

PORTFOLIO VEŠTINA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJIVOST MLADIH NA REGIONALNOM NIVOU



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PORTFOLIO VEŠTINA
NEOPHODNIH ZA
ZAPOŠLJIVOST
MLADIH NA
REGIONALNOM NIVOU



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ovaj projekat je finansijski podržan od strane Evropske komisije. Ova publikacija odražava isključivo stavove autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo kakav vid upotrebe informacija koje publikacija sadrži.



Beogradska otvorena
škola
Masarikova 5/16
11 000 Beograd
Republika Srbija
Tel: +381 11 30 65 800
Fax: +381 11 36 13 112
Veb: www.bos.rs

U saradnji sa partnerima:
Alfa Albona(Hrvatska),
Beyond Barriers (Albanija),
Centar za građansko
obrazovanje (Crna Gora),
Centar za interkulturalni
dijalog (Makedonija)
i Institut za razvoj
mladih KULT (Bosna i
Hercegovina)

UREDNIKA:
Milica Škiljević

KOORDINATORKA ISTRAŽIVAČKOG TIMA:
Aleksandra Đurović

TIM AUTORA/KI:
Jelena Batelić, Elizabeta Cvetkovska,
Amila Dedić, Aleksandra Đurović,
Bojana Jevtović, Mila Josifovska,
Miloš Knežević, Irida Nasufi,
Svetlana Pešić, Irena Topalli

LEKTURA:
Sanja Katarić

ŠTAMPA:
Dosije studio

TIRAŽ:
1800

GODINA:
2017

O PORTFOLIJU VEŠTINA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJIVOST MLADIH NA REGIONALNOM NIVOU

Prepoznato je da je veliki procenat mladih na Zapadnom Balkanu nezaposlen i da im nedostaju znanja i veštine koji su neophodni na tržištu rada. Iako postoje jasni dokazi da su efekti neformalnog obrazovanja na unapređenje veština koje podstiču zapošljivost mladih ljudi višestruko pozitivni, toj oblasti ne posvećuje se dovoljna pažnja na regionalnom nivou.

U Portfoliju veština neophodnih za zapošljivost mladih na regionalnom nivou obuhvaćeni su rezultati analiza ključnih veština neophodnih za prilagođavanje mladih tržištu rada kao i metoda njihovog razvoja kroz programe omladinskih organizacija i organizacija koje rade sa mladima u državama Zapadnog Balkana. Ovaj dokument zasnovan je na komparativnoj studiji koja je sprovedena u šest država Zapadnog Balkana – u Albaniji, Bosni i Hercegovini, Hrvatskoj, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji. Analiza je obavljena u formi sekundarnog istraživanja i prikupljanja podataka od relevantnih izvora i posebno od osoba koje rade sa mladima.

Portfolio je kreiran tako da bude vodič za osobe koje rade sa mladima i organizacije prilikom kreiranja i primene programa za zapošljivost mladih. Pored toga, on može da posluži i kao polazište za formulisanje mera politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih. Delovi dokumenta imaju za cilj da budu korišćeni za kreiranje programa za zapošljivost mladih uz korišćenje podataka, u skladu sa aktuelnim javnim politikama, na osnovu grupe zajedničkih veština neophodnih za zapošljivost na Zapadnom Balkanu i postojećih praksi u sektoru mladih.

Portfolio veština neophodnih za zapošljivost mladih na regionalnom nivou sastoji se od sledećih delova:

ŠTA SU TO VEŠTINE NEOPHODNE ZA ZAPOŠLJIVOST?

Definicija veština neophodnih za zapošljivost

NEZAPOSLENOST MEĐU MLADIMA U DRŽAVAMA ZAPADNOG BALKANA

Pregled trenutne situacije u vezi sa nezapošljenošću među mladima i u vezi sa zapošljivosti mladih

ODGOVOR POLITIKE – JAVNE POLITIKE KOJE IMAJU ZA CILJ DA UNAPREDE TRENTNU SITUACIJU

Pregled politika mladih i zapošljavanja kao i aktivne politike tržišta rada u svakoj od zemalja Zapadnog Balkana

REZIME NAJVAŽNIJIH VEŠTINA I KOMPETENCIJA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJIVOST MLADIH LJUDI U REGIONU ZAPADNOG BALKANA

Spisak najvažnijih veština i kompetencija sastavljen na osnovu istraživačkih studija i konsultacija sa ključnim interesnim grupama

OPIS JEDANAEST NAJVAŽNIJIH VEŠTINA I KOMPETENCIJA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJIVOST

Identifikovano je i ukratko opisano jedanaest veština koje su priznate kao značajne u svim ili u skoro svim državama

PREGLED PRAKSE SEKTORA MLADIH U REGIONU ZAPADNOG BALKANA

Pregled programa, projekata i aktivnosti koje se sprovode u državama Zapadnog Balkana i koje mogu u značajnoj meri da doprinesu unapređenju veština i kompetencija neophodnih za zapošljivost

■ ŠTA SU TO VEŠTINE KOJE SU VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST?

Prepoznavanje značaja veština je od suštinskog značaja s obzirom na to da su one veoma povezane sa zapošljivošću mladih. Za pojedince zapošljivost zavisi od „znanja, veština i stavova koje poseduju, od načina na koji koriste te značajne elemente i na koji ih predstavljaju poslodavcima kao i od konteksta (odn. od lične situacije i okruženja na tržištu rada) u okviru koga traže posao“ (Hillage and Pollard, 1998).

Međunarodna organizacija rada definiše veštine neophodne za zapošljivost kao: ... veštine, znanje i kompetencije koje **unapređuju sposobnost radnika da obezbedi i zadrži posao, da napreduje na poslu i da se snađe kada nastupe promene**, da obezbedi drugi posao ukoliko to želi ili ukoliko je dobio otkaz i da lakše stupi na tržište rada u nekom drugom životnom periodu. Štaviše, moglo bi se reći da veštine važne za zapošljivost predstavljaju „**veštine koje su potrebne skoro svakome kako bi obavljao skoro svaki posao**“ (Komisija za zapošljavanje i veštine Ujedinjenog Kraljevstva - UK Commission for employment and skills, 2009).

■ NEZAPOSLENOST MEĐU MLADIMA U DRŽAVAMA ZAPADNOG BALKANA

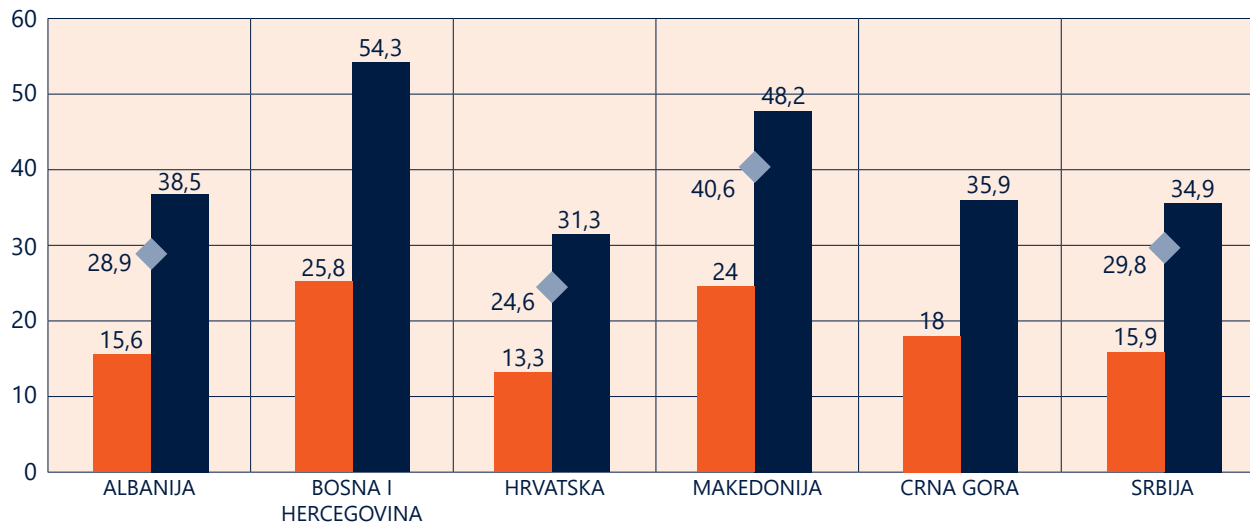
Mladi ljudi predstavljaju ranjivu grupu na tržištu rada.

Nezaposlenost među mladima predstavlja sve veći problem u državama Evrope. U državama Zapadnog Balkana stopa nezaposlenosti među mladima¹ (15-24) kreće se od 31% do 54% i u svakoj zemlji ta stopa je skoro duplo veća od stope nezaposlenosti u starosnoj grupi 15-64 (tabela 1).

¹ **Stopa nezaposlenosti** odnosi se na procenat ekonomski aktivnih ljudi koji su nezaposleni. Nezaposleni obuhvataju sve osobe iznad određene starosti koje su u referentnom periodu bile: 1) bez posla, odn. nisu imale plaćeno zaposlenje ili nisu bile samo-zaposlene u referentnom periodu; 2) trenutno na raspolaganju za posao, odn. bile su na raspolaganju za plaćeno zaposlenje ili samo-zaposlenje tokom referentnog perioda; i 3) u potrazi za poslom, odn. preduzele su određene korake u navedenom periodu u cilju nalaženja plaćenog zaposlenja ili samo-zaposlenja. (Statistika OECD)

Stope nezaposlenosti - ukupno i među mladima 2016, u %

■ 15-64 ■ 15-24 ■ 15-29



Slika 1: Stopa nezaposlenosti u različitim starosnim grupama u državama Zapadnog Balkana 2016. godine

Izvor: Stope nezaposlenosti izračunavaju se na osnovu podataka koje obezbeđuju nacionalni zavodi za statistiku.
Napomena: Nacionalni zavod za statistiku Albanije ne izračunava stopu nezaposlenosti za starosnu grupu od 15-24 (podaci se odnose na raspoloživi prosek stopa nezaposlenosti u prva dva kvartala 2016.) i Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine i Zavod za statistiku Crne Gore ne obračunavaju podatke za starosnu grupu od 15-29.

U poređenju sa prosekom u 28 država Evropske unije, gde stopa nezaposlenosti među mladima iznosi 18,7, a ukupna stopa nezaposlenosti 8,5, može se zabeležiti da je prisutan generalni trend mnogo veće nezaposlenosti među mladim ljudima. Ipak, **apsolutne vrednosti stopa nezaposlenosti među mladima u državama Zapadnog Balkana mnogo su više i stoga zahtevaju da im se posveti posebna pažnja.**

U okviru zvaničnih statistika u Evropskoj uniji, mladim ljudima smatraju se osobe u starosnoj grupi od 15 do 24. Međutim, kako se u državama Zapadnog Balkana mladim ljudima smatra populacija u starosnoj grupi od 15 do 29, trebalo bi uzeti u obzir i stope koje se odnose na tu starosnu grupu. Kako je prikazano na Slici 1, stope nezaposlenosti u populaciji od 15 do 29 takođe su veoma visoke.

Slično je i sa stopama neaktivnosti² mladih, koje su takođe značajno visoke, što je važan indikator statusa mladih ljudi na tržištu rada. Stopa neaktivnosti mladih kreće se od 63% do 70%, dok je prosečna stopa u 28 država EU 58,5%. Te stope su više od odgovarajućih stopa za starosnu grupu od 15 do 64 u državama Zapadnog Balkana, ali i u državama Evropske unije, pošto je prosek u 28 država EU 27,1%.

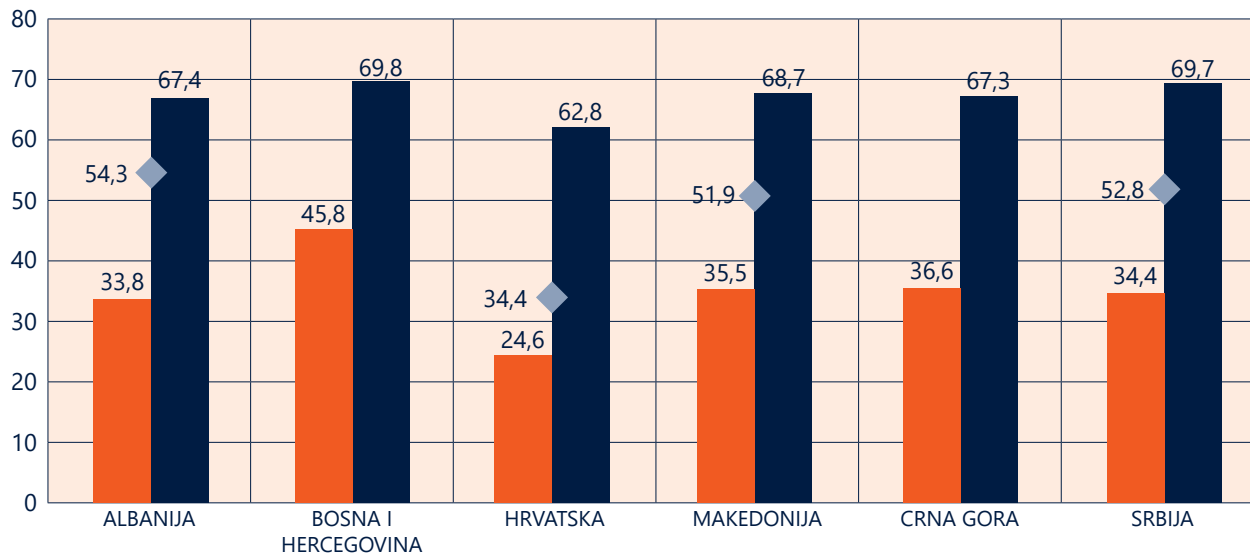
Neke grupe mladih ljudi su mnogo ranjivije na tržištu rada.

Posebno zabrinjavajuća je visoka stopa mladih koji nisu zaposleni, a nisu ni u sistemu obrazovanja ili obuke. Ti mladi ljudi nemaju pristupa mogućnostima za učenje i nemaju posao i/ili su neaktivni, što dodatno umanjuje njihove mogućnosti da pronađu posao pošto nemaju prilike da rade na razvoju relevantnih veština. Raspoloživi podaci (Slika 3) ukazuju na činjenicu da je udeo tih mladih ljudi relativno visok u državama Zapadnog Balkana i stoga pažnju treba usmeriti na tu grupu.

