

# PORTFOLIO VJEŠTINA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJIVOST MLADIH NA REGIONALNOM NIVOU



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

PORTFOLIO VJEŠTINA  
NEOPHODNIH ZA  
ZAPOŠLJIVOST  
MLADIH NA  
REGIONALNOM NIVOU



Beogradska otvorena  
škola

Masarikova 5/16  
11 000 Beograd  
Republika Srbija  
Tel: +381 11 30 65 800  
Fax: +381 11 36 13 112  
Web: [www.bos.rs](http://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

ŠTAMPA:

Dosije studio

TIRAŽ:

1800

GODINA:

2017



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.

# O PORTFOLIJU VJEŠTINA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJIVOST MLADIH NA REGIONALNOM NIVOU

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

*U Portfoliju vještina neophodnih za zapošljivost mladih na regionalnom nivou* obuhvaćeni su rezultati analiza ključnih vještina 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 primjene programa za zapošljivost mladih. Pored toga, on može da posluži i kao polazište za formulisanje mjera politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih. Djelovi 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 vještina neophodnih za zapošljivost na Zapadnom Balkanu i postojećih praksi u sektoru mladih.

Portfolio vještina neophodnih za zapošljivost mladih na regionalnom nivou sastoji se od sljedećih djelova:

### ŠTA SU TO VJEŠTINE NEOPHODNE ZA ZAPOŠLJIVOST?

---

Definicija vještina 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 UNAPRIJEDE TRENTNU SITUACIJU

---

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

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

---

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

### OPIS JEDANAEST NAJVAŽNIJIH VJEŠTINA I KOMPETENCIJA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJIVOST

---

Identifikovano je i ukratko opisano jedanaest vještina 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 mjeri da doprinesu unaprijeđenju vještina i kompetencija neophodnih za zapošljivost

## ■ ŠTA SU TO VJEŠTINE KOJE SU VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST?

Prepoznavanje značaja vještina je od suštinskog značaja s obzirom na to da su one veoma povezane sa zapošljivošću mladih. Za pojedince zapošljivost zavisi od „znanja, vještina i stavova koje posjeduju, 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 vještine neophodne za zapošljivost kao: ... vještine, znanje i kompetencije koje **unaprjeđuju sposobnost radnika da obezbijedi i zadrži posao, da napreduje na poslu i da se snađe kada nastupe promjene**, da obezbijedi 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 vještine važne za zapošljivost predstavljaju „**vještine koje su potrebne skoro svakome kako bi obavljao skoro svaki posao**“ (Komisija za zapošljavanje i vještine Ujedinjenog Kraljevstva - UK Commission for employment and skills, 2009).

## ■ NEZAPOSLENOST MEĐU MLADIMA U DRŽAVAMA ZAPADNOG BALKANA

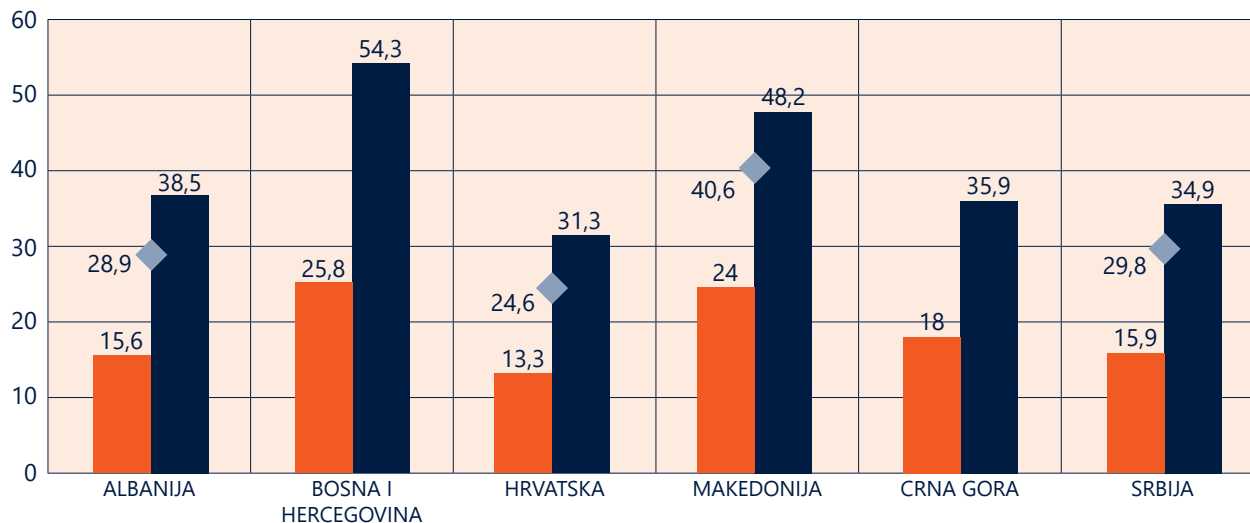
Mladi ljudi predstavljaju ranjivu grupu na tržištu rada.

Nezaposlenost među mladima predstavlja sve veći problem u državama Evrope. U državama Zapadnog Balkana stopa nezaposlenosti među mladima<sup>1</sup> (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).

<sup>1</sup> **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 obezbjeđuju 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 prosjek 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 prosjekom u 28 država Evropske unije, gde stopa nezaposlenosti među mladima iznosi 18,7, a ukupna stopa nezaposlenosti 8,5, može se zabilježiti da je prisutan generalni trend mnogo veće nezaposlenosti među mladim ljudima. Ipak, **apsolutne vrijednosti stopa nezaposlenosti među mladima u državama Zapadnog Balkana mnogo su više i stoga zahtijevaju 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 neaktivnosti<sup>2</sup> 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 prosječna 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 prosjek u 28 država EU 27,1%.

### Neke grupe mladih ljudi su mnogo ranjivije na tržištu rada.

Posebno zabrinjavajuća je visoka stopa mladih koji nijesu 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 vještina. Raspoloživi podaci (Slika 3) ukazuju na činjenicu da je udio tih mladih ljudi relativno visok u državama Zapadnog Balkana i stoga pažnju treba usmjeriti na tu grupu.

