

МЛАДИНСКО ВРАБОТУВАЊЕ – КЛУЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ПОЛИТИКИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН

Co-funded by
the European Union



WEB4YES

**МЛАДИНСКО
ВРАБОТУВАЊЕ
– КЛУЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ
ЗА ПОЛИТИКИТЕ НА
ЗАПАДЕН БАЛКАН**

ИЗДАВАЧ: Београдска отворена школа
Ул. Масарикова бр. 5/16
11000 Белград, Србија
Телефон: + 381 11 30 61 341
Факс: +381 11 36 13 112
www.bos.rs

www.web4yes.eu

ЗА ИЗДАВАЧОТ: Весна Џукиќ

АВТОР: Александра Џуровиќ

СОРАБОТНИЦИ: Ајка Ровчанин, Ивона Крстевска, Ирена Топали, Јелена Маниќ Радоичиќ, Јована Дуковиќ – Миловиќ и Валмир Џемаили.

РЕЦЕНЗИЈА: Ивана Алексиќ

ПРЕВЕДЕНО ОД АНГЛИСКИ: Мартина Кимовска

ГОДИНА: 2018

Co-funded by
the European Union



Поддршката на Европската комисија за изработка на оваа публикација не претставува одобрување на содржината која ги одразува само ставовите на авторите, при што Европската комисија не сноси одговорност за каква било можна употреба на информациите содржани во самата публикација.



Institute for Youth
Development KULT



National Youth Council
of Macedonia



Младите во земјите од Западен Балкан се соочуваат со бројни потешкотии во самата транзиција од процесот на образование на пазарот на трудот. Една од клучните бариери со кои се соочуваат е недостатокот на вештини кои ќе им помогнат да навигираат во рамките на модерниот и динамичен свет на работењето и да најдат соодветно вработување.

Определени се три типа на услуги како особено значајни во поглед на обезбедување на поддршка при вработувањето на младите и развивањето на потребните вештини: **кариерно насочување, стажирање и обука за стекнување вештини за вработување**. Претходните истражувања¹ покажуваат дека овие услуги можат да бидат ефикасни во подобрување на вештините и нивната важност е препознаена во релевантните стратешки документи².

Организациите на граѓанското општество кои работат со млади луѓе од регионот на Западен Балкан често се вклучени во областа на вработување на младите како даватели на услуги³ - преку обезбедување услуги за кариерно насочување и обука за стекнување вештини за вработување, како и посредување помеѓу работодавачите и младите во организирањето на стажирање. Покрај обезбедувањето услуги, организациите на граѓанското општество можат да дадат и значителен придонес во процесите на донесување одлуки и креирање политики. Улогата на организациите на граѓанското општество во обезбедувањето на услуги за подобрување на вештините на младите и нивното искуство преку директно работење со младите треба да се препознаат и да се користат и вградат во стратешките документи. Овој документ **се осврнува на клучните предизвици на политиките за вработување на младите** засновани врз компаративната анализа, чија цел е да ги означи областите на потенцијална **соработка меѓу организациите на граѓанското општество и јавните институции во Западниот Балкан** и на тој начин да придонесе кон намалувањето на невработеноста на младите.

Анализата на документацијата од истражувањето беше спроведена во процесот на собирање на податоци, **проследена со консултации со релевантните засегнати страни** поединечно и во рамките на Националните форуми за вработување на млади основани во рамките на овој проект во секоја од земјите како платформа за структурен дијалог меѓу клучните засегнати

страни во оваа област. Во рамките на Регионалниот форумот за вработување млади, организиран во Скопје од 20 до 21 јуни 2018 година, наодите и препораките од овој документ беа разгледани од повеќе од 70 претставници на јавните институции, бизнис секторот и граѓанските организации кои се занимаваат со вработување на младите од Западен Балкан.

Врз основа на аналитичкиот извештај и регионалните и националните консултации со клучните засегнати страни, детектирани се **пет клучни предизвици на политиките** во оваа област релевантни за сите земји од Западен Балкан:

-
- # 1. Младите немаат пристап до квалитетни кариерни услуги кои би им помогнале да стекнат вештини за менаџирање на нивната кариера.
 - # 2. Недостатокот на координација и соработка меѓу клучните засегнати страни ги оневозможува младите лесно да ги детектираат услугите за кариерно насочување кои им се достапни.
 - # 3. Пристапот на младите до релевантни информации за кариера е ограничен.
 - # 4. Квалитетот на стажирањето кое младите го поминуваат не се гарантира.
 - # 5. Не се искористува целосно обуката за стекнување на вештини за вработување на младите.