² **Stopa neaktivnosti** (po starosnoj grupi) izračunava se tako što se broj osoba koje se smatraju neaktivnima u radno sposobnoj populaciji (drugim rečima, ljudi koji nisu zaposleni, a nisu ni definisani kao nezaposleni) podeli sa brojem osoba koje spadaju u radno sposobnu populaciju za tu starosnu grupu. (Statistika OECD)

Stope neaktivnosti - ukupno i među mladima 2016, u %

■ 15-64 ■ 15-24 ■ 15-29

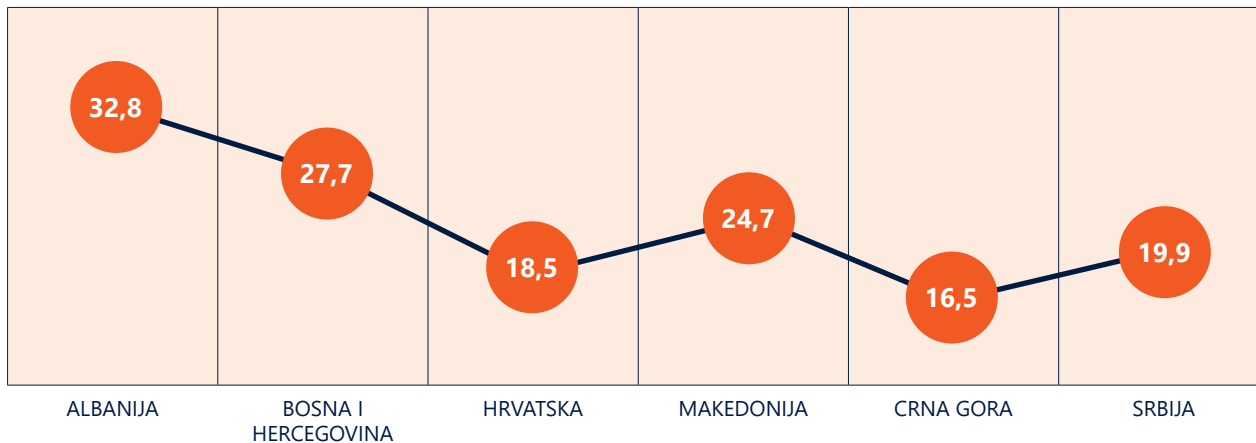


Slika 2: Stope neaktivnosti različitih starosnih grupa u državama Zapadnog Balkana 2016.

Izvor: Stope neaktivnosti izračunavaju se na osnovu podataka koje stavljaju na raspolaganje nacionalni zavodi za statistiku.

Napomena: Nacionalni zavod za statistiku Albanije ne izračunava stopu neaktivnosti za starosnu grupu od 15 do 24 (podaci se odnose na raspoložive prosečne stope neaktivnosti u prva dva kvartala 2016.), a Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine i Zavod za statistiku Crne Gore ne obračunavaju podatke za starosnu grupu od 15 do 29.

Udeo mladih koji nemaju zaposlenje i koji nisu u sistemu obrazovanja ili obuke (% populacije mladih) u 2015.



Slika 3: Udeo mladih koji nemaju zaposlenje i koji nisu u sistemu obrazovanja ili obuke (% populacije mladih) u 2015.

Izvor: Podaci Svetske banke, Indikatori svetskog razvoja 2015.

Štaviše, u nekim zemljama se registruju rodne razlike u učešće na tržištu rada. Na primer, na osnovu podataka nacionalnog zavoda za statistiku i poređenja mladih koji nemaju zaposlenje, a nisu ni u sistemu obrazovanja ili obuka, kada se radi o polu i na osnovu njihovog statusa na tržištu rada u Albaniji u 2016, primetno je da su muškarci aktivniji od žena (50,6% muškaraca je u potrazi za poslom i spremno da radi, dok kod žena taj procenat iznosi 28,4%).

Takođe se mora primetiti da su mladi ljudi koji spadaju u grupe koje su više u riziku od socijalnog isključenja od drugih grupa u populaciji, poput osoba sa invaliditetom, stanovništva ruralnih predela i Roma, takođe više podložni riziku od isključenja sa tržišta rada.

Kvalitet poslova koje imaju mladi ljudi nije zadovoljavajući.

Nisu samo mnogi mladi ljudi nezaposleni i neaktivni na tržištu rada već mnogi od njih nađu posao koji nije stabilan i zadovoljavajući. To je veoma važno pošto mladim ljudima treba ne samo da budu zaposleni već i da im bude omogućeno da imaju dostojanstven posao.

Publikacije o tranziciji žena i muškaraca na tržištu rada (Mojsoska Blazevski, 2016, Đurić, 2016 i Marjanović, 2016) pokazuju da je neformalno zapošljavanje među mladima i dalje značajno zastupljeno u Srbiji sa 47,4%, u Crnoj Gori sa 59,5% i u Makedoniji sa 48,1%. Posebno su mladi u ruralnim područjima češće podložni neformalnom zapošljavanju nego mladi u urbanim sredinama i češće su muškarci ti koji su u neformalno zaposleni nego žene. Studija o tranziciji mladih ljudi na tržištu rada u Srbiji pokazuje da 17,3% mladih i dalje radi bez potpisanog ugovora, a među onima koji imaju potpisan ugovor 39,1% njih ima ugovor o radu na ograničeno vreme. U Crnoj Gori 13,4% mladih ljudi radi bez ugovora dok 56,4% mladih ljudi imaju ugovore o radu na ograničeno vreme. U Hrvatskoj 52% mladih zaposlenih starosti od 15 do 29 godina imalo je ugovore o privremenom zaposlenju u 2016. dok je taj prosek u državama EU 32,4% u istom periodu (EUROSTAT, 2016).

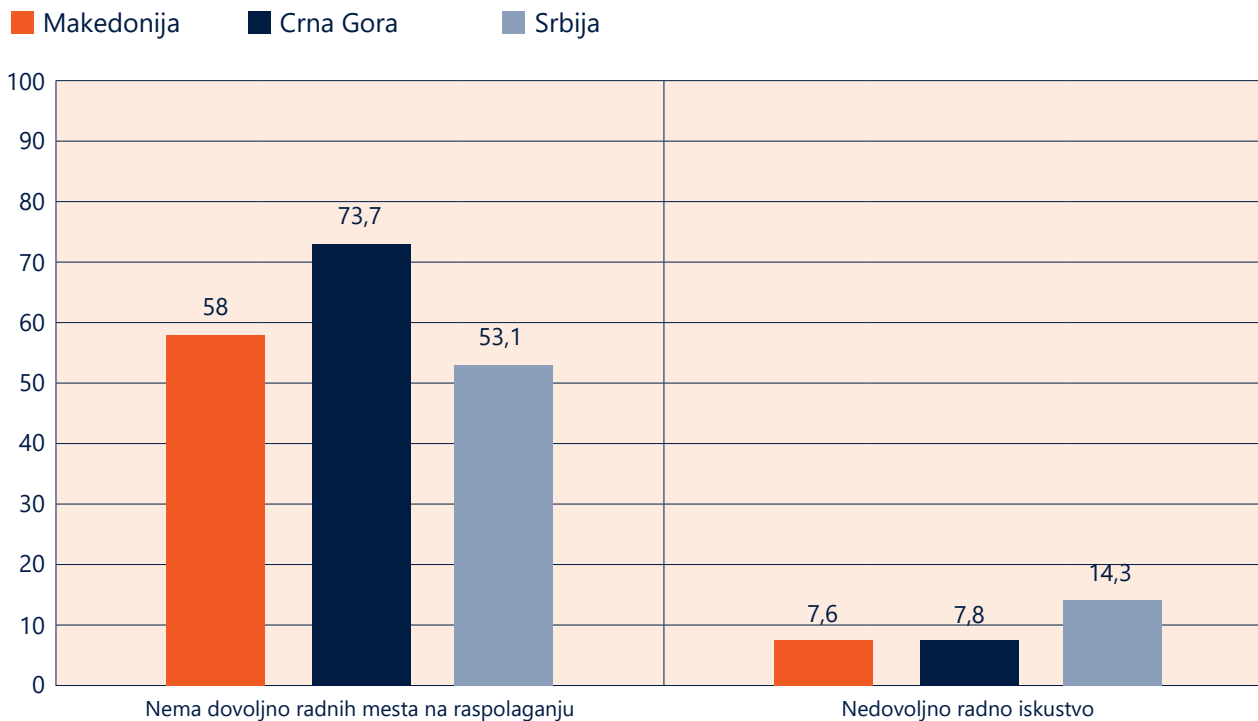
U Albaniji je situacija slična – većina mladih ljudi u Albaniji radi kao pomažući članovi domaćinstva (43,9% ukupne zaposlenosti među mladima), pri čemu mlade žene pružaju svoj doprinos kao pomažući članovi domaćinstva malo više nego mladi muškarci (49,2% i 40,1%) (INSTAT, 2015).

Takva situacija gura mlade ljude u ekonomski zavisian položaj bez odgovarajuće pravne zaštite što se u značajnoj meri odražava na njihovo socijalno osiguranje i prava uključujući i zdravstveno osiguranje i penziju i što ima negativan uticaj na njihovo opšte socijalno osiguranje i ekonomsku nezavisnost tokom celog života. Štaviše, takva situacija umanjuje njihove mogućnosti da razviju značajne veštine neophodne za zapošljivost koje su im potrebne za budući profesionalni razvoj što u velikoj meri sužava njihove perspektive u karijeri i verovatnoću da će naći dobar posao.

Formalno obrazovanje mladim ljudima
ne omogućava da steknu praktične veštine
koje su relevantne na tržištu rada.

Jedan od najvećih problema jeste činjenica da znanje i veštine mladih ljudi nisu u skladu sa potrebama tržišta rada, što je rezultat spore reforme obrazovanja u državama Zapadnog Balkana. U velikoj meri je prepoznato da sistem formalnog obrazovanja ne osposobljava mlade ljude za sticanje praktičnih veština koje su potrebne na tržištu rada. U stvari, ideja da osobe koje stupaju na tržište rada ne poseduju veštine koje su potrebne poslodavcima predstavlja ključnu poruku zasnovanu na podacima koja se odnosi na nezaposlenost među mladima u jugoistočnoj Evropi (Svetska banka, 2016.). To znači da je malo verovatno da će nezaposleni i neaktivni mladi ljudi na tržištu rada posedovati praktična znanja i veštine koje su potrebne poslodavcima. Stoga prelazak iz škole na radno mesto, koji predstavlja najznačajniji period u životu svakog pojedinca, nije jednostavan i traje dugo.

Nezaposleni mladi prema mišljenju o glavnoj prepreci za pronalazak zaposlenja



Slika 4: Mišljenja mladih ljudi o glavnoj prepreci za pronalaženje zaposlenja, po zemljama

Izvor: Mojsoska Blazevski, 2016, Djuric, 2016 i Marjanovic, 2016

Određeni broj mladih ljudi ne smatra veštine faktorom koji je značajan za pronalaženje zaposlenja.

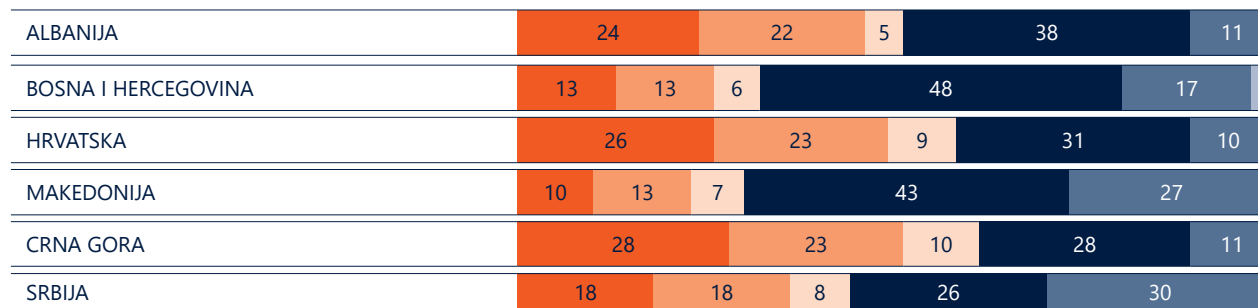
Pošto su veštine nesumnjivo od suštinskog značaja, važno pitanje jeste da li ih mladi ljudi tako doživljavaju. Na pitanje koja je glavna prepreka za pronalaženje zaposlenja najveći broj nezaposlenih mladih ljudi u Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji navodi da je glavni izazov nedostatak raspoloživih radnih mesta, dok mnogo manji broj mladih ljudi smatra da glavnu prepreku predstavlja nedostatak radnog iskustva (slika 4).

Slično tome, na pitanje koji je glavni faktor za pronalaženje zaposlenja mladi ljudi odgovaraju da je važna ekspertiza, ali da su ostali faktori jednako važni ili čak važniji, poput poznanstava, prijatelja i političkih veza (slika 5).

Ovi rezultati pokazuju da veliki broj mladih ljudi u državama Zapadnog Balkana nema veliko poverenje u veštine i radno iskustvo kada se radi o značajnim faktorima za obezbeđenje zaposlenja. Iako mladi ljudi imaju pravo kada smatraju da nema dovoljno raspoloživih radnih mesta na tržištu rada iz različitih razloga, ipak je od suštinskog značaja za njih da uvide mogućnosti koje postoje i da prepoznaju značaj kontinuiranog unapređenja veština. Posledično, neke od aktivnosti omladinskih organizacija i organizacija koje rade sa mladima trebalo bi usmeriti na informisanje o veštinama i kompetencijama koje su važne za zapošljavanje i na njihov značaj u poređenju sa ostalim faktorima u procesu pronalaženja i zadržavanja zaposlenja.