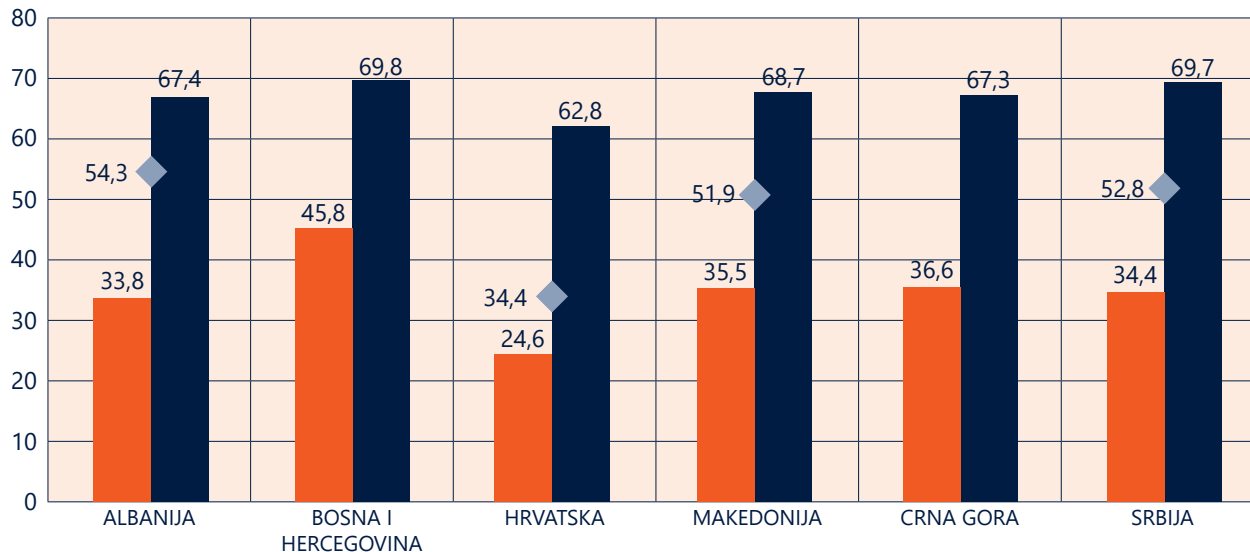
---

2 **Stopa neaktivnosti** (po starosnoj grupi) izračunava se tako što se broj osoba koje se smatraju neaktivnima u radno sposobnoj populaciji (drugim riječima, ljudi koji nisu zaposleni, a nijesu ni definisani kao nezaposleni) podijeli 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

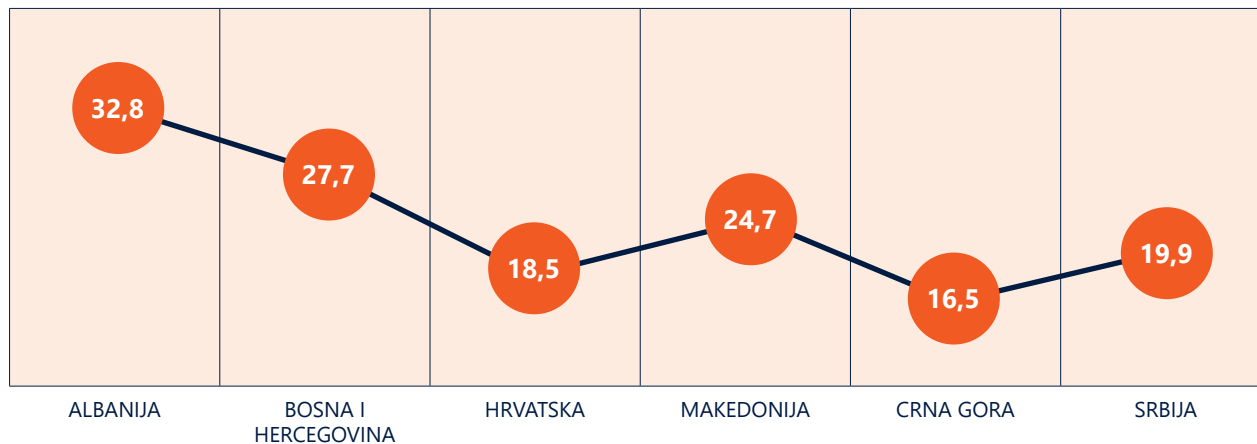


**Slika 2: Stope neaktivnosti različitih starosnih grupa u državama Zapadnog Balkana 2016.**

*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 prosječne 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.

## Udio mladih koji nemaju zaposlenje i koji nijesu u sistemu obrazovanja ili obuke (% populacije mladih) u 2015



**Slika 3: Udio mladih koji nemaju zaposlenje i koji nijesu u sistemu obrazovanja ili obuke (% populacije mladih) u 2015.**

*Izvor: Podaci Svjetske banke, Indikatori svjetskog razvoja 2015.*

Štaviše, u nekim zemljama se registruju rodne razlike u učešće na tržištu rada. Na primjer, 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, primjetno 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 primijetiti 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 predjela i Roma, takođe više podložni riziku od isključenja sa tržišta rada.

### Kvalitet poslova koje imaju mladi ljudi nije zadovoljavajući.

Nijesu 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 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 vrijeme. U Crnoj Gori 13,4% mladih ljudi radi bez ugovora dok 56,4% mladih ljudi imaju ugovore o radu na ograničeno vrijeme. U Hrvatskoj 52% mladih zaposlenih starosti od 15 do 29 godina imalo je ugovore o privremenom zaposlenju u 2016. dok je taj prosjek u državama EU 32,4% u istom periodu (EUROSTAT, 2016).

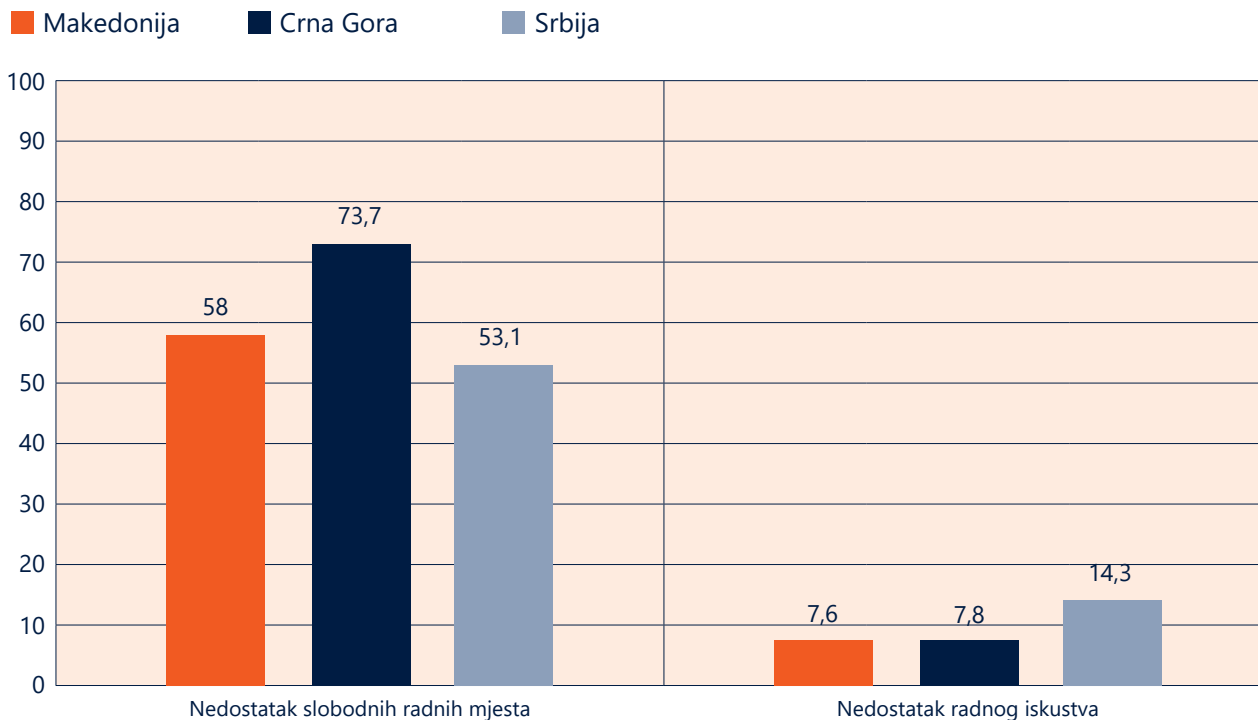
U Albaniji je situacija slična – većina mladih ljudi u Albaniji radi kao pomažući članovi domaćinstva (43,9% ukupne zaposlenosti među mladima), pri čemu mlade žene pružaju svoj doprinos kao pomažući članovi domaćinstva malo više nego mladi muškarci (49,2% i 40,1%) (INSTAT, 2015).