По прегледот на предизвиците следуваат препораките за соработка меѓу јавните институции и граѓанското општество на национално и регионално ниво.

1. Младите немаат пристап до квалитетни кариерни услуги кои би им помогнале да стекнат вештини за менаџирање на нивната кариера.

Во процесот на донесување на кариерни одлуки и справување со транзицијата меѓу образованието, обуката и можностите за вработување,⁴ апсолутно неопходно за младите луѓе е да ги развијат своите вештини за **менаџирање на нивната кариера**. Со други зборови, потребни им се вештини за собирање на информации во врска со нивните капацитети, компетенции и интереси, со цел да ја утврдат насоката на нивното образование и идната професија, и да ги анализираат и организираат самите информации.

Сепак, многу млади луѓе од Западен Балкан сè уште не се вклучени во услугите за кариерно советување (информации за кариера, советување за кариера и едукација за кариера), што би им помогнало во добивањето на потребните вештини. На пример, околу две третини од младите луѓе во Србија се изјасниле дека не биле вклучени во услугите за кариерно насочување⁵. Заклучокот од неодамнешниот извештај за кариерно насочување во Албанија⁶ е дека постои „само ограничено и фрагментирано разбирање на концептот за кариерно насочување“ и дека кариерното насочување не е ниту добро застапено во наставниот план, ниту доволно достапно за студентите на државните универзитети.

Покрај самата достапност на услугите за кариерно насочување, и нивниот квалитет претставува предизвик сам по себе. Гаранцијата на квалитетот е дефинирана како приоритет во стратешките документи во некои земји. Меѓутоа, во повеќето земји од Западен Балкан **не**

постои воспоставен механизам за обезбедување на квалитет на услугите, особено во смисол на гаранција дека младите луѓе кои ги добиваат овие услуги, всушност, развиваат вештини за менаџирање на нивната кариера.

Гаранцијата на квалитет е дефинирана како приоритет во стратешките документи во Црна Гора и во еден од политичките ентитети во Босна и Херцеговина (Федерацијата на Босна и Херцеговина). Нивните стратешки документи ги дефинираат конкретните чекори кои треба да се преземат со цел да се воспостават стандарди за квалитет за сите даватели на услуги. Во Србија, стандардите за квалитет неодамна беа изработени од страна на Работната група составена од претставници на клучните засегнати страни.

Иако отсуството во однос на гарантирањето на квалитетот е забележано и во други земји, изработката на стандарди за квалитет не е ставена на нивната агенда. На пример, нагласено е дека не се врши евалуација на модулот за кариерно насочување, што е воншколска активност за учениците во последната година од задолжителното образование во Албанија⁷. Во истиот контекст, утврдено е дека главниот механизам за следење и гарантиранцијата на квалитетот на услугите достапни во ПЈР Македонија⁸ е мерењето на бројот на опфатените корисници и фактот што недостасува целокупната рамка за квалитет. Ситуацијата во врска со квалитетот на услугите за кариерно насочување бара воспоставување на стандарди во оваа област.

Младите луѓе од далечните и руралните средини сметаат дека пристапот до поддршка во кариерното насочување е особен предизвик за нив. На пример, како што беше утврдено за време на нашите консултации, младите луѓе од такви области во Косово имаат потешкотии со пристапот до центрите за кариера, бидејќи таквите центри се наоѓаат само во универзитетските центри.

2. Недостатокот на координација и соработка меѓу клучните засегнати страни ги оневозможува младите лесно да ги детектираат услугите за кариерно насочување кои им се достапни.