Koji od sledećih faktora su najznačajniji za pronalaženje zaposlenja (prvi izbor)

■ Stručnost
 ■ Nivo obrazovanja
 ■ Sreća
 ■ Poznanici/prijatelji
 ■ Političke veze
 ■ Nešto drugo



Slika 5: Koji faktori su najznačajniji za pronalaženje zaposlenja, po zemljama

Izvor: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Youth Survey Data (Čela, Kamberi, & Pici, 2013; Žiga et al., 2015; Ilišin et al., 2013; Latkovic et al., 2013; Knežević & Đukanović, 2016; Tomanović & Stanojević, 2015)

Pošto je nezaposlenost među mladima široko rasprostranjena i predstavlja ozbiljan problem u državama na Zapadnom Balkanu, posebna pažnja je posvećena javnim politikama i programima omladinskih organizacija i organizacija koje rade sa mladima koje treba da smanje nezaposlenost. Mere na nivou vlada mogu da obezbede povoljno okruženje i sistematsku podršku mladim ljudima, dok omladinske organizacije zbog svoje fleksibilnosti mogu lakše da prilagode programe i aktivnosti različitim potrebama mladih ljudi, da se obrate mladima iz ranjivih grupa i da pruže svoj doprinos podizanju svesti javnosti.

■ ODGOVOR POLITIKE – JAVNE POLITIKE KOJE IMAJU ZA CILJ UNAPREĐENJE TRENUTNE SITUACIJE

Dve grupe politika bavile su se oblašću nezaposlenosti među mladima i niskim nivoom veština: politike zapošljavanja i omladinske politike. Nezavisno od ove dve grupe politika ponekad su te teme i deo strategija obrazovanja, karijernog vođenja i savetovanja ili opštih dokumenata koja se odnose na razvoj. Na primer, u Crnoj Gori **Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije** (2016-2020.) predviđa mere za razvoj veština, posebno veština upravljanja karijerom i veština doživotnog učenja.

U sledećem odeljku dat je pregled aktuelnih mera politike kao smernica za razvoj programa zapošljavanja mladih koji bi mogli da pruže svoj doprinos u tim oblastima i tako podstaknu saradnju svih relevantnih interesnih grupa.

STRATEGIJE ZA MLADE

Albanija: U okviru Nacionalne strategije za razvoj i integraciju (2014-2020.) i uzimajući u obzir javne diskusije Ministarstvo za socijalnu zaštitu i omladinu kreiralo je Nacionalni akcioni plan za omladinu (2015-2020.). Cilj ovog plana jeste razvoj i koordinisanje međusektorskih omladinskih politika u obrazovanju, zapošljavanju, zdravstvu, kulturi i jačanje omladinske participacije u društvenom životu i procesima donošenja odluka. Strateški cilj pristupa „Zapošljavanje omladine kroz efikasnu politiku tržišta rada“ jeste povećanje zapošljavanja mladih kroz efikasnu politiku tržišta rada, unapređenje regulatornog okvira, podrška *start-up* programu sa fokusom na omladinsko preduzetništvo, širenje kurseva koji se nude u okviru strukovnih škola i uspostavljanje konkurencije koja promovise inovativne ideje. Novost u planu jeste priznavanje stručnih praksi i sertifikata i priznavanje diploma i stručnih veština stečenih u državama gde su mladi možda emigrirali ili bili zaposleni.

Bosna i Hercegovina: Bosna i Hercegovina nema nacionalnu strategiju za mlade. Federacija Bosne i Hercegovine radi na razvoju Strategije za mlade Federacije Bosne i Hercegovine 2017-2020. Narodna skupština Republike Srpske usvojila je Predlog treće omladinske politike Republike Srpske za 2016-2020. Brčko distrikt Bosne i Hercegovine nema Strategiju za mlade. **Nacrt Strategije za mlade Federacije Bosne i Hercegovine 2017-2020** fokusirana je na sedam prioriteta. Prvi princip predstavljaju rad, zapošljavanje i omladinsko preduzetništvo. **Omladinska politika Republike Srpske 2016-2020.** fokusirana je na pet strateških prioriteta. Najvažnija je zapošljivost. Neke od mera u Omladinskoj politici RS i moguće mere u Strategiji za mlade FBiH: 1) unapređenje veština mladih u traženju zaposlenja i obezbeđenje savetovanja i orijentacije preko javnih službi za zapošljavanje, 2) posvećivanje posebne pažnje unapređenju veština i kvalifikacija nekvalifikovane ili slabo kvalifikovane omladine, 3) odgovorne vlasti u obrazovnom sektoru na svim nivoima treba da obezbede sistematski razvoj novog, živog tržišta usluga dodatnog i neformalnog obrazovanja kako bi se zadovoljili osnovni zahtevi za prihvatanje koncepta doživotnog učenja, 4) razvoj i promovisanje doživotnog učenja i obrazovanja odraslih i socijalno isključenih mladih starosti do 30 godina.

Hrvatska: U skladu sa **Nacionalnim programom za mlade 2014-2017.** glavne poteškoće koje mladi ljudi imaju kada ulaze na tržište rada u Hrvatskoj predstavljaju nedostatak prethodnog radnog iskustva i neusklađenost njihovih kvalifikacija i potrebnih veština. Cilj Nacionalnog programa jeste unapređenje aktivnosti tela vlade i javnih institucija, njihovog obima i odgovornosti, doprinos ispunjavanju potreba mladih ljudi i poboljšanje kvaliteta života za potrebe njihove optimalne socijalne integracije u skladu sa evropskim standardima i smernicama Evropske strategije za mlade (European Strategy for Youth - Investing and Empowering) za period od 2010. do 2018. Taj program ima osam tematskih podgrupa uključujući obrazovanje, stručnu obuku i razvoj konteksta doživotnog učenja i zapošljavanja i preduzetništva. Treba napomenuti da se omladinske organizacije i organizacije za mlade smatraju partnerom kada se radi o merama za zapošljavanje mladih i da ovaj program priznaje volonterski rad kao način sticanja znanja i razvoj veština što bi moglo biti korisno za tržište rada.

Makedonija: Nacionalna Strategija za mlade (2016-2025.) – Ova strategija uključuje tematsku oblast „Podrška u zapošljavanju i pre zapošljavanja“ u kojoj je navedeno da je za prevazilaženje velike stope nezaposlenosti među mladima neophodan sistematski, komplementaran i koordinisan pristup u različitim oblastima i politikama (obrazovanje, oblast rada i socijalne zaštite) usled kompleksnosti faktora koji doprinose visokoj stopi nezaposlenosti. Jedan od ciljeva u okviru strategije jeste „Stvaranje mogućnosti za sve mlade ljude radi sticanja kompetencija (znanja, mišljenja i veštine) koje su potrebne na tržištu rada“. Mere u okviru ovog cilja uključuju one koje imaju veze sa neformalnim obrazovanjem, posebno one koje predstavljaju podršku za ponuđače neformalnog obrazovanja da ponude minimum osnovnih obuka u oblasti mekih veština u svakoj opštini kao i priznavanje kompetencija stečenih u sistemu neformalnog obrazovanja.

Crna Gora: Strategija za mlade 2017-2021 – Vizija mladih ljudi u okviru Strategije jeste država Crna Gora u kojoj su mladi ljudi nezavisni, uključeni u donošenje odluka i implementaciju javnih politika i imaju mogućnosti za rad i finansijsku nezavisnost. U skladu sa vizijom Strategije mlade u Crnoj Gori obogaćuju sledeće vrednosti, karakteristike, veštine i znanje, između ostalog: *liderstvo, motivacija, produktivnost, tačnost, samokontrola, nezavisnost, inovacija, kritičko razmišljanje, informatička pismenost, kreativnost, komunikacija, odgovornost, istrajnost, vera u sebe i druge i strani jezici*. Deo koji se odnosi na jedan od 6 glavnih ishoda odn. prioriteta strategije pod nazivom *Mladi ljudi imaju pristup kvalitetnom obrazovanju* podrazumeva mere koje treba preduzeti u cilju unapređenja znanja, veština i kompetencija mladih ljudi koje doprinose njihovoj zapošljivosti. U strategiji je prepoznat značaj neformalnog obrazovanja u razvoju veština i posebno navodi akcije na unapređenju socijalnih i emocionalnih veština kao i preduzetničkih i informatičkih i komunikacijskih veština. U njoj je takođe navedeno da je neophodno informisati mlade ljude o konceptu doživotnog učenja i mogućnostima za verifikaciju znanja i veština stečenih izvan sistema formalnog obrazovanja.

Srbija: U Nacionalnoj strategiji za mlade 2015-2025. definisano je devet strateških ciljeva koji predstavljaju promene koje treba postići kada se radi o mladim ljudima. Jedan od tih ciljeva jeste *Unapređena zapošljivost i zaposlenost mladih žena i muškaraca*. Planirano je da se to postigne kroz

razvoj usluga i mehanizama koji podstiču zapošljivost i zapošljavanje mladih ljudi kroz međusektorsku saradnju i bolju harmonizaciju znanja, veština i kompetencija stečenih u procesu doživotnog učenja sa potrebama tržišta rada. Treba naglasiti da je jedan od ključnih rezultata koji treba postići razvoj programa koji bi omogućili mladim ljudima sticanje praktičnih znanja, veština i kompetencija kroz 1) razvoj modela ocenjivanja transverzalnih veština mladih ljudi kao i mehanizama za praćenje kreiranih modela, 2) podršku udruženjima koja sprovode omladinske aktivnosti u vezi sa razvojem i implementacijom programa za prenošenje transverzalnih veština u saradnji sa drugim omladinskim političkim akterima i 3) kroz obezbeđenje podrške za programe koji omogućuju mladim ljudima sticanje praktičnih znanja, veština i kompetencija.

STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA

Albanija: Strategija zapošljavanja i veština 2014-2020. ima opštu viziju da do 2020. godine ostvari konkurentnu ekonomiju i inkluzivno društvo zasnovano na „boljim veštinama i boljim poslovima za sve žene i muškarce“. U središtu strategije nalazi se porast mogućnosti za ostvarenje dostojanstvenog rada kroz efikasne politike tržišta rada, uz obezbeđeno kvalitetno obrazovanje i stručne obuke za omladinu i odrasle, uz promovisanje inkluzije i socijalne kohezije i jačanje tržišta rada i sistema kvalifikacija. Ogroman značaj pridaje se povezivanju zapošljavanja i sistema stručnog obrazovanja. **Nacionalna strategija razvoja i integracije** predstavlja nacionalnu viziju socijalnog i ekonomskog razvoja u Albaniji za period od 2014. do 2020. Prioriteti i razvoji Nacionalne strategije razvoja i integracije su povećanje udela mladih ljudi na stručnim praksama u javnom i privatnom sektoru na 20% u odnosu na 2011. godinu; sprovođenje programa obuka u cilju „vođenja mladih ljudi u pravcu zahteva tržišta rada i razvoja njihovih veština“ i ohrabivanje inicijativa i partnerstava između javnih i privatnih institucija kako bi se u razvoj programa aktivnog zapošljavanja uključio privatni sektor.

Bosna i Hercegovina: Strategija zapošljavanja (2017-2020.) na državnom nivou prepoznaje sistem doživotnog učenja kao suštinski za kontinuirano prilagođavanje baze ljudskih resursa potrebama tržišta s obzirom da moderna tržišna privreda zahteva drugačiji set stručnih veština i kompetencija u svim sektorima. U strategiji je primenjen pravni institucionalni okvir za uspostavljanje sistema obrazovanja i obuka za odrasle. U njoj su definisani generalni i specifični ciljevi: promocija inkluzivnog rasta i rasta sa visokom zaposlenošću kao i smanjenje deficita produktivnog zapošljavanja i dostojanstvenog rada, unapređenje zapošljivosti žena i muškaraca, posebno u osetljivim grupama, unapređenje efikasnosti, efektivnosti i menadžmenta politika i institucija tržišta rada.

Hrvatska: Kao država članica Evropske unije Hrvatska je obavezna da primeni strategiju Evropa 2020. i da svake godine radi na prenošenju opštih ciljeva EU u nacionalne ciljeve svog **Nacionalnog programa reformi**. U tom kontekstu usvojen je čitav set strategija i planova implementacije na koji se odnosi Nacionalni program reformi 2015. (deo Evropskog semestra) uključujući **Aktivnu politiku tržišta rada 2015-2017**. Na evropskom nivou u skladu sa ciljevima strategija Evropa 2020. i u skladu sa opštim paketom mera zapošljavanja na nivou EU usvojen je 2012. Paket mera za zapošljavanje mladih koji je fokusiran na unapređenje prelaska mladih ljudi iz sistema obrazovanja u svet rada. Taj paket mera uključuje predlog Preporuka državama članicama da uvedu Garanciju za mlade kako bi obezbedile da svi mladi ljudi do 25 godina starosti dobiju dobru ponudu radnog mesta, nastavak obrazovanja, praksu ili obuku u roku od četiri meseca nakon napuštanja sistema formalnog obrazovanja ili nakon što postanu nezaposleni. Taj paket mera takođe podrazumeva ostale ključne mere Evropskog saveza za stručno obrazovanje (European Alliance for Apprenticeship) i Kvalitetnog okvira za pripravnštvo (Quality Framework for Traineeships) koje imaju za cilj promovisanje programa praksi i inicijativa u celoj Evropi i omogućavanje da svi učenici u strukovnim programima i pripravnici steknu kvalitetno radno iskustvo u sigurnim i poštenim uslovima. Glavne aktivnosti uključuju i Evropske snage solidarnosti (European Solidarity Corps) koje imaju za cilj da kreiraju mogućnosti za mlade ljude da volontiraju ili rade na projektima u oblasti solidarnosti i Mladi u pokretu (Investing in Europe's Youth). Hrvatska je predstavila **Plan za implementaciju Garancije za mlade** 2013, koji je ažuriran 2014. i 2015.

Makedonija: U *Nacionalnoj strategiji zapošljavanja Republike Makedonije* (2016-2020.) prepoznati su sledeći razlozi kao faktori koji su doprineli nezaposlenosti među mladima: 1) mala verovatnoća pronalazjenja radnog mesta u zemlji i prelazak sa univerziteta na posao; 2) nedostatak volje poslodavaca u Makedoniji da snose troškove obuke na radnom mestu za neiskusne mlade ljude; 3) neusklađenost veština koje su potrebne poslodavcima i veština koje se stiču u sistemu obrazovanja, 4) trend među mladim ljudima da ulaze u sistem visokog obrazovanja i činjenica da nisu zainteresovani za radna mesta koja se nude kandidatima sa srednjoškolskim obrazovanjem.