Takva situacija gura mlade ljude u ekonomski zavisian položaj bez odgovarajuće pravne zaštite što se u značajnoj mjeri 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 cijelog života. Štaviše, takva situacija umanjuje njihove mogućnosti da razviju značajne vještine neophodne za zapošljivost koje su im potrebne za budući profesionalni razvoj što u velikoj mjeri sužava njihove perspektive u karijeri i vjerovatnoću da će naći dobar posao.

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

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

## Nezaposleni mladi prema mišljenju o glavnoj prepreci za pronalaženje 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 vještine faktorom koji je značajan za pronalaženje zaposlenja.

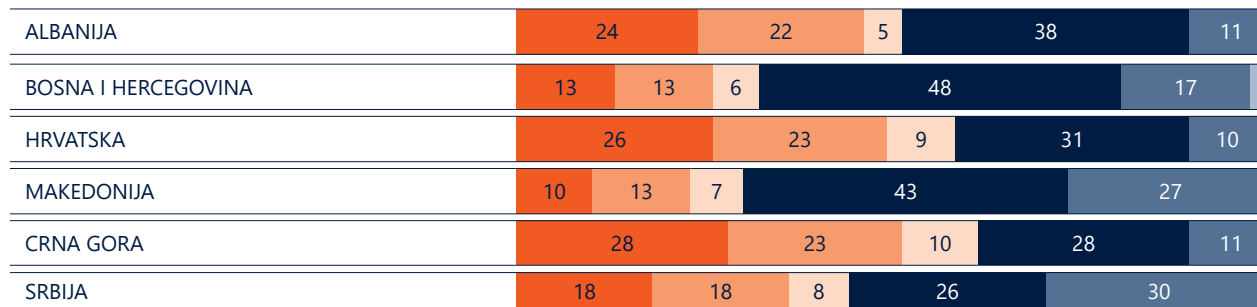
Pošto su vještine nesumnjivo od suštinskog značaja, važno pitanje jeste da li ih mladi ljudi tako doživljavaju. Na pitanje koja je glavna prepreka za pronalaženje zaposlenja najveći broj nezaposlenih mladih ljudi u Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji navodi da je glavni izazov nedostatak raspoloživih radnih mjesta, 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 povjerenje u vještine i radno iskustvo kada se radi o značajnim faktorima za obezbjeđenje zaposlenja. Iako mladi ljudi imaju pravo kada smatraju da nema dovoljno raspoloživih radnih mjesta na tržištu rada iz različitih razloga, ipak je od suštinskog značaja za njih da uvide mogućnosti koje postoje i da prepoznaju značaj kontinuiranog unaprjeđenja vještina. Posljedično, neke od aktivnosti omladinskih organizacija i organizacija koje rade sa mladima trebalo bi usmjeriti na informisanje o vještinama 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 (Çela, 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. Mjere na nivou vlada mogu da obezbijede 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 svijesti javnosti.

## ■ ODGOVOR POLITIKE – JAVNE POLITIKE KOJE IMAJU ZA CILJ UNAPRJEĐENJE TRENUTNE SITUACIJE

Dvije grupe politika bavile su se oblašću nezaposlenosti među mladima i niskim nivoom vještina: politike zapošljavanja i omladinske politike. Nezavisno od ove dvije grupe politika ponekad su te teme i dio strategija obrazovanja, karijernog vođenja i savjetovanja ili opštih dokumenata koja se odnose na razvoj. Na primjer, u Crnoj Gori **Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije** (2016-2020.) predviđa mjere za razvoj vještina, posebno vještine upravljanja karijerom i vještine doživotnog učenja.

U sledećem odeljku dat je pregled aktuelnih mjera politike kao smjernica 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, zdravlju, 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, unaprjeđenje 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 vještina stečenih u državama gdje 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 Prijedlog 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 mjera u Omladinskoj politici RS i moguće mjere u Strategiji za mlade FBiH: 1) unaprjeđenje vještina mladih u traženju zaposlenja i obezbjeđenje savjetovanja i orijentacije preko javnih službi za zapošljavanje, 2) posvećivanje posebne pažnje unaprjeđenju vještina i kvalifikacija nekvalifikovane ili slabo kvalifikovane omladine, 3) odgovorne vlasti u obrazovnom sektoru na svim nivoima treba da obezbijede sistematski razvoj novog, živog tržišta usluga dodatnog i neformalnog obrazovanja kako bi se zadovoljili osnovni zahtjevi 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 vještina. Cilj Nacionalnog programa jeste unaprjeđenje aktivnosti tijela 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 smjernicama 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 mjerama za zapošljavanje mladih i da ovaj program priznaje volonterski rad kao način sticanja znanja i razvoj vještina što bi moglo biti korisno za tržište rada.

**Makedonija: Nacionalna Strategija za mlade (2016-2025.)** – Ova strategija uključuje tematsku oblast „Podrška u zapošljavanju i prije 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 vještine) koje su potrebne na tržištu rada“. Mjere 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 vještina 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 sljedeće vrijednosti, karakteristike, vještine i znanje, između ostalog: *liderstvo, motivacija, produktivnost, tačnost, samokontrola, nezavisnost, inovacija, kritičko razmišljanje, informatička pismenost, kreativnost, komunikacija, odgovornost, istrajnost, vjera u sebe i druge i strani jezici*. Dio koji se odnosi na jedan od 6 glavnih ishoda odn. prioriteta strategije pod nazivom *Mladi ljudi imaju pristup kvalitetnom obrazovanju* podrazumijeva mjere koje treba preduzeti u cilju unaprjeđenja znanja, vještina i kompetencija mladih ljudi koje doprinose njihovoj zapošljivosti. U strategiji je prepoznat značaj neformalnog obrazovanja u razvoju vještina i posebno navodi akcije na unaprjeđenju socio-emocionalnih vještina kao i preduzetničkih i informatičkih i komunikacijskih vještina. U njoj je takođe navedeno da je neophodno informisati mlade ljude o konceptu doživotnog učenja i mogućnostima za verifikaciju znanja i vještina stečenih izvan sistema formalnog obrazovanja.