И покрај тоа што различни институции се вклучени во обезбедувањето на кариерно насочување, **нема воспоставени и ефикасни механизми за координација и комуникација меѓу нив**. Овие механизми се од суштинско значење и од перспектива на политиките – во однос на избегнување на фрагментација на политиките и дуплирање на напорите, и од перспектива на младите луѓе – во однос на лесно идентификување на нештата кои им се достапни⁹. Исто така, ваквите механизми се особено важни онаму каде што е потребен координиран одговор од повеќе даватели, како во случајот на обезбедување насоки и упатства за младите кои не работат и кои не се вклучени во процесот на образование или обука.

Секоја од земјите од Западен Балкан има **конкретни институции задолжени за кариерно насочување на младите**. Во сите земји тие институции ги вклучуваат министерствата задолжени за образование и министерствата задолжени за вработување, додека во некои земји одредени надлежности од оваа област ги преземаат институциите задолжени за младите и образовните институции. Во некои случаи, институциите на локално ниво и канцелариите за млади исто така имаат своја улогата. Во Србија, Црна Гора и ПЈР Македонија **веќе се** формирани центри за евронасочување со цел да се промовира европската димензија во насочувањето и да се обезбеди квалитетно информирање

за доживотното насочување и мобилност во однос на учењето. Покрај тоа, во повеќето земји, меѓународните организации се вклучени во кариерното насочување преку обезбедување на поддршка во нејзиното унапредување. Во некои случаи, организациите од граѓанското општество, исто така, се ангажирани во изработувањето на политики за насочување како членови на работни групи, како и во нивното спроведување преку проекти.

Со цел да се постигне координација и соработка меѓу овие различни институции, поголемиот дел од земјите од Западен Балкан веќе тестираа определен пристап. Сепак, **обидите да се воспостави механизам за координација на кариерното насочување**, било преку формирање на ново координативно тело или преку протоколи за потпишување на соработка помеѓу клучните актери, **не се покажаа како целосно ефективни и одржливи**. На пример, во Србија¹⁰, центарот за национални ресурси за кариерно советување и насочување, во рамките на која една од функциите беше обезбедување на целосна координација на системот за кариерно насочување и советување, е предвиден во Стратегијата за кариерно насочување, но не е воспоставен. Ситуацијата е слична во Косово, каде во 2006 г., како дел од проектот беше воспоставен Политичкиот форум за кариерна едукација и насочување како механизам за координација на политиките во кариерното насочување. Иако ова беше одлична идеја, во пракса форумот не успеа да ги вклучи сите засегнати страни во полето на кариерното насочување во земјата¹¹, бидејќи сè зависеше од самиот проект и од одржувањето на механизмот беше невозможно по завршувањето на проектот.

3. Пристапот на младите до релевантни информации за кариера е ограничен.

Релевантните информации за кариера¹, кои се поддржани со докази и кои произлегуваат од сигурни извори, се клучни за младите и претставуваат важен предуслов за успешно реализирање на другите услуги за насочување во кариера – советување во кариера и едукација за кариера. **Сепак, младинскиот пристап до сеопфатните и непристрасни информации е ограничен.** Нашата анализа покажа дека во сите земји постојат некои мрежни и печатени материјали кои содржат информации за образованието, можностите за обука и занимањата, кои се достапни преку националните агенции за вработување, образовните институции, приватниот сектор и организациите на граѓанското општество. Сепак, тие не се ниту сеопфатни и интегрирани, ниту пак се испорачуваат на начин кој е прилагоден за употреба од страна на младите.

Дури и кога постојат информации, тие не се трансформираат во лесено достапен и употреблив материјал за кариерно насочување и не се дистрибуираат преку каналите кои младите најчесто ги користат. Ова особено загрижува во однос на информациите кои се однесуваат на пазарот на трудот. На пример, најчесто споменатите канали за распространување на резултатите¹² за потребите од вештини во земјите од Западен Балкан се извештаи и веб-страници, а ретко се случува тие да се шират преку социјалните медиуми. Освен тоа, информациите кои може да се добијат од извештаите и веб-страниците не се презентирани на начин кој е прифатлив и разбирлив за младите.

1 Информации за кариера подразбираат информации кои се однесуваат на можностите за образование и обука, насоката на образование и занимање, како и информациите од пазарот на трудот (како на пример трендови за вработување и информации за вештините за кои постои зголемена побарувачка на пазарот на трудот).

