijaju dovoljno kroz formalno obrazovanje**. Iako su reforme obrazovanja u toku, i dalje neće biti mnogo prilika za mlade da poboljšaju svoje vještine i šanse za pronalazak posla dok se ove reforme ne provedu u potpunosti. **Neformalno obrazovanje nameće se kao rješenje**, a provedena istraživanja²⁰ pokazuju da postoje vještine za poboljšanje zapošljivosti koje se mogu razviti na ovaj način. Naprimjer, mogu se koristiti posebne obuke za poboljšanje zapošljivosti.

Rezultati naše kvantitativne analize pokazuju da, s izuzetkom nekoliko programa koje provode državne službe za zapošljavanje, ovaj tip obuke **provode privatni pružatelji neformalnog obrazovanja** (kao što su škole stranih jezika ili pružatelji obuka koje se tiču IT-a i programiranja) i **organizacije civilnog društva** koje rade s mladima (a koje su uglavnom usmjerene na poboljšanje komunikacijskih vještina, timskog rada, liderstva, organizacijskih i preduzetničkih vještina). Za razliku od programa koje nude privatne organizacije a koje su nekim mladim ljudima preskupe, programi koje nude organizacije civilnog društva su besplatni. Međutim, tokom naših konsultacija definirano je nekoliko problema koji onemogućavaju optimalno korištenje ovih vrsta obuka – njihova dostupnost, kvaliteta i pristupačnost.

-
- 2 Vještine za unapređenje zapošljivosti su vještine koje unapređuju sposobnost pronalaska i zadržavanja zaposlenja, napretka na poslu i nošenja s promjenama. One uključuju vještine koje su važne u svim sektorima i zanimanjima: komunikacijske vještine, timski rad, strani jezici, želja za učenjem i napredovanjem, IT i vještine rada na računaru, sposobnost prilagodbe i fleksibilnost, vještine rješavanja problema, radna etika, sposobnost rada pod pritiskom, vještine planiranja i organiziranja i preduzetničke vještine.

Programi za obuke o vještinama za poboljšanje zapošljivosti koje drže organizacije civilnog društva koje rade s mladima nisu dovoljno dostupne. Ove programe podržavaju međunarodni donatori ili se financiraju iz državnih fondova. Naime, obuke se organiziraju u sklopu projekata, te često ne postoji mogućnost nastavka nakon završetka projekta, što znači da nisu uvijek dostupni mladima.

Još jedan problem je kvaliteta obuka, a posebno njihova učinkovitost koja nije uvijek kontrolirana. Učinkovitost je potrebno mjeriti na nekoliko nivoa – od mjerenja zadovoljstva mladih koji su učestvovali u treningu, do određivanja kako je trening razvio njihove vještine, primjenjuju li ih u svakodnevnom kontekstu i je li obuka rezultirala zapošljavanjem. Može se provesti evaluacija utjecaja kako bi se odredili efekti treninga na pojedince i društvo. S aspekta politike, provjera kvalitete provedenih obuka može biti korisna za donošenje odluke o tome hoće li se one podići na viši nivo. Uz to, može pomoći mladima da odluče na koju obuku žele ići.

Naposlijetku, postoji problem **dostupnosti ove vrste obuke za sve grupe mladih.** Mladi iz udaljenih i ruralnih područja su u riziku da ne budu uključeni u ovakve obuke, uprkos dokazanoj učinkovitosti obuka kojima se mladima iz ruralnih područja jačaju tehničke i netehničke vještine (eng. soft skills)²¹. Još jedan aspekt koji treba riješiti je definiranje ciljnih grupa za obuke kako bi se uključili mladi kojima su ove vještine najpotrebnije.



Zaključci i preporuke

Zapošljavanje mladih je goruće pitanje u zemljama Zapadnog Balkana, koje su prepoznale izuzetnu važnost jačanja zapošljivosti mladih, pogotovo vještina koje posjeduju. Naime, implementirane su posebne mjere politika za karijerno savjetovanje, prakse za mlade i obuke o vještinama za jačanje zapošljivosti mladih, i postoje brojni primjeri pozitivnih praksi na polju zapošljivosti mladih, koji služe kao dobar temelj za saradnju.