**Srbija: U Nacionalnoj strategiji za mlade 2015-2025.** definisano je devet strateških ciljeva koji predstavljaju promjene koje treba postići kada se radi o mladim ljudima. Jedan od tih ciljeva jeste *Unaprjeđenje zapošljivosti i zapošljavanja 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, vještina 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, vještina i kompetencija kroz 1) razvoj modela ocjenjivanja transverzalnih vještina 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 vještina u saradnji sa drugim omladinskim političkim akterima i 3) kroz obezbjeđenje podrške za programe koji omogućuju mladim ljudima sticanje praktičnih znanja, vještina i kompetencija.

## STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA

**Albanija: Strategija zapošljavanja i vještina 2014-2020.** ima opštu viziju da do 2020. godine ostvari konkurentnu ekonomiju i inkluzivno društvo zasnovano na „boljim vještinama 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 obezbijedeno 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 udjela 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 zahtjeva tržišta rada i razvoja njihovih vještina“ 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 zahtijeva drugačiji set stručnih vještina i kompetencija u svim sektorima. U strategiji je primijenjen 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, unaprjeđenje zapošljivosti žena i muškaraca, posebno u osjetljivim grupama, unaprjeđenje efikasnosti, efektivnosti i menadžmenta politika i institucija tržišta rada.

**Hrvatska:** Kao država članica Evropske unije Hrvatska je obavezna da primijeni 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. (dio 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 mjera zapošljavanja na nivou EU usvojen je 2012. Paket mjera za zapošljavanje mladih koji je fokusiran na unaprjeđenje prelaska mladih ljudi iz sistema obrazovanja u svijet rada. Taj paket mjera uključuje prijedlog Preporuka državama članicama da uvedu Garanciju za mlade kako bi obezbijedile da svi mladi ljudi do 25 godina starosti dobiju dobru ponudu radnog mjesta, nastavak obrazovanja, praksu ili obuku u roku od četiri mjeseca nakon napuštanja sistema formalnog obrazovanja ili nakon što postanu nezaposleni. Taj paket mjera takođe podrazumijeva ostale ključne mjere Evropskog saveza za stručno obrazovanje (European Alliance for Apprenticeship) i Kvalitetnog okvira za pripravništvo (Quality Framework for Traineeships) koje imaju za cilj promovisanje programa praksi i inicijativa u cijeloj 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 doprinjeli nezaposlenosti među mladima: 1) mala vjerovatnoća pronalazanja 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 vještina koje su potrebne poslodavcima i vještina koje se stiču u sistemu obrazovanja, 4) trend među mladim ljudima da ulaze u sistem visokog obrazovanja i činjenica da nisu zainteresovani za radna mjesta 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 unaprjeđenje efikasnosti aktivnih mjera tržišta rada koje uključuju mlade ljude. Štaviše, u jednom prioritetu strategije stoji: „Unaprjeđenje 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 vještina koje se nude na strani rada). Kao poseban strateški cilj naglašena je potreba za unaprjeđenjem kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i za harmonizacijom sa potrebama tržišta rada. Još uvijek dinamične promjene na tržištu rada nijesu u dovoljnoj mjeri praćene razvojem takozvanih mekih vještina, ni kada se radi o formalnom ni kada se radi o neformalnom obrazovanju. Prisutan je i nedostatak istraživanja za potrebe boljeg predviđanja potreba za vještinama 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 mjere politike koje imaju posebno za cilj unaprjeđenje 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 unaprjeđenje statusa mladih na tržištu rada uključujući mjere unaprjeđenja programa pripravnštva i stručnih praksi.

## AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA

U svim državama postoje aktivne mjere 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 primjenjuju omladinske organizacije kako bi se obezbijedilo da oni budu usklađeni i da odgovaraju potrebama mladih ljudi koji nijesu uključeni u postojeće mjere. 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 savjetovanja. U tekstu koji slijedi navedeni su primjeri tih mjera u državama Zapadnog Balkana.

**Politike koje predstavljaju direktnu podršku zapošljavanju i samozapošljavanju** podrazumijevaju sljedeće 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 mjere tržišta rada podrazumijevaju **organizovanje različitih obuka za vještine koje su specifične za posao i za transverzalne veštine**. Primjeri obuka za transverzalne vještine su sljedeći:

- Obuke i druge aktivnosti u cilju razvoja vještina upravljanja karijerom koje su neophodne radi povećanja zapošljivosti i poboljšanja profesionalnog razvoja (Hrvatska)
- Obuke u oblasti osnovnih vještina 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 mjere 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 vještine 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 obezbjeđenje podrške mladim ljudima sa stečenim visokim obrazovanjem, a bez radnog iskustva kroz program devetomjesečnih obuka, u okviru koga oni stiču znanja, vještine i kompetencije za samostalno obavljanje posla uz povezivanje sa poslodavcima kako bi lakše došli do zaposlenja.

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

- Stručnog vođenja koje podrazumijeva 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, savjetovanje i smjernice za zapošljavanje, pravljenje plana za traženje posla).

U nekim državama postoji **grupa mjera koje za ciljnu grupu imaju isključivo mlade ljude**. U Srbiji postoji set mjera koje preduzima Nacionalna služba za zapošljavanje sa ciljem da obezbijedi da mladi ljudi imaju znanja i vještine relevantne za zapošljavanje pod nazivom Paket za mlade. On podrazumeva sljedeće aktivnosti: 1) procjenu zapošljivosti mlade osobe, 2) kreiranje individualnog plana zapošljavanja i mjera neophodnih za aktivaciju i unaprjeđenje zapošljivosti, i 3) posredovanje u zapošljavanju ili aktivne mjere zapošljavanja (profesionalnu orijentaciju i karijerno savjetovanje, 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 primjer, u Makedoniji su ti programi organizovani u skladu sa potrebama na lokalnom nivou. U Crnoj Gori Zavod za zapošljavanje pokrenuo 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 vještina koje se odnose na kreiranje, menadžment i implementaciju projekta kao i da omogući umrežavanje u okviru klastera. Program ima dva dijela. U prvom dijelu primjenjuje se teoretski pristup u trajanju od tri mjeseca, a drugi dio predstavlja praktični rad i podrazumijeva radno angažovanje u programu u trajanju od devet mjeseci.

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 vještina mladih ljudi i vještina koje su potrebne tržištu rada** i predviđaju mjere za unaprjeđenje 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 vještina kroz različite programe.