Се утврди дека во Албанија¹³ има потешкотии во преведувањето на информациите од пазарот на трудот во кориснички информации за кариера кои се разбирливи и релевантни на различните фази во развојот на кариерата на младите. Покрај тоа, во контекст на зголемување на регионалната мобилност, особено на пазарот на трудот, важно е да се најде начин и да се обезбеди пристап до релевантните информации за заинтересираните лица кои бараат работа. Имено, една од детектираните препреки за регионална мобилност се ограничените јавно достапни информации за слободни работни места и потребни профили. Клучните препораки за подобрување на состојбата се размената на информации за потребните вештини и воспоставувањето на регионален веб-портал за објавување на слободни работни места¹⁴. Како и во случајот со националните системи за обезбедување на информации за кариера, важен предуслов кој е нагласен е собирањето на јасни и конзистентни податоци за потребните вештини на локално и регионално ниво¹⁵. Развојот на **регионален мрежен информатички систем за кариера е важен за младите луѓе и за зголемувањето на мобилноста на младите.**

4. Квалитетот на стажирањето кое младите го поминуваат не се гарантира.

Многу млади луѓе кои се обидуваат да се пробијат на пазарот на трудот се соочуваат со „стапицата на искуството“; со други зборови, не можат да го добијат своето прво вработување без претходно работно искуство. Еден **начин на кој тие можат да стекнат работно искуство е преку стажирањето** кое им дава искуство на работно место. Некои млади луѓе имаат можност да стажираат за време на нивното формално образование, но тоа не е секогаш случај, или пак таквото стажирање не им ги дава соодветните квалификации и вештини кои ги бараат работодавачите. Затоа, постои тенденција да се организира стажирање надвор од редовниот наставен план и програма, кое се нарекува „стажирање на отворниот пазар“.

На ниво на ЕУ постои **прифатен сет на елементи на квалитет**¹⁶, кои предвидуваат дека стажирањето, вклучувајќи го стажирањето на отворениот пазар, треба да се заснова на писмен договор, дека целите на учење и обука треба да се јасни, дека правата и работните услови на стажантите треба да се почитуваат во согласност со важечките закони, дека стажирањето треба да има разумно времетраење, дека стекнатите компетенции треба да бидат признаени и потврдени и дека кога се нуди стажирање треба се вклучат информациите кои се однесуваат на условите за стажирање во самите огласи за слободни места.

Во земјите од Западен Балкан **постои општ недостаток на податоци за бројот на стажирања и млади луѓе** кои стажирале, како и недостаток на информации за квалитетот на тие стажирања. Прашањето за квалитет подеднакво се однесува на стажирањето на отворениот пазар и стажирањето кое е дел од политиките за вработување на младите, при што постои поголем

ризик дека првите нема да им обезбедат на младите луѓе значајно искуство и можност за учење. **Достапните податоци покажуваат загрижувачки низок квалитет на стажирањето во целина.** Во Србија постои годишно истражување кое вклучува определени прашања за квалитетот на програмите за стажирање. Од вкупниот број млади луѓе кои учествувале во програмите за стажирање во Србија во 2017 година, три-четвртини учествувале во најмалку една програма без потпишување на писмен договор, а според податоците од 2015 година, 50 проценти немале ментори¹⁷. Во Црна Гора, податоците од 2014 година¹⁸ за квалитетот на програмите за стажирање на владата за дипломирани студенти со високо образование укажуваат дека иако повеќето млади луѓе пријавиле дека имаат соодветни услови за учење и работа, тоа не било секогаш случај.

Еден од начините за гаранција на квалитетот на стажирањето, покрај промовирањето на елементите на квалитет, е донесување закони или издавање насоки за регулирање на содржината и имплементацијата на стажирањето. Анализата спроведена во 2016 година и презентирани во Работниот документ на персоналот за примена на рамката за квалитет на стажирањето¹⁹ утврди дека сите 28 земји-членки имаат регулаторни рамки кои опфаќаат барем некаква форма на стажирање надвор од редовниот наставен план и програма и дека осум од нив имаат конкретни прописи и за типот на стажирање според Програмата за активен пазар на трудот (ПАПТ) и за стажирањето на отворениот пазар. Меѓутоа, ниту една од земјите од Западен Балкан нема **регулаторна рамка за стажирање, во која може да биде вклучено и стажирањето организирано на отворениот пазар.**

5. Не се искористува целосно обуката за стекнување на вештини за вработување на младите.