Crna Gora: *Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020. – tržište rada na evropskom putu.* U toj strategiji prepoznat je problem nezaposlenosti među mladima kao jedan od glavnih problema generalno nezaposlenosti u Crnoj Gori i jedan od ciljeva odnosi se na unapređenje efikasnosti aktivnih mera tržišta rada koje uključuju mlade ljude. Štaviše, u jednom prioritetu strategije stoji: „Unapređenje kvalifikacija i kompetencija usklađenih sa potrebama tržišta rada“. Implementacija strateških ciljeva trebalo bi da doprinese smanjenju razlika u kvalifikacijama (između trenutnih potreba tržišta rada i znanja i veština koje se nude na strani rada). Kao poseban strateški cilj naglašena je potreba za unapređenjem kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i za harmonizacijom sa potrebama tržišta rada. Još uvek dinamične promene na tržištu rada nisu u dovoljnoj mjeri praćene razvojem takozvanih mekih veština, ni kada se radi o formalnom ni kada se radi o neformalnom obrazovanju. Prisutan je i nedostatak istraživanja za potrebe boljeg predviđanja potreba za veštinama na tržištu rada i boljeg razvoja kvalifikacija na osnovu ishoda učenja i podsticaja za doživotno učenje kroz dodatne obuke.

Srbija: U *Nacionalnoj strategiji zapošljavanja Republike Srbije (2011-2020.)* mladi ljudi su prepoznati kao ranjiva grupa na tržištu rada. Postoje mere politike koje imaju posebno za cilj unapređenje njihovog položaja koje su formulisane u godišnjim Nacionalnim akcionim planovima zapošljavanja. U okviru **Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji (ESRP) (Employment and Social Reform Programme in the Process of Accession to the European Union (ESRP))**, koji je usvojen u junu 2016. poseban akcenat je stavljen na zapošljavanje mladih s obzirom da su glavni identifikovani izazovi veliki stepen neaktivnosti i nezaposlenosti mladih,

s jedne strane, i loš kvalitet i slaba relevantnost svih nivoa obrazovanja što ima za rezultat nedovoljno razvijene ključne kompetencije mladih, s druge strane. Jedan od ciljeva ESRP jeste unapređenje statusa mladih na tržištu rada uključujući mere unapređenja programa pripravništva i stručnih praksi.

AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA

U svim državama postoje aktivne mere tržišta rada koje imaju za ciljnu grupu, između ostalih, mlade. Važno je imati ih u vidu kada se radi na kreiranju programa zapošljivosti mladih koje primenjuju omladinske organizacije kako bi se obezbedilo da oni budu usklađeni i da odgovaraju potrebama mladih ljudi koji nisu uključeni u postojeće mere. Pregled aktivnih politika tržišta rada u državama Zapadnog Balkana pokazuje da u njima postoji čitav niz programa: od direktne podrške zapošljavanju i samozapošljavanju i organizacije praksi do obuka i usluga karijernog vođenja i savetovanja. U tekstu koji sledi navedeni su primeri tih mera u državama Zapadnog Balkana.

Politike koje predstavljaju direktnu podršku zapošljavanju i samozapošljavanju podrazumevaju sledeće programe:

- Programe podsticanja zapošljavanja nezaposlenih mladih ljudi od 16 do 30 godina starosti koji prvi put ulaze na tržište rada, nezaposlenih žena iz posebnih grupa i ljudi sa invaliditetom (Albanija)
- Programe „*Uz pola – pola do prvog posla*“ – podrška za zapošljavanje mladih bez radnog iskustva i podrška za samozapošljavanje „*Tvoja inicijativa – tvoj posao*“ (Hrvatska)
- Program kontinuirane stimulacije zapošljavanja i preduzetništva u funkciji razvoja malih porodičnih preduzeća i podrške nezaposlenih lica ako bi ostvarili svoje poslovne ideje (Crna Gora)

Mnoge aktivne mere tržišta rada podrazumevaju **organizovanje različitih obuka za veštine koje su specifične za posao i za transversalne veštine**. Primeri obuka za transversalne veštine su sledeći:

- Obuke i druge aktivnosti u cilju razvoja veština upravljanja karijerom koje su neophodne radi povećanja zapošljivosti i poboljšanja profesionalnog razvoja (Hrvatska)
- Obuke u oblasti osnovnih veština stranih jezika i rukovanja računarom radi zapošljavanja mladih ljudi ispod 29 godina starosti i nezaposlenih i obuka u oblasti preduzetništva među mladima (Makedonija)

Mnoge aktivne mere tržišta rada podrazumevaju **organizovanje programa praksi za mlade ljude** kako bi im se pružila mogućnost da steknu radno iskustvo poput programa praksi koji nudi mladim nezaposlenim ljudima mogućnost da steknu praktične veštine i iskustvo u privatnom sektoru, koje se organizuju u Makedoniji i Srbiji. U Crnoj Gori postoji *Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem*, koji je jedinstven na području Zapadnog Balkana. Glavni razlog za pokretanje Vladinog programa jeste obezbeđenje podrške mladim ljudima sa stečenim visokim obrazovanjem, a bez radnog iskustva kroz program devetomesečnih obuka, u okviru koga oni stižu znanja, veštine i kompetencije za samostalno obavljanje posla uz povezivanje sa poslodavcima kako bi lakše došli do zaposlenja.

Usluge karijernog vođenja i savetovanja (za mnoge ciljne grupe uključujući i mlade ljude) sastoje se od različitog seta aktivnosti, poput:

- Stručnog vođenja koje podrazumeva skup različitih tehničkih procedura u cilju identifikovanja mogućnosti, interesovanja i kompetencija korisnika

- Profesionalne orijentacije sa ciljem da se pruži pomoć tokom odabira u okviru kreiranja profesionalne karijere
- Pomoći u traženju posla (informacije o tržištu rada, savetovanje i smernice za zapošljavanje, pravljenje plana za traženje posla).

U nekim državama postoji **grupa mera koje za ciljnu grupu imaju isključivo mlade ljude**. U Srbiji postoji set mera koje preduzima Nacionalna služba za zapošljavanje sa ciljem da obezbedi da mladi ljudi imaju znanja i veštine relevantne za zapošljavanje pod nazivom Paket za mlade. On podrazumeva sledeće aktivnosti: 1) procenu zapošljivosti mlade osobe, 2) kreiranje individualnog plana zapošljavanja i mera neophodnih za aktivaciju i unapređenje zapošljivosti, i 3) posredovanje u zapošljavanju ili aktivne mere zapošljavanja (profesionalnu orijentaciju i karijerno savetovanje, program pripravnštva, subvencije za zapošljavanje mladih i program podrške za preduzetništvo među mladima uključujući i subvencije za mlade preduzetnike...).

Uz postojeće usluge u nekim državama radi se i **na razvoju i implementaciji pilot programa za mlade**. Na primer, u Makedoniji su ti programi organizovani u skladu sa potrebama na lokalnom nivou. U Crnoj Gori Agencija za zapošljavanje pokrenula je pilot program za nezaposlene svršene visokoškolce pod nazivom *Mladi ljudi su naš potencijal, pružimo im šansu*. To je program koji ima za cilj da radi na razvoju preduzetničkih kompetencija i specifičnih poslovnih veština koje se odnose na kreiranje, menadžment i implementaciju projekta kao i da omogućiti umrežavanje u okviru klastera. Program ima dva dela. U prvom delu primenjuje se teoretski pristup u trajanju od tri meseca, a drugi deo predstavlja praktični rad i podrazumeva radno angažovanje u programu u trajanju od devet meseci.

Na osnovu pregleda politika država Zapadnog Balkana može se zaključiti da u svim državama postoje strategije koje priznaju problem nezaposlenosti među mladima. Štaviše, one takođe **priznaju preovlađujući problem neusklađenosti veština mladih ljudi i veština koje su potrebne tržištu rada** i predviđaju mere za unapređenje te situacije. U nekim državama priznaje se značaj neformalnog obrazovanja u procesu razvoja veština. Pored toga, sve države imaju **aktivne politike tržišta rada koje za ciljnu grupu imaju manje ili više direktno mlade ljude** i koje predviđaju razvoj njihovih veština kroz različite programe.

Pitanje evaluacije postojećih mera namenjenih mladim ljudima još uvek je otvoreno. Na primer, u Bosni i Hercegovini primetno je da nedostatak podataka o efektima postojećeg programa aktivnih politika tržišta rada sprečava usvajanje specifičnog predloga za njihovo unapređenje. Čak se dovodi u pitanje i tip mera: mere subvencija za zapošljavanje i samozapošljavanje preovlađuju među postojećim aktivnim politikama tržišta rada dok se nedovoljna pažnja posvećuje merama obuka i savetovanja za nezaposlena lica i merama koje imaju za cilj povećanje konkurentnosti i perspektiva za nezaposlena lica na tržištu rada.

■ KLJUČNE VEŠTINE I KOMPETENCIJE NEOPHODNE ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U REGIONU ZAPADNOG BALKANA

U svakoj od država Zapadnog Balkana napravljen je pregled istraživačkih studija uključujući i studije koje su sprovele službe za zapošljavanje, udruženja poslodavaca, privredne komore i omladinske organizacije. Glavno istraživačko pitanje u tim studijama bilo je **koje veštine i kompetencije su potrebne mladim ljudima kako bi pronašli i zadržali posao**. U nekim studijama to pitanje je postavljeno poslodavcima, a u drugim je zatraženo mišljenje mladih zaposlenih ili nezaposlenih ljudi.

U studijama su korišćene različite istraživačke metode, od anketiranja i analize sadržaja do intervjua i fokus grupa. Najviše korišćen tip istraživanja bila je anketa poslodavaca u kojoj su pitani šta očekuju od svojih budućih zaposlenih.

Na osnovu pregleda istraživačkih studija i konsultacija sa glavnim interesnim grupama sastavljen je spisak veština i kompetencija koje se smatraju najznačajnijim u svakoj od država Zapadnog Balkana. Te veštine i kompetencije predstavljene su u Tabeli 4. Postoji veliki broj veština koje su identifikovane kao značajne, pod različitim imenima, ali je vidljivo i značajno preklapanje. Naime, primetno je da su neke veštine u svim ili u većinama država navedene kao važne, što ukazuje da su to zajedničke veštine koje su potrebne mladima u regionu Zapadnog Balkana za zapošljavanje. Sve veštine podeljene su u 5 grupa transverzalnih veština/kompetencija u skladu sa Evropskom klasifikacijom veština, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations).

Tabela 4: Pregled glavnih veština i kompetencija neophodnih za zapošljivost

| ALBANIJA | BOSNA I HERCEGOVINA | HRVATSKA | MAKEDONIJA | CRNA GORA | SRBIJA |
|---|--------------------------------------|----------------------------|---|---------------------------------|-------------------------------------|
| Veštine komunikacije | Veštine komunikacije | Veštine komunikacije | Veštine komunikacije | Veštine komunikacije | Veštine komunikacije |
| Timski rad | Timski rad | Timski rad | Timski rad | Timski rad | Timski rad / saradnja |
| Znanje stranih jezika | Znanje stranih jezika | Znanje stranih jezika | Znanje stranih jezika | Znanje stranih jezika | Znanje stranih jezika |
| Entuzijazam na radnom mestu, motivacija | Positivan stav prema poslu generalno | Lični razvoj | Želja za učenjem i sopstvenim unapređenjem, ambicija, energija, dinamičnost | Motivacija, lična posvećenost | Spremnost za učenje, aktivno učenje |
| IT i kompjuterske veštine | IT i kompjuterske veštine | | IT i kompjuterske veštine | Kompjuterske i tehničke veštine | Kompjuterske veštine |
| Sposobnost učenja | Fleksibilnost | Sposobnost prilagođavanja | Fleksibilnost | | Prilagodljivost |
| Veštine rešavanja problema | | Veštine rešavanja problema | Rešavanje kompleksnih zadataka | Veštine rešavanja problema | Veštine rešavanja problema |

- Stavovi i vrednosti na poslu
- Primena znanja
- Kognitivne veštine i kompetencije
- Jezik i komunikacija
- Socijalne veštine i kompetencije

| ALBANIJA | BOSNA I HERCEGOVINA | HRVATSKA | MAKEDONIJA | CRNA GORA | SRBIJA |
|--|-----------------------|-------------------------|--------------------------------------|--|--|
| Iskrenost | Jaka radna etika | Radna etika | Poverljivost | Radna etika | |
| Sposobnost rada pod pritiskom | | | Sposobnost dobrog rada pod pritiskom | Sposobnost dobrog rada pod pritiskom | Sposobnost dobrog rada pod pritiskom |
| Organizacione veštine/veštine planiranja, menadžerske veštine, ostvarivanje rokova | Upravljanje vremenom | | Menadžerske veštine | | Upravljanje vremenom, Organizacione veštine |
| | Preduzetničke veštine | | Preduzetničke veštine | Preduzetničke veštine, svest o poslovnom okruženju | Preduzetničke veštine |
| | | Donošenje odluka | | Donošenje odluka | Donošenje odluka |
| Kreativnost | | Kreativnost i inovacija | Kreativnost | | |
| | | | Odgovornost | Odgovornost i nezavisnost | Spremnost da prihvataju odgovornost/ nezavisnost |

■ Stavovi i vrednosti na poslu

■ Primena znanja

■ Kognitivne veštine i kompetencije

■ Jezik i komunikacija

■ Socijalne veštine i kompetencije

| ALBANIJA | BOSNA I HERCEGOVINA | HRVATSKA | MAKEDONIJA | CRNA GORA | SRBIJA |
|---|-----------------------------------|----------------------------|--|--|-------------------------|
| Tačnost | | | Brižljivost | Posvećenost detaljima | |
| | Kritičko mišljenje | Kritičko mišljenje | | | Kritičko mišljenje |
| Upravljanje teškim situacijama | | | | Upravljanje konfliktima | Upravljanje konfliktima |
| Veštine čitanja, pisanja i osnovnog računanja | | | Veštine unošenja podataka i čitanja podataka | Obrada i tumačenje numeričkih podataka, funkcionalna pismenost | |
| Efektivno vođenje | | | Liderske veštine | | |
| | Analitičke, kvantitativne veštine | | | | Analitičke veštine |
| | | | Veštine pregovaranja | | |
| | | Inicijativa i proaktivnost | | | |