Pitanje evaluacije postojećih mera namijenjenih mladim ljudima još uvijek je otvoreno. Na primjer, u Bosni i Hercegovini primjetno je da nedostatak podataka o efektima postojećeg programa aktivnih politika tržišta rada sprječava usvajanje specifičnog prijedloga za njihovo unaprjeđenje. Čak se dovodi u pitanje i tip mjera: mjere subvencija za zapošljavanje i samozapošljavanje preovlađuju mjeđu postojećim aktivnim politikama tržišta rada dok se nedovoljna pažnja posvećuje mjerama obuka i savjetovanja za nezaposlena lica i mjerama koje imaju za cilj povećanje konkurentnosti i perspektiva za nezaposlena lica na tržištu rada.

## ■ KLJUČNE VJEŠTINE I KOMPETENCIJE NEOPHODNE ZA ZAPOSŁJAVANJE 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 vještine 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 vještina i kompetencija koje se smatraju najznačajnijim u svakoj od država Zapadnog Balkana. Te vještine i kompetencije predstavljene su u Tabeli 4. Postoji veliki broj vještina koje su identifikovane kao značajne, pod različitim imenima, ali je vidljivo i značajno preklapanje. Naime, primetno je da su neke vještine 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 vještine podijeljene su u 5 grupa transverzalnih vještina/kompetencija u skladu sa Evropskom klasifikacijom vještina, 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
Vještine komunikacije	Vještine komunikacije	Vještine komunikacije	Vještine komunikacije	Vještine komunikacije	Vještine 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 mjestu, motivacija	Pozitivan stav prema poslu generalno	Lični razvoj	Želja za učenjem i sopstvenim unaprjeđenjem, ambicija, energija, dinamičnost	Motivacija, lična posvećenost	Spremnost za učenje, aktivno učenje
IT i kompjuterske vještine	IT i kompjuterske vještine		IT i kompjuterske vještine	Kompjuterske i tehničke vještine	Kompjuterske vještine
Sposobnost učenja	Fleksibilnost	Sposobnost prilagođavanja	Fleksibilnost		Prilagodljivost
Vještine rešavanja problema		Vještine rešavanja problema	Rešavanje kompleksnih zadataka	Veštine rešavanja problema	Veštine rešavanja problema

- Stavovi i vrijednosti na poslu
- Primena znanja
- Kognitivne vještine i kompetencije
- Jezik i komunikacija
- Socijalne vještine i kompetencije

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

■ Stavovi i vrijednosti na poslu

■ Primena znanja

■ Kognitivne vještine i kompetencije

■ Jezik i komunikacija

■ Socijalne vještine 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
Vještine čitanja, pisanja i osnovnog računanja			Vještine unošenja podataka i čitanja podataka	Obrada i tumačenje numeričkih podataka, funkcionalna pismenost	
Efektivno vođenje			Liderske vještine		
	Analitičke, kvantitativne vještine				Analitičke vještine
			Vještine pregovaranja		
		Inicijativa i proaktivnost			

- Stavovi i vrijednosti na poslu
- Primena znanja
- Kognitivne vještine i kompetencije
- Jezik i komunikacija
- Socijalne vještine i kompetencije

## ■ OPIS JEDANAEST VJEŠTINA I KOMPETENCIJA KOJE SU NAJVAŽNIJE ZA ZAPOSŁJIVOST

Na osnovu pregleda ključnih vještina i kompetencija koje su navedene za svaku zemlju identifikovano je i opisano jedanaest vještina 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 razumije i zapamti poruku”. (Harvard University Competency Dictionary) “Komunikacijske vještine podrazumijevaju sposobnost slušanja i posmatranja u cilju razumijevanja, sposobnost jasnog i efikasnog dovođenja u vezu ideja, korišćenja strategija i vještina u efikasnom radu s drugima i analizu i evaluaciju efektivnosti formalne i neformalne komunikacije”. (Povećanje zapošljivosti mladih: Šta? Zašto? i Kako? Vodič kroz glavne vještine 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 podrazumijeva sposobnost da se lako i efikasno radi u grupi. Vještine rada u timu podrazumijevaju sposobnost donošenja odluka uključujući i specifikovanje ciljeva i ograničenja, uzimanje u obzir rizika i generisanje i evaluaciju alternativa. On zahtijeva saradnju, liderstvo i izvršavanje naloga.” (Povećanje zapošljivosti mladih: Šta? Zašto? i Kako? Vodič kroz glavne vještine u radu - Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills)
3. **Znanje stranih jezika** – “Znanje stranih jezika podrazumijeva sposobnost razumijevanja, izražavanja i tumačenja koncepata, misli, osjećanja, 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 vrijeme) u skladu sa željama ili potrebama osobe. Za komunikaciju na stranim jezicima takođe su neophodne vještine poput medijacije i interkulturalnog razumevanja". (Ključne kompetencije za doživotno učenje - Evropski referentni okvir - Key competences for lifelong learning — a European reference framework)

4. **Želja za učenjem i sopstvenim unaprjeđenjem** – "Aktivno identifikovanje novih oblasti učenja, redovno kreiranje i korišćenje mogućnosti da se uči, korišćenje novostečenih znanja i vještina na radnom mjestu i učenje kroz njihovu primjenu". (Harvard University Competency Dictionary)
5. **IT i kompjuterske vještine** – "Digitalna kompetencija podrazumijeva sigurno i kritičko korišćenje tehnologije informatičkog društva u poslu, u slobodno vrijeme i u komunikaciji. Zasnovana je na osnovnim vještinama iz oblasti informacionih i komunikacijskih tehnologija: na korišćenju kompjutera radi pronalaženja informacija, pristupanja informacijama, čuvanja, proizvodnja, predstavljanja i razmjene 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 promjena u radnim zadacima ili u radnom okruženju. Efikasno prilagođavanje radu u okviru novih radnih struktura, procesa, zahtjeva ili kultura". (Harvard University Competency Dictionary)
7. **Vještine rješavanja problema** – "Vještine rješavanja problema uključuju prepoznavanje dugoročnih posljedica rješenja problema i ispitivanje, razradu, implementaciju i evaluaciju plana aktivnosti u cilju rješavanja problema. Pojedinci moraju biti u stanju da procijene informaciju ili situacije, da ih razlože na glavne komponente, da razmotre različite pristupe i da ih riješe. Takođe treba da budu u stanju da odluče koji pristup je najbolji". (Povećanje zapošljivosti mladih: Šta? Zašto? Kako? Vodič

kroz glavne vještine 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 podrazumijeva lična odgovornost za posao koji se obavlja i koja je zasnovana na uvjerenju da rad ima vrijednost po sebi. Istraživanje je pokazalo da je mnoge karakteristike radne etike moguće obuhvatiti u tri pojma – interpersonalne vještine, 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. **Vještine 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 vještine** – Vještine koje su u vezi sa proaktivnim upravljanjem projektima, efikasnim predstavljanjem i pregovaranjem, sposobnošću rada kao pojedinac i saradnje u timu, sposobnošću procjene i identifikovanja svojih prednosti i slabosti i procjene i preuzimanja 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 rješavan i to zahtijeva saradnju svih aktera. Omladinske organizacije i organizacije koje rade sa mladima imaju puno iskustva sa sprovođenjem programa neformalnog učenja koji doprinose unaprjeđenju veština mladih ljudi neophodnih za zapošljivost, iako ti programi nijesu 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 nijesu 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.