И работодавците и младите веруваат дека **клучните вештини за вработување², за кои постои голема побарувачка на пазарот на трудот, не се развиваат доволно преку формалното образование.** Иако реформите во образованието се во тек, сепак нема да има многу можности за младите луѓе да ги подобрат своите вештини и шансите за вработување додека овие реформи не се спроведуваат правилно. **Неформалното образование нуди решение** и претходните истражувања²⁰ покажуваат дека постојат вештини за вработување кои можат да се стекнат на овој начин. Конкретно, може да се искористи определена обука за подобрување на вештините за вработување.

Резултатите од нашата анализа покажуваат дека, освен неколкуте програми што ги спроведуваат јавните служби за вработување, овој тип на обука **се спроведува од приватни неформални едукатори** (како што се училиштата за странски јазици или школите за обука за ИТ и компјутерски вештини) и од **организациите на граѓанското општество** кои работат со млади (главно насочени кон подобрување на комуникациските вештини, вештините за тимска работа, лидерство, организациските и претприемачките вештини). За разлика од програмите

- 2 Вештините потребни за вработување се однесуваат на вештините кои ја зголемуваат можноста за добивање и задржување на работа, напредување на работното место и справување со промените. Тие вклучуваат вештини кои е важно да се стекнат за сите сектори и занимања: комуникациски вештини, вештини за тимска работа, странски јазици, желба за учење и сопствено подобрување, ИТ и компјутерски вештини, способност за адаптирање и флексибилност, вештини за решавање на проблеми, работна етика, способност за работа под притисок, вештини за планирање и организирање, како и претприемачки вештини.

организирани од приватните организации кои се скапи за некои млади, програмите кои ги нудат граѓанските организации се бесплатни. Сепак, за време на нашите консултации беа идентификувани неколку други прашања, кои спречуваат овие форми на обука да бидат целосно искористени - нивната достапност, квалитет и пристапност.

Програмите за обука за подобрување на способностите за вработување организирани од организациите на граѓанското општество кои работат со млади не се доволно достапни. Овие програми се поддржани од меѓународни донатори или преку владини фондови. Имено, курсевите за обука се организираат во рамките на проектите и често не постои можност за продолжување по завршувањето на проектот, што значи дека тие не се секогаш достапни за младите луѓе.

Друго прашање се однесува на квалитетот на обуката, особено нејзината ефективност, која не секогаш се следи. Ефективноста треба да се следи на неколку нивоа - од следење на задоволството на младите луѓе вклучени во обуката, до утврдување на начинот на кој обуката ги развила нивните вештини, без разлика дали ги применуваат во нивниот секојдневен контекст и дали обуката резултирала со вработување. Покрај тоа, евалуацијата на влијанието може да се спроведе со цел да се одредат ефектите од обуката на луѓето и општеството. Од аспект на политиките, проверката на квалитетот на спроведените курсеви за обука може да биде корисна во одредувањето дали курсевите треба да се надградуваат. Покрај тоа, на овој начин може да се им помогне на младите луѓе да одлучат која обука ќе ја посетуваат.

И на крај, тука е и прашањето за **пристапност до овој вид обука за сите групи на млади луѓе.** Конкретно, постои ризик од невклучување на младите луѓе од оддалечените и руралните во ваквите курсеви за обука, и покрај фактот што обезбедувањето на ефикасна технички и нетехничка (мека) обука за младите од руралните области досега се покажа како ефективно²¹. Друго прашање кое треба да се реши е насочувањето на курсевите за обука со цел да се гарантира дека тие ги вклучуваат младите кои имаат најголема потреба од развивање на овие вештини.

Заклучоци и препораки

Вработувањето на младите е важно прашање во земјите од Западен Балкан, а огромната важност од подобрување на вработливоста на младите, особено вештините кои ги поседуваат, е препознаена. Имено, имплементирани се конкретни мерки за кариерно насочување, обуки за млади и обуки за вештини за вработување на младите и постојат повеќе примери на добри практики во областа на вработувањето на младите, кои обезбедуваат добра основа за меѓусебна соработка.