■ Stavovi i vrednosti na poslu

■ Primena znanja

■ Kognitivne veštine i kompetencije

■ Jezik i komunikacija

■ Socijalne veštine i kompetencije

■ OPIS JEDANAEST VEŠTINA I KOMPETENCIJA KOJE SU NAJVAŽNIJE ZA ZAPOSŁJIVOST

Na osnovu pregleda ključnih veština i kompetencija koje su navedene za svaku zemlju identifikovano je i opisano jedanaest veština koje su prepoznate kao značajne u svim ili skoro svim državama:

- 1. Komunikacijske veštine** – “Jasno prenošenje informacija i ideja kroz čitav niz medija pojedincima ili grupama tako što se publika angažuje i tako što joj se pomaže da razume i zapamti poruku”. (Harvard University Competency Dictionary) “Komunikacijske veštine podrazumevaju sposobnost slušanja i posmatranja u cilju razumevanja, sposobnost jasnog i efikasnog dovođenja u vezu ideja, korišćenja strategija i veština u efikasnom radu s drugima i analizu i evaluaciju efektivnosti formalne i neformalne komunikacije”. (Povećanje zapošljivosti mladih: Šta? Zašto? i Kako? Vodič kroz glavne veštine u radu - Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills)
- 2. Timski rad** – “Aktivno učestvovanje u radu tima kao njegov član na ostvarenju ciljeva tima”. (Harvard University Competency Dictionary) “Timski rad podrazumeva sposobnost da se lako i efikasno radi u grupi. Veštine rada u timu podrazumevaju sposobnost donošenja odluka uključujući i specifikovanje ciljeva i ograničenja, uzimanje u obzir rizika i generisanje i evaluaciju alternativa. On zahteva saradnju, liderstvo i izvršavanje naloga.” (Povećanje zapošljivosti mladih: Šta? Zašto? i Kako? Vodič kroz glavne veštine u radu -Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills)
- 3. Znanje stranih jezika** – “Znanje stranih jezika podrazumeva sposobnost razumevanja, izražavanja i tumačenja koncepata, misli, osećanja, činjenica i mišljenja u usmenoj i pisanoj formi (slušanje, govor, čitanje i pisanje) u odgovarajućem obimu društvenih i kulturnih konteksta (u okviru obrazovanja

i obuke, na poslu, kod kuće i u slobodno vreme) u skladu sa željama ili potrebama osobe. Za komunikaciju na stranim jezicima takođe su neophodne veštine poput medijacije i interkulturnog razumevanja". (Ključne kompetencije za doživotno učenje - Evropski referentni okvir - Key competences for lifelong learning — a European reference framework)

4. **Želja za učenjem i sopstvenim unapređenjem** – "Aktivno identifikovanje novih oblasti učenja, redovno kreiranje i korišćenje mogućnosti da se uči, korišćenje novostečenih znanja i veština na radnom mestu i učenje kroz njihovu primenu". (Harvard University Competency Dictionary)
5. **IT i kompjuterske veštine** – "Digitalna kompetencija podrazumeva sigurno i kritičko korišćenje tehnologije informatičkog društva u poslu, u slobodno vreme i u komunikaciji. Zasnovana je na osnovnim veštinama iz oblasti informacionih i komunikacijskih tehnologija: na korišćenju kompjutera radi pronalaženja informacija, pristupanja informacijama, čuvanja, proizvodjenja, predstavljanja i razmene informacija i radi komuniciranja i učešća u mrežama saradnika preko interneta". (Ključne kompetencije za doživotno učenje- Evropski referentni okvir - Key competences for lifelong learning — a European reference framework)
6. **Sposobnost prilagođavanja i fleksibilnost** – "Održavanje efektivnosti kada dođe do velikih promena u radnim zadacima ili u radnom okruženju. Efikasno prilagođavanje radu u okviru novih radnih struktura, procesa, zahteva ili kultura". (Harvard University Competency Dictionary)
7. **Veštine rešavanja problema** – "Veštine rešavanja problema uključuju prepoznavanje dugoročnih posledica rešenja problema i ispitivanje, razradu, implementaciju i evaluaciju plana aktivnosti u cilju rešavanja problema. Pojedinci moraju biti u stanju da procene informaciju ili situacije, da ih razlože na glavne komponente, da razmotre različite pristupe i da ih reše. Takođe treba da budu u stanju da

odluče koji pristup je najbolji". (Povećanje zapošljivosti mladih: Šta? Zašto? Kako? Vodič kroz glavne veštine u radu - Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills)

8. **Radna etika** – "Radna etika predstavlja kulturnu normu u kojoj se podrazumeva lična odgovornost za posao koji se obavlja i koja je zasnovana na uverenju da rad ima vrednost po sebi. Istraživanje je pokazalo da je mnoge karakteristike radne etike moguće obuhvatiti u tri pojma – interpersonalne veštine, inicijativa i pouzdanost". (Radna etika - Work ethics website)
9. **Sposobnost rada pod pritiskom** – "Održavanje stabilnog učinka pod pritiskom ili kada postoji otpor (poput vremenskog pritiska ili nejasno određenog posla), borba protiv stresa na način koji je prihvatljiv drugima i organizaciji". (Harvard University Competency Dictionary)
10. **Veštine planiranja i organizacije** – "Određivanje sleda akcija za sebe i druge i efikasno upravljanje svojim vremenom i resursima u cilju efikasnog obavljanja posla". (Harvard University Competency Dictionary)
11. **Preduzetničke veštine** – Veštine koje su u vezi sa proaktivnim upravljanjem projektima, efikasnim predstavljanjem i pregovaranjem, sposobnošću rada kao pojedinac i saradnje u timu, sposobnošću procene i identifikovanja svojih prednosti i slabosti i procene i preuimanja rizika kada je to potrebno. Za preduzetnički stav karakteristična je sklonost ka inicijativama, proaktivnost, nezavisnost, motivacija i odlučnost da se ostvare ciljevi. (Ključne kompetencije za doživotno učenje - Evropski referentni okvir - Key competences for lifelong learning — a European reference framework)

■ PREGLED PRAKSI OMLADINSKOG SEKTORA U REGIONU ZAPADNOG BALKANA

Pošto je problem nezaposlenosti među mladima akutan, neophodno je da on bude hitno rešavan i to zahteva saradnju svih aktera. Omladinske organizacije i organizacije koje rade sa mladima imaju puno iskustva sa sprovođenjem programa neformalnog učenja koji doprinose unapređenju veština mladih ljudi neophodnih za zapošljivost, iako ti programi nisu uvek kreirani imajući u vidu tu svrhu. S obzirom da je evaluacija tih aktivnosti pokazala da oni mogu biti veoma efikasni, omladinske organizacije više su se uključile u proces kreiranja i implementacije programa koji imaju direktno veze sa zapošljivošću mladih.

Poseban doprinos omladinskih organizacija predstavlja, u poređenju sa državnim institucijama, činjenica da lakše mogu da dopru do mladih koji nisu zaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuka i da ih uključe u različite programe. Zbog svoje fleksibilnosti omladinske organizacije u stanju su da kreiraju programe i aktivnosti u skladu sa karakteristikama i potrebama specifičnih podgrupa mladih poput Roma, mladih sa invaliditetom i mladih iz ruralnih područja.

Veštine koje su važne za zapošljivost mogu se razviti kroz programe neformalnog obrazovanja!

Rezultati *Studije o uticaju neformalnog obrazovanja u omladinskim organizacijama na zapošljivost mladih ljudi* (Study on the Impact of Non-formal Education in Youth Organisations on Young People's Employability) pokazali su da postoje veštine koje su važne za zapošljivost i koje se mogu razviti kroz neformalno obrazovanje. U studiji su prikupljene informacije kroz pregled literature, iz analiza velikog broja sekundarnih podataka i različitih ispitivanja poslodavaca, iz ispitivanja omladinskih organizacija iz

više od 40 evropskih zemalja, iz ispitivanja mladih ljudi, iz radionice interesnih grupa i detaljnih telefonskih intervju sa poslodavcima. Sudeći po ispitivanju mladih ljudi pokazalo se da veštine komunikacije, timski rad, prilagodljivost i fleksibilnost, samopouzdanje i interkulturalne veštine spadaju u veštine koje se u najvećoj meri razvijaju u omladinskim organizacijama. Od najvažnijih veština i kompetencija koje su najčešće pomenute kao one koje su potrebne poslodavcima, pet njih spada u one koje se u najvećoj meri razvijaju kroz rad omladinskih organizacija (komunikacijske veštine, veštine donošenja odluka, timski rad, samopouzdanje i veštine organizacije/planiranja).

Do sada je slično ispitivanje sprovedeno samo u Srbiji (Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada, 2014.). Većina kompetencija koje su identifikovane u prethodnoj studiji kao kompetencije koje se mogu razvijati kroz neformalno obrazovanje takođe je prepoznato u ovoj studiji (timski rad, komunikacijske veštine, interkulturalna senzitivnost i fleksibilnost). Takođe, identifikovane su i neke druge kompetencije (spremnost za učenje, inovativnost, poznavanje internet resursa). Mladi ljudi i poslodavci saglasili su se u obe studije da se iskustvo u neformalnom obrazovanju smatra vrednim u procesu selekcije za posao.

Postoje različiti efikasni programi zapošljivosti za mlade u državama Zapadnog Balkana.

S obzirom na te rezultate postoji potreba da se identifikuje na koji način omladinske organizacije i organizacije koje rade sa mladima mogu da teže povećanju veština koje su važne za zapošljivost mladih. Postoji veći broj programa, projekata i aktivnosti koje se sprovode u državama Zapadnog Balkana i koje mogu u značajnoj meri da doprinesu unapređenju veština i kompetencija koje su važne za zapošljivost. Identifikovani primeri rada omladinskog sektora u državama Zapadnog Balkana mogu se podeliti u sledeće grupe:

- ANALIZE POTREBA ZA VEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST
- OBEZBEĐENJE OBUKA U CILJU RAZVOJA VEŠTINA VAŽNIH ZA ZAPOŠLJIVOST
- ORGANIZACIJA JAVNIH KAMPANJI O VEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST
- ORGANIZACIJA KVALITETNIH PROGRAMA PRAKSI I PRIPRAVNIŠTVA
- ORGANIZACIJA PROGRAMA VOLONTIRANJA
- KARIJERNO INFORMISANJE O VEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST I KARIJERNO SAVETOVANJE
- ZAGOVARAČKE AKTIVNOSTI

Treba napomenuti da neki od tih primera podrazumevaju više od jedne aktivnosti, npr. programi praksi kombinovani su sa obukama za razvoj veština potrebnih za zapošljivost ili analiza potreba kombinovana je sa karijernim informisanjem. To može da ih učini efikasnijim i može se preporučiti kao primer dobre prakse.

Spisak primera dobre prakse je neiscrpan, postoji ogroman broj značajnih i efikasnih programa za zapošljivost mladih u državama Zapadnog Balkana koje sprovodi omladinskih sektor. Ovi primeri predstavljaju samo ilustraciju nekih od postojećih inicijativa u toj oblasti i služe kao smernica za buduću analizu tih vrsta programa i za kreiranje drugih inicijativa koje se odnose na unapređenje veština koje su važne za zapošljivost mladih.

ANALIZA POTREBA ZA VEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST

U cilju kreiranja programa zapošljivosti mladih koji su u skladu sa potrebama mladih ljudi preporučuje se sprovođenje analize potreba ili korišćenje postojećih istraživačkih studija. Analiza potreba može da pokaže koje bi programe zapošljivosti mladih trebalo organizovati i na koji način kako bi se ostvarila najveća efikasnost.

#1 Potreba za novim uslugama koje podstiču zapošljivost mladih i uloga omladinskog rada

CILJEVI: Glavni cilj istraživanja bilo je utvrđivanje da li postoji potreba za novim uslugama koje bi podstakle zapošljivost mladih.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Sprovedena su tri istraživačka zadatka: 1) istraživanje potreba poslodavaca i potreba mladih ljudi; 2) istraživanje postojećih usluga koje doprinose zapošljivosti mladih ljudi i analiza njihove efektivnosti i usklađenosti sa potrebama poslodavaca i mladih ljudi; 3) istraživanje potencijala omladinskog rada za nove usluge za doprinos zapošljivosti mladih i identifikovanje njegovog mesta u mreži pružalaca usluga koji rade na podsticanju zapošljivosti mladih ljudi.

GLAVNI REZULTATI: Sudeći po rezultatima istraživanja, mladi ljudi u Srbiji izrazili su potrebu za **većim brojem programa praksi** kao usluge koja bi vodila ka unapređenju zapošljivosti. U procesu organizovanja tih programa omladinske organizacije smatraju se posrednikom između mladih ljudi i poslodavaca. Štaviše, mladi ljudi izrazili su **potrebu za uslugama koje bi imale za ciljnu grupu**

zaposlene mlade ljude kojima treba podrška da bi zadržali posao. Pored toga, prepoznato je da bi uloga omladinskih organizacija mogla da obuhvati i **prikupljanje informacija o postojećim uslugama kojima se radi na unapređenju zapošljavanja.** Pored toga, ocenjeno je da nema usluga kojima se radi na unapređenju zapošljivosti **mladih ljudi iz ranjivih grupa.** Generalno gledano, usluge kojima se radi na unapređenju zapošljivosti retko kada su zasnovane na prethodno ocenjenim potrebama mladih, što bi trebalo izmeniti.

VIŠE INFORMACIJA: Istraživačku studiju sprovedla je Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR u Srbiji i istraživački izveštaj možete pronaći na adresi www.youseefor.me.

#2 Omladinski razvojni servis

CILJEVI: Razvoj inovativnog modela unapređenja veština važnih za zapošljivost studenata siromašnog porekla koji dolaze iz nedovoljno razvijenih opština u Srbiji. Osnovno istraživanje i analiza sprovedeni su kako bi se razvio inovativni model stručnih praksi koji bi bio u skladu sa potrebama svih glavnih interesnih grupa. Model je zasnovan na povezivanju studenata lokalnih univerziteta i biznis sektora, na kombinovanju dijagnostičkih i praktičnih elemenata stručne prakse uključujući elemente zajedničkog rada i zajedničkog prostora za stanovanje mladih.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Glavne aktivnosti koje su sprovedene uključuju: analizu potreba i mogućnosti realizacije stručne prakse kroz konsultacije sa studentima, predstavnicima biznis sektora, preduzetnicima, predstavnicima lokalnih samouprava i organizacija civilnog društva i 2) sastanke sa nacionalnim i transnacionalnim kompanijama, potencijalnim sponzorima i institucijama radi razmatranja mogućnosti za njihovo uključivanje u organizaciju prakse.