**Vještine 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 vještine 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 vještine komunikacije, timski rad, prilagodljivost i fleksibilnost, samopouzdanje i interkulturalne vještine spadaju u vještine koje se u najvećoj mjeri razvijaju u omladinskim organizacijama. Od najvažnijih vještina i kompetencija koje su najčešće pomenute kao one koje su potrebne poslodavcima, njih pet spada u one koje se u najvećoj mjeri razvijaju kroz rad omladinskih organizacija (komunikacijske vještine, vještine donošenja odluka, timski rad, samopouzdanje i vještine 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 vještine, 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 vrijednim 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 vještina 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 mjeri da doprinesu unaprjeđenju vještina i kompetencija koje su važne za zapošljivost.

Identifikovani primjeri rada omladinskog sektora u državama Zapadnog Balkana mogu se podijeliti u sljedeće grupe:

- ANALIZE POTREBA ZA VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST
- OBEZBJEĐENJE OBUKA U CILJU RAZVOJA VJEŠTINA VAŽNIH ZA ZAPOŠLJIVOST
- ORGANIZACIJA JAVNIH KAMPANJI O VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST
- ORGANIZACIJA KVALITETNIH PROGRAMA PRAKSI I PRIPRAVNIŠTVA
- ORGANIZACIJA PROGRAMA VOLONTIRANJA
- KARIJERNO INFORMISANJE O VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST I KARIJERNO SAVJETOVANJE
- ZAGOVARAČKE AKTIVNOSTI

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

Spisak primjera dobre prakse je neiscrpan, postoji ogroman broj značajnih i efikasnih programa za zapošljivost mladih u državama Zapadnog Balkana koje sprovodi omladinski sektor. Ovi primjeri predstavljaju samo ilustraciju nekih od postojećih inicijativa u toj oblasti i služe kao smjernica za buduću analizu tih vrsta programa i za kreiranje drugih inicijativa koje se odnose na unaprjeđenje vještina koje su važne za zapošljivost mladih.

# ANALIZA POTREBA ZA VJEŠTINAMA 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 mjesta 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 unaprjeđenju 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 unaprjeđenju zapošljavanja**. Pored toga, ocijenjeno je da nema usluga kojima se radi na unaprjeđenju zapošljivosti **mladih ljudi iz ranjivih grupa**. Generalno gledano, usluge kojima se radi na unaprjeđenju zapošljivosti rijetko kada su zasnovane na prethodno ocijenjenim potrebama mladih, što bi trebalo izmijeniti.

**VIŠE INFORMACIJA:** Istraživačku studiju sproveda je Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR u Srbiji i istraživački izvještaj možete pronaći na adresi [www.youseefor.me](http://www.youseefor.me).

## #2 Omladinski razvojni servis

**CILJEVI:** Razvoj inovativnog modela unaprjeđenja vještina 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 unaprjeđenju programa prakse. Baza podataka sastoji se od informacija o zanimanjima i vještinama koje se traže na teritoriji nedovoljno razvijenih opština. 2) Sprovedena je istraživačka studija o stavovima lokalnih aktera o unaprjeđenju 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](http://www.socijalnoukljucivanje.gov.rs).

# OBEZBJEĐENJE OBUKA ZA RAZVOJ VJEŠTINA VAŽNIH ZA ZAPOŠLJIVOST

Pošto vještine važne za zapošljivost još uvijek nisu dovoljno zastupljene u nastavnim planovima i programima formalnog obrazovanja, obezbjeđenje 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 vrijeme ciklusa koučinga u trajanju od 18 meseci u Albaniji u okviru inicijative „Koučing za zapošljavanje“ mladi ljudi uče osnovne vještine u učionici i tokom praktičnih kurseva, praksi, obuka o pokretanju posla, na individualnim savjetovanjima 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 VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST:** lične, socijalne, metodološke i tehničke kompetencije ili vještine

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

**VIŠE INFORMACIJA:** [www.swisscontact.org](http://www.swisscontact.org).

## #2 Uspostavljanje projekta poslovnog uključanja 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 rijetko dostupne zbog neravnomjernog 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 dvije 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 VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST:** preduzetničke vještine

**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](http://www.blogs.fco.gov.uk/ukinmacedonia).



### #3 Istraži svoj biznis

**CILJEVI:** Obezbjedenje mogućnosti za mlade nezaposlene ljude da unaprijede svoje preduzetničke vještine i znanje i razviju svoje poslovne ideje uz odgovarajuću obuku i program mentorstva.

**GLAVNE AKTIVNOSTI:** Inicijativa je realizovana u partnerstvu sa dvije kompanije iz lokalne zajednice. Sprovedene aktivnosti podrazumijevale su sljedeće: 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) obezbjeđenje mentorske podrške za učesnike i 6) nagrađivanje najboljih poslovnih ideja.

**RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST:** preduzetničke vještine

**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](http://www.socijalnoukljucivanje.gov.rs).

## #4 Više iskustva za više mogućnosti!

**CILJ:** Unaprjeđenje 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 pripravništva u lokalnim javnim komunalnim preduzećima i implementacije kampanja za podizanje svijesti.

**RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOSŁJIVOST:** intervjui za posao, kako se piše radna biografija, zakonska prava, radna etika, znanja i vještine koji su specifični za posao, komunikacijske veštine, timski rad, vještine 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 vještine, timski rad); 30 mladih Roma dobilo je priliku da stekne praktično iskustvo u lokalnim javnim komunalnim preduzećima i istovremeno da unaprijedi svoje vještine i znanja kroz obuke; razvijen je informativni priručnik "Dobre prakse u socijalnom uključivanju kroz zapošljavanje Roma".

### **NAUČENE LEKCIJE:**

- Uvidjeli smo da je ponekad teško razumjeti različite aspekte saradnje između relevantnih lokalnih interesnih grupa koje doprinose unaprjeđenju situacije u kojoj živi populacija Roma. Neophodno je uložiti dodatne napore kako bi se unaprijedilo 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 dodjela 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 KAMPANJA O VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST

Analiza je pokazala da mladi ljudi u državama Zapadnog Balkana ne uviđaju uvijek vrijednost vještina 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 svijesti o značaju vještina koje su važne za zapošljivost. One mogu uticati na povećanje motivacije mladih ljudi da rade na razvoju tih vještina.