Međutim, postoje izazovi koji predstavljaju prepreke uspješnoj implementaciji politika zapošljivosti mladih. Što se tiče karijernog savjetovanja, prepreke su nedovoljna saradnja i koordinacija među institucijama koje učestvuju u pružanju karijernog savjetovanja i nedostatni mehanizmi za osiguravanje kvalitete pruženih usluga. Štoviše, uočljiv je značajan nedostatak korisnih informacija o karijerama koje su mladima ključne za donošenje odluka na osnovu boljeg informisanja. Što se tiče praksi, ne postoje precizni podaci o broju mladih koji obavljaju prakse na tržištu rada na vlastitu inicijativu u zemljama Zapadnog Balkana, niti postoje podaci o njihovoj kvaliteti. Stoga, trenutno ne postoji dovoljno informacija da bi se prepoznale praznine i izradile mjere namijenjene povećanju broja kvalitetnih praksi. Dodatna prepreka je neadekvatan regulatorni okvir za prakse općenito. Zatim, obuke za jačanje vještina za zapošljivost mladih nisu u potpunosti iskorištene jer postoje problemi s dostupnošću, kvalitetom i pristupačnosti ove mjere.

Na osnovu prepoznatih područja kojima se politika treba baviti, izrađen je set općih **preporuka**.

Preporuke za saradnju državnih institucija i organizacija civilnog društva na državnom nivou:

- (1)** Kako bi se izbjeglo fragmentiranje politika i dupliciranje aktivnosti, te kako bi se mladima olakšao pristup uslugama karijernog savjetovanja, **vlade zemalja Zapadnog Balkana trebaju usvojiti odluku o osnivanju radnih grupa na državnom nivou** za izradu politika i sistema za savjetovanje, u kojima **će biti predstavnici vlasti iz sektora obrazovanja, zapošljavanja i politika prema mladima, te predstavnici drugih interesnih strana**, uključujući organizacije civilnog društva. Ministarstva obrazovanja, zapošljavanja i mladih (ako postoje) mogu naizmjenično sazivati radne grupe i pokrivati nastale troškove, u ovisnosti od zadatka kojim se radna grupa bavi.
- (2)** Kako bi svi mladi imali pristup kvalitetnoj podršci u jačanju svojih vještina upravljanja karijerom, potrebno je **izraditi minimum standarda za usluge karijernog savjetovanja, kroz aktivnosti radnih grupa**, uključujući sve interesne strane na državnom nivou.
- (3)** Kako bi se mladima osigurao pristup informacijama o karijeri, potrebno je uspostaviti **državne online informacijske sisteme koji će objediniti sve dostupne informacije**. Pojedinačna ministarstva (obrazovanja, zapošljavanja ili mladih) mogu biti direktno odgovorna za pružanje informacija o karijeri ili u tu svrhu mogu kontaktirati privatni sektor ili organizacije civilnog društva. Mladi ljudi pogotovo trebaju imati aktivnu ulogu u pružanju ovakve vrste informacija kako bi one adekvatno odgovorile na potrebe mladih.
Dijeljenje postojećih informacija o karijerama s mladima treba se odvijati kroz različite kanale, uključujući društvene mreže, na način koji je njima pristupačan. To se može delegirati organizacijama civilnog društva koje se bave mladima, ili se može raditi u saradnji s njima.
- (4)** **Državne institucije trebaju izraditi i/ili poboljšati regulatorni okvir za prakse** u skladu sa standardima kvalitete iz EU Preporuke o okviru za kvalitetu praksi, kojim bi se uredile i prakse na slobodnom tržištu. Organizacije civilnog društva mogu koristiti postojeće inicijative za promjenu regulative o radu,

usvajanje programa za državne prakse ili uvođenje elemenata kvalitete za prakse, zagovaranje za uspostavljanje potpornog regulatornog okvira za sve vrste praksi, uključujući one koje se nude na otvorenom tržištu.