Сепак, постојат некои предизвици кои претставуваат пречки за неуспешно спроведување на политиките за вработување на младите. Во областа на кариерното насочување, тие се поврзани со недоволната соработка и координација меѓу институциите кои се вклучени во обезбедувањето на кариерно насочување и механизмот за гарантирање на квалитетот на обезбедените услуги. Покрај тоа, постои значителен недостиг на вредни информации за кариера кои се од клучно значење за младите во процесот на донесување информирани одлуки. Во однос на стажирањето, не постојат прецизни податоци во врска со бројот на млади луѓе кои по сопствена иницијатива стажираат на пазарот на трудот во земјите од Западен Балкан, ниту пак постојат податоци во врска со нивниот квалитет; затоа, во моментот има недоволно информации за идентификување на недостатоците и мерките за дизајнирање насочени кон зголемување на бројот на квалитетни стажирања. Дополнителна пречка генерално е и несоодветната регулаторна рамка за стажирање. На крај, обуката за подобрување на вештините за вработување на младите луѓе не е целосно искористена, бидејќи постојат проблеми во врска со достапноста, квалитетот и пристапноста на оваа мерка.

Врз основа на утврдените прашања поврзани со политиките, може да се предложи широк спектар на **препораки** кои ќе ги третираат таквите прашања.

Препораки за соработка меѓу јавните институции и организациите на граѓанското општество на национално ниво:

- (1)** Со цел да се избегне фрагментација на политиките и дуплирање на напорите, како и да се олесни пристапот на младите до службите за кариерно советување и насочување, **владите на земјите од Западен Балкан треба да усвојат одлука за формирање на национални Работни групи** за развој на политиките и системите за изработување на насоки, на кои ќе собират **претставници на владата од секторите за образование, вработување и младински политики и претставници на други засегнати страни**, вклучувајќи ги организациите на граѓанското општество. Министерствата задолжени за образование, вработување и млади (доколку постојат) може напоредно да се менуваат во свикувањето на работни групи и да ги покријат трошоците за таквите работни групи, во зависност од задачата што ја презема работната група.
- (2)** Со цел сите млади луѓе да имаат пристап до квалитетна поддршка за подобрување на нивните вештини за менаџирање на кариерата, треба да се изготват **минимални стандарди за услуги за кариерно советување и насочување преку работата на работните групи**, вклучувајќи ги и сите засегнати страни на национално ниво.
- (3)** Со цел да се гарантира дека информациите поврзани со кариерата се достапни за младите, **треба да се воспостави национален мрежен информатички систем кој ќе ги комбинира сите достапни информации**. Одделните министерства (задолжени за образование, вработување или млади) може директно да бидат одговорни за изработка на информациите за кариера или тие можат да ангажираат фирми од приватниот сектор или граѓански организации за таа цел. Особено младите треба да имаат активна улога во изработката на овој тип на информации со цел да се гарантира дека таквите информации се во согласност со нивните потреби. **Дисеминацијата на постоечките информации поврзани со кариерата** треба да им биде достапна на младите преку повеќе канали, вклучувајќи ги и социјалните медиуми, на начин кој е соодветен за нив. Тоа може да се направи во соработка со организациите на граѓанското општество кои работат со млади луѓе или преку делегирање на обврската.
- (4)** Јавните институции треба да ја развиваат и/или да ја подобрат регулаторната рамка за стажирање во согласност со стандардите

за квалитет наведени во Препораката на ЕУ за Квалитетната рамка за стажирање, која исто така ќе го регулира стажирањето на отворениот пазар. **Организациите на граѓанското општество** можат да ги користат постоечките иницијативи за промена на прописите за работа, за усвојување на национални програми за стажирање или за воведување на квалитетни елементи за стажирање, со цел **да се залагаат за воспоставување на поддршка на регулаторната рамка за сите видови стажирања**, вклучувајќи ги и оние организирани на отворениот пазар.

(5) Јавните институции треба да соработуваат со организациите на граѓанското општество во организирањето на ефективна обука за вештини за вработување (или ним да им ја делегираат обврската за спроведување на обуката). Предуслов е квалитетот на обуката да се оценува од страна на трети лица/независни од организациите кои ја организираат обуката. Институциите задолжени за креирање и следење на спроведувањето на политичките мерки во врска со обуката за вештини за вработување треба да се посветат и да добрат на целниот број на млади луѓе од руралните и оддалечените области.