GLAVNI REZULTATI: 1) Kreirana baza podataka aktera na lokalnom nivou (predstavnik fakulteta, malih i srednjih preduzeća, opština), koji su zainteresovani za učešće u organizaciji i unapređenju programa prakse. Baza podataka sastoji se od informacija o zanimanjima i veštinama koje se traže na teritoriji nedovoljno razvijenih opština. 2) Sprovedena je istraživačka studija o stavovima lokalnih aktera o unapređenju zapošljivosti studenata. Studija je uključila 46 studenata i 36 predstavnika preduzeća. 3) Kreiran je pilot projekat „Praktična akademija” na osnovu zaključaka i preporuka istraživačke studije.

VIŠE INFORMACIJA: Aktivnosti je sprovelo Udruženje za lokalni razvoj Kamenica u partnerstvu sa Timom za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva. Više informacija možete pronaći na adresi www.socijalnoukljucivanje.gov.rs.

OBEZBEĐENJE OBUKA ZA RAZVOJ VEŠTINA VAŽNIH ZA ZAPOSŁJIVOST

Pošto veštine važne za zapošljivost još uvek nisu dovoljno zastupljene u nastavnim planovima i programima formalnog obrazovanja, obezbeđenje obuka za njihov razvoj u omladinskim organizacijama može biti od suštinskog značaja. Štaviše, omladinske organizacije mogu u ove programe da uključe učesnike sa manjim brojem mogućnosti.

#1 Obuka u ključnim kompetencijama - "Koučing za zapošljavanje"

CILJEVI: Uključivanje ranjivih grupa u tržište rada, posebno mladih ljudi iz zajednice Roma/Egipćana.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Za vreme ciklusa koučinga u trajanju od 18 meseci u Albaniji u okviru inicijative „Koučing za zapošljavanje“ mladi ljudi uče osnovne veštine u učionici i tokom praktičnih kurseva, praksi, obuka o pokretanju posla, na individualnim savetovanjima i u aktivnostima sa malim grupama. U ciklusu su kombinovane različite komponente obuka sa individualnim karijernim vođenjem za pripravnike uz vođstvo kouča. Pokazalo se da je lično vođstvo od suštinskog značaja za pripravnike.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOSŁJIVOST: lične, socijalne, metodološke i tehničke kompetencije ili veštine

GLAVNI REZULTATI: Već je više od 1.000 mladih ljudi koji su u potrazi za poslom završili ciklus koučinga i **60% njih je pronašlo zaposlenje ili započelo sopstveni posao.**

VIŠE INFORMACIJA: www.swisscontact.org

#2 Uspostavljanje projekta poslovnog uključenja u multietničkim zajednicama

CILJEVI: Da bi se mladima iz opština izvan Skoplja omogućilo da dobiju mogućnosti za razvoj vještina važnih za zapošljivost, koje su njima retko dostupne zbog neravnomernog razvoja u Makedoniji i koncentracije razvoja u Skoplju.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Obezbeđenje podrške za nova preduzeća, podrška otvaranju novih kompanija, samozapošljavanju, socijalnih preduzeća, mikro preduzeća, inkluzivnih preduzeća, start-up preduzeća itd. u vlasništvu mladih i žena u dve ruralne multietničke opštine u Republici Makedoniji. Podrška je fokusirana na proces uspostavljanja i razvoja odgovarajućih proizvoda i usluga, na marketing i tržišno povezivanje, promociju proizvoda i prodaju.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST: preduzetničke veštine

GLAVNI REZULTATI: Kao rezultat tih aktivnosti pokrenut je rad **50 kompanija.**

VIŠE INFORMACIJA: Kompanija "Strategic development consulting" implementirala je program. Više informacija možete pronaći na adresi www.blogs.fco.gov.uk/ukinmacedonia.

#3 Istraži svoj biznis

CILJEVI: Obezbeđenje mogućnosti za mlade nezaposlene ljude da unaprede svoje preduzetničke veštine i znanje i razviju svoje poslovne ideje uz odgovarajuću obuku i program mentorstva.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Inicijativa je realizovana u partnerstvu sa dve kompanije iz lokalne zajednice. Sprovedene aktivnosti podrazumevale su sledeće: 1) informisanje mladih ljudi o aktivnostima i izbor učesnika, 2) realizaciju obuka u trajanju od 20 radnih dana za 30 mladih ljudi, 3) organizaciju takmičenja i izbor 12 učesnika za narednu fazu, 4) organizaciju napredne obuke za 12 učesnika, 5) obezbeđenje mentorske podrške za učesnike i 6) nagrađivanje najboljih poslovnih ideja.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST: preduzetničke veštine

GLAVNI REZULTATI: U okviru pilot inicijative 30 mladih ljudi imalo je mogućnost da učestvuje u osnovnoj obuci o preduzetništvu; njih 20 prošlo je napredni nivo razvoja biznis plana, razvijeno je 10 specifičnih biznis ideja i osnovano je 6 kompanija. Kroz taj proces lokalna zajednica je informisana o značaju neformalnog obrazovanja, doživotnog učenja i mentorskog programa za razvoj preduzetništva mladih ljudi.

VIŠE INFORMACIJA: Inicijativnu je implementirao Regionalni edukativni centar Banat u Srbiji u partnerstvu sa Timom za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva. Više informacija možete pronaći na adresi www.socijalnoukljucivanje.gov.rs.

#4 Više iskustva za više mogućnosti!

CILJ: Unapređenje socijalne uključenosti i zapošljivosti Roma kroz aktivne inicijative za uključivanje u Rumi.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Programi su se sastojali od obuka za lokalne interesne grupe o značaju socijalnog uključivanja i zapošljivosti Roma, od testiranja i pilotskog uvođenja medijatora za rad Roma na teritoriji Rume, od obuke mladih Roma (18-30 godina starosti) u vezi sa zapošljavanjem, od implementacije praksi u lokalnim javnim komunalnim preduzećima i implementacije kampanja za podizanje svesti.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOSŁJIVOST: intervjui za posao, kako se piše radna biografija, zakonska prava, radna etika, znanja i veštine koji su specifični za posao, komunikacijske veštine, timski rad, veštine upravljanja karijerom.

GLAVNI REZULTATI: 90 mladih Roma obučeno je u oblasti koje imaju veze sa zapošljavanjem (intervjui za posao, kako se piše radna biografija, komunikacijske veštine, timski rad); 30 mladih Roma dobilo je priliku da stekne praktično iskustvo u lokalnim javnim komunalnim preduzećima i istovremeno da unapredi svoje veštine i znanja kroz obuke; razvijen je informativni priručnik "Dobre prakse u socijalnom uključivanju kroz zapošljavanje Roma".

NAUČENE LEKCIJE:

- Uvideli smo da je ponekad teško razumeti različite aspekte saradnje između relevantnih lokalnih interesnih grupa koje doprinose unapređenju situacije u kojoj živi populacija Roma. Neophodno je uložiti dodatne napore kako bi se unapredilo umrežavanje i saradnja između glavnih institucija na lokalnom nivou, ali i na nacionalnom nivou.

- Za motivisanje mladih Roma da se aktivno uključe u program praksi preporučili bismo da se poseban akcenat stavi na motivisanje mladih Romkinja. Veoma je važno u sve aktivnosti uključiti mlade romske aktiviste.
- Od suštinskog je značaja pružanje podrške kompanijama i stvaranje uslova za implementaciju kvalitetnog programa praksi (razvoj plana i programa praksi, plana monitoringa i evaluacije i dodela sertifikata učesnicima, na kojima bi trebalo navesti sve ključne kompetencije koje su razvijene).

VIŠE INFORMACIJA: Programe je sprovela Krovna organizacija mladih Srbije u saradnji sa opštinom Ruma i Udruženjem Roma Rume.

ORGANIZACIJA JAVNIH KAMPAJNA O VEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOSŁJIVOST

Analiza je pokazala da mladi ljudi u državama Zapadnog Balkana ne uviđaju uvek vrednost veština za zapošljavanje. Pošto je neophodno da oni uzmu u obzir sve faktore koji su relevantni u vezi sa (samo) zapošljavanjem, javne kampanje mogu biti efikasan način podizanja svesti o značaju veština koje su važne za zapošljivost. One mogu uticati na povećanje motivacije mladih ljudi da rade na razvoju tih veština.

#1 RisiAlbania

CILJEVI: Unapređenje zapošljavanja među mladima odn. kreiranje boljih radnih mesta i mogućnosti zarade za mlade ljude. Nezavisno od unapređenja stvaranja novih radnih mesta, promoviše se uključivanje mladih ljudi na tržište rada s fokusom na efikasnom posredovanju između mladih ljudi i poslodavaca, omogućujući mladim ženama i muškarcima pristup informacijama o tržištu rada, karijerno savetovanje, kvalitetne usluge povezivanja mladih sa poslovima i javne debate o svemu što se tiče tržišta rada.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Na mejnstrim medijima (pilot radio programi, TV programi, štampani i onlajn mediji) radilo se na razvoju programa koji bi obezbedili tačne i aktuelne informacije o tržištu rada uz korišćenje formata koji su privlačni za mlade koji traže posao. Predviđeno je da unapređenje informisanja utiče na izbore koje mladi čine u vezi sa svojim zapošljavanjem i u vezi sa tercijarnim i stručnim obrazovanjem i tako utiče i na sposobnost mladih da pronađu zaposlenje.

PROMOVISANE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST: Želja za učenjem i sopstvenim napredovanjem

GLAVNI REZULTATI: Evaluacija je pokazala da medijski proizvodi imaju značajan uticaj na percepcije i ponašanje publike pošto je **71% publike naveo da su medijski proizvodi izmenili njihovu percepciju zapošljavanja** – to je više od 78.000 ljudi. Nisu samo mladi bili podložni tom uticaju već i njihovi roditelji i članovi porodice kao i poslodavci i svi koji pružaju usluge obuka. Jedna od oblasti u kojima su se pokazale te promene u značajnoj meri jesu percepcije o poželjnosti karijera i veština koje su potrebne poslodavcima. I tu je bilo promena u vezi sa zapošljavanjem mladih – **skoro jedna trećina (32%) mladih koji su gledali, slušali ili čitali programe naveli su da je postojao direktan uticaj na njihovo ponašanje.** Ispitivanja su pokazala da je publika promenila odluku o obrazovanju i obuci, da se promenio njihov način na koji su tražili posao ili na koji su se upuštali u pokretanje sopstvenog posla.

VIŠE INFORMACIJA: Više informacija možete pronaći na:
<http://risialbania.al>,

#2 Kampanja RADIM, UČIM!

CILJEVI: Ova kampanja ima za cilj da promoviše svaki tip posla ili zanimanja koji je dostupan i koji obavljaju mladi ljudi u Albaniji uz promociju vrednosti učenja i razvoja veština na svakom radnom mestu. Postoji negativni fenomen da mladi padaju u apatiju i skloni su da traže posao samo u zanimanjima koja direktno proističu iz njihovog polja obrazovanja zbog čega ponekad godinama čekaju na zaposlenje. Neki poslovi poput kelnera/kelnerice, barmena, operatera u call centru itd. ponekad se ocenjuju kao „neodgovarajući” ili „poslovi druge klase” za one koji su završili fakultet ili za one koji žele da rade odmah u svojoj struci. S druge strane, u današnje vreme imamo situaciju da postoji mnogo drugih

mladih ljudi kojima je posao neophodan i kada ga nađu u sektoru usluga, suočeni su sa predrasudama u društvu, a ponekad čak i u svojoj porodici i među prijateljima.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Kampanja je počela osnivanjem radne grupe koja se sastojala od mladih volontera i volontera iz Evropskog volonterskog servisa (EVS) koji su saradivali sa organizacijom Beyond Barriers (BBA). Nakon obuke glavnih članova grupe i osmišljavanja različitih koraka, BBA je pokrenula onlajn poster kampanju preko društvenih mreža uz istovremenu promociju na nacionalnoj televiziji Top Channel, u udarnim večernjim programima u cilju ostvarenja maksimalnih rezultata kada se radi o podizanju svesti. U toj kampanji promovisani su primeri mladih ljudi koji rade u tim profesijama i koji su ponosni na posao koji obavljaju. Nakon što su oni kontaktirani i nakon što je objašnjena ideja kampanje, razgovarali smo sa onima koji su bili spremni da govore o svojim primerima sa drugim ljudima u cilju promocije učenja i razvoja veština na radnom mestu i radi smanjivanja predrasuda koje postoje u vezi sa njihovom profesijom.

PROMOVISANE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST: Želja za učenjem i sopstvenim unapređenjem, radna etika.

VIŠE INFORMACIJA: Kampanje je implementirala organizacija Beyond Barriers (BBA) u Albaniji. Više informacija pronaći ćete na adresi <http://www.beyondbarriers.org/>.

NAUČENE LEKCIJE: Nakon pokretanja kampanje dobili smo veoma pozitivne reakcije na društvenim mrežama. Nekoliko mladih nas je kontaktiralo da bi nam čestitali na ideji ili čak da bi izrazili svoju spremnost da učestvuju u promociji. Bilo je mladih ljudi koji su nam rekli da su se godinama stideli zbog toga što su kelneri i da su uz ovu kampanju uvideli da mogu da budu ponosni i da mogu da kažu drugima da kroz svoje zanimanje oni uče i razvijaju se kao личности.

Ponovo smo kontaktirali neke od njih koji su bili u kampanji i rekli su nam da su bili srećni nakon objavljivanja postera pošto su na društvenim mrežama dobijali poruke ohrabrenja i divljenja prema činjenici da su promovisali posao koji obavljaju. Njih troje je reklo da su dobili pozitivne poruke u kojima je rečeno da je inspirativno videti da se oni ne stide svog posla već da su ponosni na njega. Upravo zbog toga, zbog pozitivnih reakcija produžili smo kampanju i koristili smo je kao najbolju praksu sa drugim mladima u cilju promovisanja i podizanja svesti o razvoju veština, stavova i kompetencija na radnom mestu nezavisno od toga o kom poslu se radi.