- **(5) Državne institucije trebaju saradivati s organizacijama civilnog društva u organiziranju učinkovitih obuka za jačanje vještina zapošljivosti (ili delegirati održavanje obuka organizacijama civilnog društva).** Preduslov je da kvalitetu obuke procjenjuje treća strana / evaluator neovisan od organizacije koja organizira obuku. Institucija zadužena za izradu i monitoring implementacije mjere politika koje se tiču obuka za usvajanje vještina zapošljivosti treba odrediti ciljani broj mladih iz ruralnih i udaljenih područja do kojih će pokušati doprijeti.

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

- **(1)** Potrebno je provesti regionalno istraživanje **u svim zemljama Zapadnog Balkana, koje će sadržavati set pitanja namijenjen prikupljanju podataka o učešću mladih u praksama i kvaliteti tih praksi.** Ove podatke zatim trebaju iskoristiti državne institucije i organizacije civilnog društva kako bi se prepoznale praznine i izradile mjere za poboljšanje ponude i kvalitete praksi koje se nude na otvorenom tržištu.
- **(2)** Potrebno je uspostaviti **regionalnu platformu koja bi služila za prikupljanje informacija o mobilnosti** (informacije o tržištu rada, uslovi za radnu mobilnost mladih u zemljama Zapadnog Balkana, resursi u svakoj od zemalja Zapadnog Balkana namijenjeni razvoju karijere). Ovaj zadatak može se povjeriti regionalnoj mreži organizacija civilnog društva i državnih institucija koje djeluju u ovom području.

- 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., & Bogнар, V. (2013). Study on the impact of Non-Formal Education in youth organizations on young people's employability. In Brussels: European Youth Forum.
- 2 E.g. Commission (2016). Communication: A New Skills Agenda for Europe - Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness; Council of the European Union (2008). Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. 15030/08. EDUC 257 SOC 653; Council of the European Union (2014). Council recommendation on Quality Framework for Traineeships. 2014/C 88/01.
- 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). The position and needs of young people in Serbia. Ministry of Youth and Sports: Belgrade.
- 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>, accessed on 27.08.2018.
- 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 The Strategy of Career Guidance and Counselling in the Republic of Serbia and its Action Plan (2010-2014), accessed on 27.08.2018.

- 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 (2014). Council recommendation on Quality Framework for Traineeships. 2014/C 88/01.
- 17 Ministry of Youth and Sports. (2015).The position and needs of young people in Serbia. Ministry of Youth and Sports: Belgrade.
- 18 Association for Democratic Prosperity – Zid. (2014). The report on the assessment of the effects of policies which regulate traineeships in Montenegro.
- 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>, p.7, accessed on 27.08.2018.

Zahvalnica

Ovaj dokument izrađen je u sklopu projekta WeB4YES – Western Balkan Civil Society Organisations for Youth Employment Support, kojeg u sklopu Civil Society Facility and Media Programme 2016–2017 *Consolidating Regional Thematic Networks of Civil Society Organisations* podržava Evropska komisija. Ovaj projekt je regionalna inicijativa namijenjena iznalaženju inovativnih pristupa kako bi se mladima na Zapadnom Balkanu ponudile prilike za unapređenje zapošljivosti ili zaposlenje. Projektni koordinator je Beogradska otvorena škola, a partneri na projektu su Asocijacija za demokratski prosperitet – ZID (Crna Gora), NVO Lens (Kosovo³) Udruženje Beyond Barriers (Albanija), Institut za razvoj mladih KULT (Bosna i Hercegovina) i Olof Palme International Center (Švedska).

Autorica se zahvaljuje svim partnerskim organizacijama na pripremljenim državnim izvještajima o zapošljivosti mladih, i predstavnicima ovih organizacija za njihovu pomoć u istraživanju pri izradi ovog izvještaja - Ajki Rovčanin, Ivoni Krstevskoj, Ireni Topalli, Jeleni Manić Radočić, Jovani Duković-Milović i Valmiru Xhemajliju. Autorica se također zahvaljuje Ivani Aleksić koja je pregledala dokument i dala sugestije i komentare od neprocjenjive važnosti.

Ovaj dokument zasnovan je na regionalnom izvještaju 'Boosting Youth Employability in the Western Balkans'.

www.web4yes.eu

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

3 Ovaj naziv ne izražava stav o statusu i skladu je s UNSCR 1244 i Mišljenjem Međunarodnog suda pravde o proglašenju neovisnosti Kosova.