## #1 RisiAlbania

**CILJEVI:** Unaprjeđenje zapošljavanja među mladima odn. kreiranje boljih radnih mjesta i mogućnosti zarade za mlade ljude. Nezavisno od unaprjeđenja stvaranja novih radnih mjesta, 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 savjetovanje, 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 obezbijedili tačne i aktuelne informacije o tržištu rada uz korišćenje formata koji su privlačni za mlade koji traže posao. Predviđeno je da unaprjeđenje informisanja utiče na izbore koje mladi čine u vezi sa svojim zapošljavanjem i u vezi sa tercijalnim i stručnim obrazovanjem i tako utiče i na sposobnost mladih da pronađu zaposlenje.

**PROMOVISANE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOSŁJIVOST:** Źelja 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 izmijenili 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 promjene u značajnoj mjeri jesu percepcije o poželjnosti karijera i vještina koje su potrebne poslodavcima. I tu je bilo promjena 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 promijenila odluku o obrazovanju i obuci, da se promijenio 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 vrijednosti učenja i razvoja vještina 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 ocjenjuju 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 vrijeme 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 svijesti. U toj kampanji promovisani su primjeri 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, urađeni su intervjui sa onima koji su bili spremni da govore o svojim primjerima sa drugim ljudima u cilju promocije učenja i razvoja vještina na radnom mjestu i radi smanjivanja predrasuda koje postoje u vezi sa njihovom profesijom.

**PROMOVISANE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST:** Želja za učenjem i sopstvenim unaprjeđenjem, radna etika.

**VIŠE INFORMACIJA:** Kampanju 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 stidjeli zbog toga što su kelneri i da su uz ovu kampanju uvidjeli da mogu da budu ponosni i da mogu da kažu drugima da kroz svoje zanimanje oni uče i razvijaju se kao ličnosti. 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 vidjeti 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 svijesti o razvoju vještina, stavova i kompetencija na radnom mjestu nezavisno od toga o kom poslu se radi.“

# ORGANIZACIJA KVALITETNIH PROGRAMA PRAKSE I PRIPRAVNIŠTVA

Programi prakse i pripravništva u značajnoj mjeri doprinose unaprjeđenju vještina važnih za zapošljavanje mladih ljudi. Međutim, treba napomenuti da oni moraju biti organizovani u skladu sa standardima visokog kvaliteta kako bi mladim ljudima obezbijedili veoma vrijedno radno iskustvo.

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

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

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

Ciljna grupa projekta „Aktivni studenti za održivi razvoj“ su studenti Fakulteta političkih nauka Univerziteta u Crnoj Gori. Aktivnosti koje se organizuju su studijske posjete organizacijama i kompanijama, radionice o vještinama i profesionalno mentorstvo i praksa u organizacijama civilnog društva ili medijima u trajanju od mjesec 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 VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST:** Pisanje projekata koji se financiraju iz fondova EU, pisanje prijedloga praktičnih politika (policy paper), javni nastup, medijsko izvještavanje, komunikacijske vještine 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 svijet rada“

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

**GLAVNE AKTIVNOSTI:** Programi su podrazumijevali 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 VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST:** Znanje i vještine specifične za određeni posao, vještine komunikacije, timski rad, vještine 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 unaprijede svoje vještine i znanje kroz obuke; **30 mentora** u kompanijama bilo je u prilici da radi na razvoju svojih vještina kroz obuke; svi učesnici rekli su da su **razvili svoje meke vještine** (vještine komunikacije i timskog rada) **i znanja i vještine koji su specifične 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 **obezbijedene finansijske nadoknade, o mjestu gdje 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 unaprjeđenje vještina koje su praktikantima i mentorima neophodne za uspješan 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 uspjeh" i „Radno iskustvo u EU radi povećanja zapošljivosti“**

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

**GLAVNE AKTIVNOSTI:** U okviru projekta *"Prvo radno iskustvo za doživotni uspjeh"* sedam učenika srednjih stručnih škola smješteno je u organizacije iz pet zemalja (Belgija, Slovenija, Turska, Grčka i Portugal) za dvomjesečno sticanje praktičnog iskustva koje je doprinjelo njihovoj zapošljivosti. Poseban

akcentat 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 unaprjeđenja 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 kandidatkinjama koji imaju manje mogućnosti, koje su imale manje radnog iskustva i koje su se susretale sa preprekama na tržištu rada, posebno prema učesnicama sa obrazovanjem u oblasti društvenih nauka poput prava, marketinga, ekonomije ili tehnoloških nauka. Učesnice su prošle kroz pripremnu fazu u kojoj su imali časove stranih jezika i u kojoj su prošle kulturološku pripremu. Naknadne aktivnosti podrazumijevale su sastanke sa svim učesnicama u cilju provjere rezultata njihovog učenja.

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

**GLAVNI REZULTATI:** Ova dva projekta imali su pozitivne rezultate za sve koji su u njima učestvovali. Kroz projekat *"Prvo radno iskustvo za doživotni uspjeh"* praktikanti su razvili nove vještine i upoznali se sa omladinskim sektorom, sa različitim kulturama i novim mogućnostima. Radno iskustvo u okviru programa *"Radno iskustvo u EU u cilju unaprjeđenja zapošljivosti"* učesnicama je donijelo samopouzdanje, povećanje nezavisnosti, a kod nekih je došlo i do razmatranja prekvalifikacije. Stekle su menadžerske i komunikacijske vještine, naučile su da se prilagode multikulturnom okruženju i da se snađu u neočekivanim situacijama u vezi sa smještajem, transportom, komunikacijom i u svakodnevnom životu.

**VIŠE INFORMACIJA:** Projekte je implementirao Centar za interkulturalni dijalog. Više informacija pronaći ćete na sljedećoj stranici [www.cid.mk](http://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 nijesu sami putovali ili nijesu imali mogućnosti da napuste svoju zemlju i ukrcaju se u avion, na primjer, tako da je potrebno puno strpljenja i pažnje organizatora kako bi održao kontakt sa učesnicima tokom čitavog procesa razvoja njihovih vještina i kompetencija i kako bi pomogao učesnicima da svoje novostečene vještine usklade sa novom praksom u svojim zemljama, sa nekom obukom kako bi produžili svoje iskustvo i/ili novim radnim mjestom koje bi odgovaralo njihovim kvalifikacijama.

# ORGANIZACIJA PROGRAMA VOLONTIRANJA

Iako se programi volontiranja sprovode u korist drugih ili društva, oni u značajnoj mjeri doprinose unaprjeđenju vještina mladih ljudi.

## #1 Učešće u Evropskom volonterskom servisu

**CILJEVI:** Evropski volonterski servis (EVS) predstavlja program u okviru Erasmus+ programa koji omogućuje mladim ljudima da odlaze da volontiraju kraće ili duže u inostranstvu.

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

**RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOSŁJIVOST:** U projektu koristimo različite metode i pristupe kako bismo pružili vještine koje su od najveće koristi za zapošļjivost 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 programa mladi ljudi imaju najviše iskustva pošto sve vrijeme aktivno učestvuju u radu umjesto da samo „pomažu“ zaposlenima u organizaciji.