ORGANIZACIJA KVALITETNIH PROGRAMA PRAKSE I PRIPRAVNIŠTVA

Programi prakse i pripravništva u značajnoj meri doprinose unapređenju veština važnih za zapošljavanje mladih ljudi. Međutim, treba napomenuti da oni moraju biti organizovani u skladu sa standardima visokog kvaliteta kako bi mladim ljudima obezbedili veoma vredno radno iskustvo.

#1 "Znanje i veštine za posao!" and "Aktivni studenti za održivi razvoj"

CILJEVI: Doprinos unapređenju zapošljavanja mladih kroz programe koji imaju za cilj organizovanje obuka i praksi za studente i diplomce.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Ciljnu grupu inicijative „Znanje i veštine za posao!“ predstavljaju diplomci koji su prijavljeni u Zavodu za zapošljavanje. Posebne aktivnosti predstavljaju trening moduli za po 60 učesnika i organizacija plaćenih praksi u institucijama državne administracije, organizacijama civilnog društva i privatnim kompanijama sa obezbeđenom podrškom mentora.

Ciljna grupa za inicijativu „Aktivni studenti za održivi razvoj“ su studenti Fakulteta političkih nauka Univerziteta u Crnoj Gori. Aktivnosti koje se organizuju su studijske posete organizacijama i kompanijama, radionice o veštinama i profesionalno mentorstvo i praksa u organizacijama civilnog društva ili medijima u trajanju od mesec dana. Rezultati praksi tih studenata biće članci, izveštaji i studije na teme koje su ključne trenutno u Crnoj Gori što će predstavljati dobru osnovu za kasnije prilagođavanje uslovima tržišta rada.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST: Pisanje projekata koji se financiraju iz fondova EU, pisanje predloga praktičnih politika (policy paper), javni nastup, medijsko izveštavanje, komunikacijske veštine i timski rad.

VIŠE INFORMACIJA: Programe je realizovao Centar za građansko obrazovanje (<http://cgo-cce.org/>).

#2 Grupa programa "Bolja javna uprava kroz program radnih praksi" i „PRAKSAM – uvođenje mladih ljudi u svet rada“

CILJ: Pružanje podrške razvoju zapošljavanja među mladima kreirajući mogućnosti za mlade ljude da steknu radno iskustvo i rade na razvoju svojih veština.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Programi su podrazumevali organizaciju praksi u državnim institucijama i u privatnom sektoru. Programi praksi bili su u skladu sa standardima kvaliteta na nivou EU odn. uključivali su postavljanje ciljeva učenja, uspostavljanje sistema mentorstva, potpisivanje ugovora, ograničeno trajanje i monitoring i evaluaciju.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST: Znanje i veštine specifične za određeni posao, veštine komunikacije, timski rad, veštine upravljanja karijerom i radna etika.

GLAVNI REZULTATI: **25 mladih ljudi** u državnim institucijama i **57 mladih ljudi** u kompanijama imali su priliku da steknu praktično iskustvo i istovremeno da unaprede svoje veštine i znanje kroz obuke; **30 mentora** u kompanijama bilo je u prilici da radi na razvoju svojih veština kroz obuke; svi učesnici rekli su da su **razvili svoje meke veštine** (veštine komunikacije i timskog rada) **i znanja i veštine koji su specifični za njihov posao.**

VIŠE INFORMACIJA: Programe je sproveda Beogradska otvorena škola.

#1 i #2 NAUČENE LEKCIJE:

- Treba **pažljivo birati institucije i kompanije** koje obezbeđuju praksu za mlade ljude.
- Broj prijava mladih ljudi umnogome će zavisiti od **obezbeđene finansijske nadoknade, o mestu gde se nalazi organizacija/kompanija i veličini organizacije/kompanije** tako da bi to trebalo uzeti u obzir prilikom planiranja programa praksi.
- Organizacija programa praksi trebalo bi da bude praćena **organizovanjem obuka za mentore u organizacijama i kompanijama i za praktikante**. Ciljevi obuka trebalo bi da budu unapređenje veština koje su praktikantima i mentorima neophodne za uspešan završetak prakse, ali i za prilagođavanje njihovih očekivanja koje imaju kada se radi o programu.
- **Monitoring i evaluacija programa praksi** od suštinskog je značaja kako bi moglo pravovremeno da se reaguje ako se praksa ne sprovodi u skladu sa standardima kvaliteta.

#3 "Prvo radno iskustvo za doživotni uspeh" i „Radno iskustvo u EU radi povećanja zapošljivosti“

CILJEVI: Unapređenje zapošljivosti mladih ljudi i izgradnja njihove kompetentnosti na tržištu rada uz pružanje podrške da bi stekli praktično iskustvo i naučili kako da primene veštine koje su prethodno stekli u obrazovnim programima.

GLAVNE AKTIVNOSTI: U okviru inicijative *"Prvo radno iskustvo za doživotni uspeh"* sedam učenika srednjih stručnih škola smešteno je u organizacije iz pet zemalja (Belgija, Slovenija, Turska, Grčka i Portugalija) za dvomesečno sticanje praktičnog iskustva koje je doprinelo njihovoj zapošljivosti. Poseban

akcenat stavljen je na fazu nakon prakse kada je to iskustvo stavljeno u kontekst realnih koristi, posebno kroz priznanje ishoda učenja.

Inicijativa *"Radno iskustvo u EU u cilju unapređenja zapošljivosti"* podržala je šest mladih žena u procesu sticanja praktičnih znanja u različitim oblastima njihovog rada u četiri partnerske organizacije u EU iz Belgije, Holandije, Slovenije i Ujedinjenog Kraljevstva. Izborni proces bio je orijentisan prema kandidatima koji imaju manje mogućnosti, koji su imali manje radnog iskustva i koji su se susretali sa preprekama na tržištu rada, posebno prema učesnicima sa obrazovanjem u oblasti društvenih nauka poput prava, marketinga, ekonomije ili tehnoloških nauka. Učesnici su prošli kroz pripremnu fazu u kojoj su imali časove stranih jezika i u kojoj su prošli kulturološku pripremu. Naknadne aktivnosti podrazumevale su sastanke sa svim učesnicima u cilju provere rezultata njihovog učenja.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: znanja i veštine koji su specifične za posao, veštine komunikacije, timski rad, radna etika, menadžerske veštine, preduzetničke veštine i samopouzdanje

GLAVNI REZULTATI: Ova dva programa imali su pozitivne rezultate za sve koji su u njima učestvovali. Kroz program *"Prvo radno iskustvo za doživotni uspeh"* praktikanti su razvili nove veštine i upoznali se sa omladinskim sektorom, sa različitim kulturama i novim mogućnostima. Radno iskustvo u okviru programa *"Radno iskustvo u EU u cilju unapređenja zapošljivosti"* učesnicima je donelo samopouzdanje, povećanje nezavisnosti, a kod nekih je došlo i do razmatranja prekvalifikacije. Stekli su menadžerske i komunikacijske veštine, naučili su da se prilagode multikulturnom okruženju i da se snađu u neočekivanim situacijama u vezi sa smeštajem, transportom, komunikacijom i u svakodnevnom životu.

VIŠE INFORMACIJA: Programe je implementirao Centar za interkulturalni dijalog. Više informacija pronaći ćete na sledećoj stranici www.cid.mk.

#3 NAUČENE LEKCIJE: Glavne tačke ovih programa za one koji sastavljaju projekat jeste da vode računa o ciljnoj grupi i da zaista usklade potrebe na tržištu sa mogućnostima razvoja kompetencija ciljne grupe. Dobro obavite istraživanje i ne zaboravite da uključite mlade iz izdvojenih zajednica, koji imaju manje mogućnosti, mlade koji žive bez dovoljno socijalnih i ekonomskih prednosti i posebno one kojima je ovakvo iskustvo zaista neophodno. Ti mladi ljudi možda nikada nisu sami putovali ili nisu imali mogućnosti da napuste svoju zemlju i ukrcaju se u avion, na primer, tako da je potrebno puno strpljenja i pažnje organizatora kako bi održao kontakt sa učesnicima tokom čitavog procesa razvoja njihovih veština i kompetencija i kako bi pomogao učesnicima da svoje novostečene veštine usklade sa novom praksom u svojim zemljama, sa nekom obukom kako bi produžili svoje iskustvo i/ili novim radnim mestom koje bi odgovaralo njihovim kvalifikacijama.

ORGANIZACIJA PROGRAMA VOLONTIRANJA

Iako se programi volontiranja sprovode u korist drugih ili društva, oni u značajnoj meri doprinose unapređenju veština mladih ljudi.

#1 Učešće u Evropskoj volonterskoj službi

CILJEVI: Evropska volonterska služba (EVS) predstavlja program u okviru Erasmus+ programa koji omogućuje mladim ljudima da odlaze da volontiraju kraće ili duže u inostranstvu.

GLAVNE AKTIVNOSTI: U okviru Evropske volonterske službe Organizacija za mlade Alfa Albona obavlja slanje, vođenje i koordinisanje projekata EVS. Do sada smo ugostili 40 mladih ljudi i mlade sa nedovoljnim mogućnostima iz čitave Evrope na kraćim ili dužim projektima u okviru programa EVS i više od 30 mladih Hrvata poslali smo u različite organizacije u Evropi.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOSŁJIVOST: U projektu koristimo različite metode i pristupe kako bismo pružili veštine koje su od najveće koristi za zaposłljivost mladih ljudi, a istovremeno im dajemo slobodu da odaberu stručnu oblast u kojoj najviše žele da se angažuju. Stoga nakon završetka rada u okviru EVS mladi ljudi imaju najviše iskustva pošto sve vreme aktivno učestvuju u radu umesto da samo „pomažu“ zaposlenima u organizaciji.

GLAVNI REZULTATI: Veoma smo ponosni na mogućnosti koje pružamo mladim ljudima kao i na činjenicu da uvek radimo u međunarodnom okruženju sa ljudima iz čitavog sveta. To nam pomaže da razumemo mlade ljude i da steknemo nova znanja, ali i da dovedemo multikulturalizam i različite pristupe i načine života u naše ruralno okruženje. Oko 90% mladih koje smo ugostili uspelo je u roku od 3 meseca nakon povratka u svoju zemlju da pronađe posao, da započne svoj posao, da otvori svoju neprofitnu organizaciju ili da počne da radi u organizacijama koje su ih slale u inostranstvo ili da nastavi da radi u omladinskom sektoru ili u korist lokalne zajednice. Mi održavamo kontakt sa našim volonterima u EVS i nakon završetka projekta, ne samo u okviru daljeg praćenja razvoja situacije nakon završetka projekta već pre svega da bismo im pružili podršku i pomoć ukoliko im je potrebna.

VIŠE INFORMACIJA:

- www.alfa-albona.hr/projekti
- www.europa.eu/youth/EU/voluntary-activities

NAUČENE LEKCIJE:

- Program EVS mora biti dobro organizovan u organizaciji domaćinu kada se radi o timu i obezbeđenoj podršci za volontere kao i kada se radi o aktivnostima i radnom vremenu.
Savet: napravite vremenski plan za svaki dan u kome će volonter upisivati radne sate i aktivnosti. Ukoliko se radi preko vikenda, obavezna su 2 slobodna dana tokom nedelje. To je mnogo bolji način organizovanja radnih dana nego sakupljanje dana i korišćenje svih prikupljenih slobodnih dana odjednom (na taj način vaš projekat i aktivnosti neće biti ugroženi).
- Volonteri moraju da budu upoznati sa svojim odgovornostima, sa pravilima i sa svojim pravima.
Savet: Kratkoročni volonteri nemaju obuku kada dođu i često im organizacije koje ih šalju ne obezbeđuju obuke na odlasku tako da je neophodno da organizacije domaćini prođu to sa

njima. Sastavite svoj EVS kviz ili isprobajte neku interaktivnu metodu kako biste im pokazali sve aspekte EVS.

- Volonteri dolaze iz različitih razloga i često ti razlozi ne uključuju samo volontiranje već ima i ličnih okolnosti sa kojima su suočeni ili od kojih beže.

Savet: Važno je sa volonterima porazgovarati o njihovim očekivanjima i o onome što im vaša organizacija može ponuditi, jer često organizacije domaćini mnogo toga obećavaju kako bi došle do volontera, a kada volonteri stignu, shvate da je istina drugačija. Budite iskreni i insistirajte na efikasnoj komunikaciji. Ukoliko je volonteru potrebna dodatna podrška da bi rešio svoje lične probleme, omogućite mu to, pored mentorske podrške.

- Poštovanje između volontera i ljudi u organizacijama domaćinima koje rade direktno sa volonterima mora biti obostrano.

Savet: Budite konkretni u radu sa volonterima, možda i malo oštri, ali pokažite i svoju ljudsku stranu i pružite pomoć ako je neophodna. Budite poštteni!

- Objasnite kako se odvija projektni ciklus i posebno EVS program i kako funkcioniše finansiranje Erasmus + projekata generalno.

Savet: Često volonteri ne znaju kako se EVS finansira, kako se odvijaju projektni ciklusi (akreditacija, partnerstva, pisanje projekta, odobrenje finansiranja, finansiranje i procenat finansiranja na početku i nakon završetka projekta, logistika...). Veoma je važno da budu svesni toga i da vide šta mora da se uradi i obavi kako bi oni mogli da iskoriste tu priliku.

- Ne shvatajte volontere olako.

Savet: Volonteri koji dođu u vašu organizaciju domaćina su ljudi koji su došli da vam pomognu, oni nisu plaćeni zaposleni. Poštujte radno vreme i sva pravila i sve ono što primenjujete u okviru programa. Dajte im šansu da se razvijaju, da rastu i da uče nove stvari i veštine. Ukoliko im je potrebno nešto što je malo teže za realizaciju, pokušajte da im to omogućite, a kada naprave grešku, razgovarajte sa njima i pokušajte da im objasnite zbog čega je došlo do greške. Svakako im dajte i novu šansu.

KARIJERNO SAVETOVANJE I INFORMISANJE O VEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST

Programi karijernog informisanja i savetovanja obuhvataju oblasti informisanja o veštinama koje su neophodne za određena zanimanja i veštinama koje se traže na tržištu rada kao i aktivnosti u vezi sa identifikovanjem veština koje poseduju mladi ljudi i onih koje još treba da razviju kod sebe.