**GLAVNI REZULTATI:** Veoma smo ponosni na mogućnosti koje pružamo mladim ljudima kao i na činjenicu da uvijek radimo u međunarodnom okruženju sa ljudima iz čitavog svijeta. To nam pomaže da razumijemo 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 uspjele je u roku od 3 mjeseca 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 iz EVS programa i nakon završetka projekta, ne samo u okviru daljeg praćenja razvoja situacije nakon završetka projekta već prije svega da bismo im pružili podršku i pomoć ukoliko im je potrebna.

#### **VIŠE INFORMACIJA:**

- [www.alfa-albona.hr/projekti](http://www.alfa-albona.hr/projekti)
- [www.europa.eu/youth/EU/voluntary-activities](http://www.europa.eu/youth/EU/voluntary-activities)

#### **NAUČENE LEKCIJE:**

- EVS program mora biti dobro organizovan u organizaciji domaćinu kada se radi o timu i obezbijeđenoj podršci za volontere kao i kada se radi o aktivnostima i radnom vremenu.  
**Savjet:** 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 nedjelje. 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.  
**Savjet:** Kratkoročni volonteri nemaju obuku kada dođu i često im organizacije koje ih šalju ne obezbjeđuju 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 programa.

- 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 bježe.

**Savjet:** 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 riješio 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.

**Savjet:** 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.

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

- Ne shvatajte volontere olako.

**Savjet:** Volonteri koji dođu u vašu organizaciju su ljudi koji su došli da vam pomognu, oni nisu vaši plaćeni zaposleni. Poštujte radno vrijeme i sva pravila i sve ono što primjenjujete u okviru programa. Dajte im šansu da se razvijaju, da rastu i da uče nove stvari i vještine. 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 SAVJETOVANJE I INFORMISANJE O VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST

Programi karijernog informisanja i savjetovanja obuhvataju oblasti informisanja o vještinama koje su neophodne za određena zanimanja i vještinama koje se traže na tržištu rada kao i aktivnosti u vezi sa identifikovanjem vještina koje posjeduju 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 obezbjeđenje podrške za dalji razvoj karijernog savjetovanja u tri opštine (Banja Luka, Bijeljina i Zenica) i jačanju preduzetništva među mladima u jednoj opštini (Banja Luka).

**GLAVNE AKTIVNOSTI:** Postoji više aktivnosti u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja: 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 savjetovanju za 14 školskih savjetnika i obuke za trenere o karijernom savjetovanju za 16 lokalnih eksperata iz BiH, kreiranje i održavanje web portala o karijernom savjetovanju i sprovođenje lobiranja kako bi se iniciralo pisanje nacrta Strategije karijernog savjetovanja u Republici Srpskoj.

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

**VIŠE INFORMACIJA:** Ove aktivnosti sprovodi Omladinski komunikativni centar.

## #2 Onlajn portal za karijerno vođenje i savjetovanje

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

**GLAVNE AKTIVNOSTI:** Nakon registracije mlada osoba može da uradi test za samoprocjenu, 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 savjetnici i da potraže odgovore na svoja pitanja. Postoji poseban dio na web portalu, na kome mladi mogu da se informišu o novim zanimanjima i gdje mogu da prate oglase za posao i prakse koji se redovno postavljaju. Onlajn portal ima prevashodno cilj da dopre do učenika srednjih škola, ali koriste ga i drugi mladi ljudi.

**VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST:** Svaki opis zanimanja sadrži informacije o vještinama koje su neophodne za to zanimanje. To je slučaj i sa dijelom koji se odnosi na nova zanimanja. U procesu karijernog savjetovanja uvek se vodi diskusija o vještinama koje posjeduje mlada osoba i o onima, na čijem razvoju treba raditi.

**VIŠE INFORMACIJA:** Web 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 izvještaju 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 mjera koje imaju za svrhu unaprjeđenje 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 prijedlog 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](http://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 mjeri Hrvatska implementirala preporuke iz eksterne evaluacije mjera aktivne politike zapošljavanja?**“ Taj dokument bio je odgovor na usvajanje integrativnih mjera aktivne politike zapošljavanja pod sloganom „*Od mjere do karijere*“. Nove mjere su ocijenjene uzimajući u obzir preporuke dvaju evaluacija Ministarstva za rad i penzioni sistem koje je finansirala Evropska unija: 1) *Eksterna evaluacija aktivnih mjera politike tržišta rada 2010-2013* i 2) *Realizacija mjera aktivne politike zapošljavanja – evaluacija iskustava učesnika, mentora i poslodavca sa obukom na radnom mjestu bez zapošljavanja*. Zaključili su da od 67 preporuka samo 3 su potpuno integrisane, 8 njih je bilo djelimično integrisano i 56 preporuka nije integrisano. Neke od tih preporuka imaju direktne veze sa vještinama važnim za zapošljivost, poput preporuke u vezi sa mjerom „Obuka na radnom mjestu bez zapošljavanja“ da je neophodno promovisati smjernice za kreiranje programa obuka: opšti opis posla, spisak stručnih vještina i znanja, monitoring i evaluacija napretka, definisanje plana aktivnosti i predviđeni vremenski period. Međutim, autori Mreže mladih Hrvatske zaključili su da te preporuke nijesu prihvaćene.

**VIŠE INFORMACIJA:** Izvještaj o analizi može se naći na sajtu Mreže mladih Hrvatske [www.mmh.hr](http://www.mmh.hr).

### #3 Zagovaranje u oblasti podsticanja zapošljavanja mladih

**GLAVNE ZAGOVARAČKE AKTIVNOSTI:** Kroz inicijativu **Poslovni prostor BiH** Institut za razvoj mladih podržao je *Direktivu o podsticanju zapošljavanja Vlade Federacije Bosne i Hercegovine* i *Javni poziv za podnošenje zahtjeva za podsticaje za prvo zaposlenje i samozaposlenje*. U skladu sa Direktivom podsticaji su obezbjeđeni 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 mjeru 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 dijela koji se bavi unaprjeđenjem kriterijuma za projekte za mlade, žene i novopokrenute poslove. U skladu sa rezultatima **Analize budžetskih podsticaja za ekonomiju u BiH** sa predloženim mjerama 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 obezbjeđenja 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 promjenama 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:

- Unaprjeđenje 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 sljedeće rezultate:

- 1) podignuti su kapaciteti 36 omladinskih radnika za rad na unaprjeđenju zapošljivosti mladih;
- 2) razvijeno je pet obuka za razvoj vještina 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 vještina 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;
- 6) definisane su ključne mjere za unaprjeđenje 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.campuservices.harvard.edu/cas/empldocs/cs/harvard\\_competency\\_dictionary\\_complete.pdf](https://apps2.campuservices.harvard.edu/cas/empldocs/cs/harvard_competency_dictionary_complete.pdf).





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

[www.bos.rs](http://www.bos.rs)  
[karijera.bos.rs](http://karijera.bos.rs)  
[facebook.com/BOSKarijera](https://facebook.com/BOSKarijera)