#1 Razvoj zapošljivosti i preduzetništva mladih u Bosni i Hercegovini

CILJEVI: Doprinos smanjenju nezaposlenosti među mladima u BiH uz obezbeđenje podrške za dalji razvoj karijernog savetovanja u tri opštine (Banja Luka, Bijeljina i Zenica) i jačanju preduzetništva među mladima u jednoj opštini (Banja Luka).

GLAVNE AKTIVNOSTI: Ima više aktivnosti u oblasti karijernog vođenja i savetovanja: razvoj i distribucija „Vodiča za srednješkolska zanimanja za učenike završnih razreda osnovne škole“, organizovanje sajмова zanimanja koja su deficitarna u srednjoj školi, sprovođenje obuke o karijernom savetovanju za 14 školskih savetnika i obuke za trenere o karijernom savetovanju za 16 lokalnih eksperata iz BiH, kreiranje i održavanje veb portala o karijernom savetovanju i sprovođenje lobiranja kako bi se iniciralo pisanje nacrta Strategije karijernog savetovanja u Republici Srpskoj.

VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST: Kroz aktivnosti obuka za karijerne savetnike posebna pažnja posvećuje se identifikovanju veština koje poseduju mladi ljudi.

VIŠE INFORMACIJA: Ove aktivnosti sprovodi Omladinski komunikativni centar.

#2 Onlajn portal za karijerno vođenje i savetovanje

CILJEVI: BOS karijera (karijera.bos.rs) je interaktivni onlajn portal za karijerno planiranje.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Nakon registracije mlada osoba može da uradi test za samoprocenu, da istraži bazu zanimanja i bazu obrazovnih institucija koje su u skladu sa zanimanjima i da sastavi svoj lični plan karijere. Mladi ljudi mogu i da napišu imejl karijernoj savetnici i da potraže odgovore na svoja pitanja. Postoji poseban deo na veb portalu, na kome mladi mogu da se informišu o novim zanimanjima i gde mogu da prate oglase za posao i prakse koji se redovno postavljaju. Onlajn portal ima prevashodni cilj da dopre do učenika srednjih škola, ali koriste ga i drugi mladi ljudi.

VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOSŁJIVOST: Svaki opis zanimanja sadrži informacije o veštinama koje su neophodne za to zanimanje. To je slučaj i sa delom koji se odnosi na nova zanimanja. U procesu karijernog savetovanja uvek se vodi diskusija o veštinama koje poseduje mlada osoba i o onima, na čijem razvoju treba raditi.

VIŠE INFORMACIJA: Veb portal je kreirala i održava ga Beogradska otvorena škola.

ZAGOVARAČKE AKTIVNOSTI

Kroz zagovaračke aktivnosti omladinske organizacije mogu da rade na politikama u oblasti zapošljivosti mladih, koje su zasnovane na podacima i koje su u skladu sa ostalim programima i aktivnostima.

#1 Zagovaranje za zapošljavanje mladih iz ranjivih grupa

KLJUČNE ZAGOVARAČKE AKTIVNOSTI: Asocijacija za demokratski prosperitet – ZID (ADP Zid) iz Podgorice učestvovala je u procesu javnih rasprava u okviru pripreme *Nacrta Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti* i zalagala se za bolji položaj mladih iz ranjivih grupa u kontekstu zapošljavanja. Među preporukama navedenim u izveštaju o raspravama, prva je da mladi treba da budu prepoznati u načelima zakona, posebno u kontekstu afirmativnih akcija, pošto oni predstavljaju ranjivu grupu koja je u riziku od socijalnog isključenja. Takođe se predlaže da se redefinišu aktivne politike tržišta rada u vidu planova, programa i mera koje imaju za svrhu unapređenje zapošljivosti i sticanje kompetencija za bolju poziciju na tržištu rada. Štaviše, predlaže se prepoznavanje slabije zapošljivih osoba koje zbog društvene stigmatizacije i marginalizacije ne mogu lako da dođu do posla nezavisno od svoje konkurentnosti na tržištu rada. To je slučaj sa bivšim zavisnicima od hemijskih i drugih supstanci, sa bivšim zatvorenicima, sa ljudima koji su marginalizovani zbog svoje seksualne orijentacije i drugim marginalizovanim grupama koje su definisane u Evropskoj strategiji za mlade. Postoji i predlog da se u zakon uključe socijalne inovacije kao način ublažavanja problema nezaposlenosti među mladima, posebno kada se radi o grupama koje su u riziku od socijalnog isključenja.

VIŠE INFORMACIJA: Izveštaj o javnoj raspravi o Nacrtu Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti može se naći na adresi www.gov.me.

#2 Zagovaranje za aktivnu politiku tržišta rada zasnovanu na podacima za mlade ljude

GLAVNE ZAGOVARAČKE AKTIVNOSTI: Mreža mladih Hrvatske u saradnji i uz podršku Matice hrvatskih sindikata i Saveza samostalnih sindikata Hrvatske pripremila je dokument „**A šta je sa dokazima: u kojoj je meri Hrvatska implementirala preporuke iz eksterne evaluacije mera aktivne politike zapošljavanja?**“ Taj dokument bio je odgovor na usvajanje integrativnih mera aktivne politike zapošljavanja pod sloganom „*Od mere do karijere*“. Nove mere su ocenjene uzimajući u obzir preporuke dvaju evaluacija Ministarstva za rad i penzioni sistem koje je finansirala Evropska unija: 1) *Eksterna evaluacija aktivnih mera politike tržišta rada 2010-2013* i 2) *Realizacija mera aktivne politike zapošljavanja – evaluacija iskustava učesnika, mentora i poslodavca sa obukom na radnom mestu bez zapošljavanja*. Zaključili su da od 67 preporuka samo 3 su potpuno integrisane, 8 njih je bilo delimično integrisano i 56 preporuka nije integrisano. Neke od tih preporuka imaju direktne veze sa veštinama važnim za zapošljivost, poput preporuke u vezi sa merom „Obuka na radnom mestu bez zapošljavanja“ da je neophodno promovisati smernice za kreiranje programa obuka: opšti opis posla, spisak stručnih veština i znanja, monitoring i evaluacija napretka, definisanje plana aktivnosti i predviđeni vremenski period. Međutim, autori Mreže mladih Hrvatske zaključili su da te preporuke nisu prihvaćene.

VIŠE INFORMACIJA: Izveštaj o analizi može se naći na sajtu Mreže mladih Hrvatske www.mmh.hr.

#3 Zagovaranje u oblasti podsticanja zapošljavanja mladih

GLAVNE ZAGOVARAČKE AKTIVNOSTI: Kroz inicijativu **Poslovni prostor BH** Institut za razvoj mladih podržao je *Direktivu o podsticanju zapošljavanja Vlade Federacije Bosne i Hercegovine* i *Javni poziv za podnošenje zahteva za podsticaje za prvo zaposlenje i samozaposlenje*. U skladu sa Direktivom podsticaji su obezbeđeni za prvu godinu rada za nezaposlena lica pod uslovom da poslodavac zadrži zaposlenog u radnom odnosu još jednu godinu bez podsticaja, odn. uz obavezu da zaposlenom isplaćuje zaradu i doprinose. Podsticaj se isplaćuje poslodavcu kao nadoknada za doprinose za najnižu zaradu u Federaciji Bosne i Hercegovine i za porez na prihod novozaposlene ili samozaposlene osobe. Institut javno zagovara tu aktivnu meru zapošljavanja na sastancima sa predstavnicima Ministarstva za razvoj, preduzetništvo i zanatstvo i Kancelarije Premijera Federacije Bosne i Hercegovine. Institut je učestvovao u razvoju **Javnog poziva za izbor korisnika grantova** Ministarstva za razvoj, preduzetništvo i zanatstvo FBiH, posebno dela koji se bavi unapređenjem kriterijuma za projekte za mlade, žene i novopokrenute poslove. U skladu sa rezultatima **Analize budžetskih podsticaja za ekonomiju u BiH** sa predloženim merama za unapređenje procesa nagrađivanja koje je sproveo Institut, u pozivu je prioritet dat preduzetnicima u veoma traženim zanimanjima i sektorima ekonomije koji obećavaju. Institut je takođe otpočeo dijalog sa Kancelarijom Premijera o razvoju i usvajanju **Zakona o podsticanju zapošljavanja mladih u FbiH**, koji bi postavio temelje za dugoročno zapošljavanje svih mladih pošto se Odluka o podsticanju zapošljavanja, koju je usvojila Vlada FBiH krajem 2015. uglavnom odnosila na načine obezbeđenja prvog radnog iskustva za ograničeni broj mladih ljudi.

VIŠE INFORMACIJA: Više informacija možete pronaći na facebook stranici Instituta za razvoj mladih, Poslovni prostor BH.

O PROJEKTU:

U decembru 2015. Beogradska otvorena škola i njen projektni Konzorcijum: Alfa Albona iz Hrvatske, Beyond Barriers iz Albanije, Centar za građansko obrazovanje iz Crne Gore, Centar za interkulturalni dijalog iz Makedonije i Institut za razvoj mladih KULT iz Bosne i Hercegovine dobio je grant od Izvršne agencije za obrazovanje, audiovizuelne medije i kulturu (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency - EACEA) da implementira projekat

Western Balkan youth WORK(s) for youth Employability! (WEBWORK) - Regional initiative for a common approach to youth employability

Cilj projekta jeste da doprinese prilagođavanju mladih u regionu Zapadnog Balkana promenama koje su sve brže na tržištu rada i njegova implementacija počela je 15. jula 2016. i završila se 14. jula 2017.

Generalni ciljevi projekta u skladu su sa generalnim ciljevima programa Erasmus +, komponente Izgradnja kapaciteta u oblasti mladih i kreirani su da odgovore na gore navedene ciljeve:

- Unapređenje kvaliteta omladinskog rada u oblasti zapošljavanja mladih u regionu Zapadnog Balkana;
- Podsticanje razvoja programa neformalnog učenja za zapošljivost mladih;
- Promovisanje strateške saradnje između državnih institucija, poslovnog sektora i omladinskih organizacija za zapošljivost mladih.

U skladu sa tim projekat je ostvario sledeće rezultate:

- 1) podignuti su kapaciteti 36 omladinskih radnika za rad na unapređenju zapošljivosti mladih;
- 2) razvijeno je pet obuka za razvoj veština i kompetencija mladih ljudi radi efikasnijeg zapošljavanja;
- 3) kreirana je mreža osoba koje rade sa mladima regiona Zapadnog Balkana u oblasti zapošljavanja mladih;
- 4) razvijen je portfolio veština važnih za zapošljivost mladih na regionalnom nivou;
- 5) kreirane su preporuke za zajednički rad između ključnih interesnih grupa (poslovni sektor, državne institucije i omladinske organizacije) u oblasti zapošljivosti među mladima; i
- 6) definisane su ključne mere za unapređenje zapošljivosti mladih u regionu Zapadnog Balkana.

REFERENCE

- 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.
- Brewer, L. (2013). Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. Geneva: International Labour Office, Skills and Employability Department.
- Cela, A., T. Fshazi, A. Mazniku, G. Kamberi and J. Smaja. 2013. Albanian youth 2011: Between present hopes and future insecurities. Tirana: Friedrich Ebert Foundation and IDRA Research & Consulting.
- Djuric, D. (2016). Labour market transitions of young women and men in Montenegro. Geneva: International Labour Office, 2016 (Work4Youth publication series ; No. 34)
- European Union (2006). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning. Official Journal of the European Union, L394/10. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hill, Roger B. "Lesson 2 - What is Work Ethic?" On-line Lessons - Lesson 2. Accessed May 28, 2017. <http://workethic.coe.uga.edu/less2.html>.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- Hurrelmann, K., and Weichert, M. (Eds.) (2015). Lost in democratic transition?: Political challenges and perspectives for young people in South East Europe; results of representative surveys in eight countries / Authors: Flere, S., Hurrelmann, K., Klanjšek, R., Lavrič, M., Reibold, H., and Taleski, D. Sarajevo: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Ilišin, V., Bouillet, D., Gvozdanović, A. & Potočnik, D. (2013). Youth in a time of crisis: first IDIZ-Friedrich-Ebert-Stiftung youth survey. Zagreb: Institute for Social Research, Friedrich Ebert Stiftung.
- INSTAT. (2015). Youth in Albania Challenges in changing times.

- Latkovic, M.T., M. B. Popovska, E. Serafimovska and A. Cekic. 2013. Youth Study Macedonia 2013. Skopje: Friedrich Ebert Foundation.
- Knežević, M. & Đukanović, P. (2016). Mladi u Crnoj Gori – društveni dekor ili društveni kapital? Podgorica; Centar za građansko obrazovanje (CGO).
- Marjanovic, D. (2016). Labour market transitions of young women and men in the Republic of Serbia. Geneva: ILO, 2016 (Work4Youth publication series; No. 36).
- 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.
- Mojsoska Blazevski, N. (2016). Labour market transitions of young women and men in the former Yugoslav Republic of Macedonia: results of the 2014 school-to-work transition survey. Geneva: ILO, 2016 (Work4Youth publication series; No. 37).
- Tomanović, S. & Stanojević, D. (2015). Young people in Serbia 2015: situation, perceptions, beliefs and aspirations. Belgrade: Friedrich Ebert Stiftung Büro Belgrade, SeConS development Initiative group.
- UK Commission for employment and skills. (2009).The Employability Challenge. London: UK Commission for Employment and Skills.
- World Bank Group. (2016). Ten Messages about Youth Employment in South East Europe. South East Europe regular economic report, no. 9 S; World Bank, Washington, DC.
- Žiga, J., Turčila, L., Osmić, A., Bašić, S., Džananović Miraščija, N., Kapidžić, D., Brkić Šmigoc J. (2015). Youth study Bosnia and Herzegovina. Sarajevo: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Harvard University Competency Dictionary. Accessed May 28, 2017. https://apps2.campusservices.harvard.edu/cas/empldocs/cs/harvard_competency_dictionary_complete.pdf.



Beogradska otvorena škola
Masarikova 5/16
11 000 Beograd
Republika Srbija

www.bos.rs
karijera.bos.rs
facebook.com/BOSKarijera