Препораки за соработка меѓу јавните институции и организациите на граѓанското општество на регионално ниво:

(1) Треба да се спроведе регионално истражување **во сите земји од Западен Балкан кое треба да содржи низа прашања насочени кон собирање податоци за вклучување на младите луѓе во стажирањето и квалитетот на таквото стажирања.** Овие податоци треба понатаму да се користат од страна на јавните институции и организациите на граѓанското општество за идентификување на недостатоците и мерките за дизајнирање насочени кон зголемување на понудата и обезбедување квалитет на понудените обуки на отворениот пазар.

(2) Треба да се воспостави **регионална веб-платформа која ќе собира информации за мобилност** (информации за пазарот на трудот, услови за мобилност на младите во земјите од Западен Балкан, ресурси во секоја од земјите од Западен Балкан наменети за развој на кариерата). Регионалната мрежа на организации на граѓанското општество и јавните институции кои работат во оваа област може да ја преземат оваа задача.

- 1 E.g. Hooley, T. (2014). The evidence base on lifelong guidance: A guide to key findings for effective policy and practice. University of Derby, UK: ELGPN; Broeki, S., Hogarth, T., Baltina, L. & Lombardi (Fondazione Giacomo Brodolini) Skills development and employment: Apprenticeships, internships and volunteering; Souto-Otero, M., Ulicna, D., Schaepkens, L., & Bognar, V. (2013). Study on the impact of Non-Formal Education in youth organizations on young people's employability. In Brussels: European Youth Forum.
- 2 E.g. Commission (2016). Communication: A New Skills Agenda for Europe - Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness; Council of the European Union (2008). Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. 15030/08. EDUC 257 SOC 653; Council of the European Union (2014). Council recommendation on Quality Framework for Traineeships. 2014/C 88/01.
- 3 Batelić, J., Cvetkovska, E., Dedić, A., Đurović, A., Jevtović, B., Josifovska, M., Knežević, M., Nasufi, I., Pešić, S., Topalli, I. (2017). (Ed.). The Regional Youth Employability Skills Portfolio. Belgrade: Belgrade Open School, http://www.bos.rs/rs/uploaded/Portfolio%2025_7.pdf
- 4 Sultana, R.G. (2012). Flexicurity. Implications for lifelong career guidance. ELGPN Concept Note No.1. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [Online].
- 5 Ministry of Youth and Sports. (2017). The position and needs of young people in Serbia. Ministry of Youth and Sports: Belgrade.
- 6 Ademi B. & Avxhiu, S. (2017). Review of current state of Career Guidance and counseling in Albania. Available at: <http://risialbania.al/index/wp-content/uploads/2017/03/Review-of-current-state-of-Career-Guidance-and-counseling-in-Albania.pdf>
- 7 Ademi B. & Avxhiu, S. (2017). Review of current state of Career Guidance and counseling in Albania.
- 8 <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/34-career-guidance-and-counselling-former-yugoslav-republic-macedonia>, accessed on 27.08.2018.
- 9 Lifelong Guidance Policy Network (2015). Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [Online].
- 10 The Strategy of Career Guidance and Counselling in the Republic of Serbia and its Action Plan (2010-2014), accessed on

27.08.2018.

- 11 Zelloth, H. (2008). Career guidance policy and practice in Kosovo. Review of progress and feasibility of future intervention.
- 12 ETF (European Training Foundation), Skills needs identification and skills matching in South Eastern Europe, ETF, Turin, 2016.
- 13 Ademi b. & Avxhiu, s. (2017). Review of current state of Career Guidance and counseling in Albania.
- 14 Shani, N., & Vidovic, H. (2015). Labour Mobility as a Factor of Development in South-East Europe: Regional Overview. T. Dedovic (Ed.). Regional Cooperation Council.
- 15 World Bank. 2017. Western Balkans: Regional economic integration issues notes (English). Washington, DC: World Bank.
- 16 Council of the European Union (2014). Council recommendation on Quality Framework for Traineeships. 2014/C 88/01.
- 17 Ministry of Youth and Sports. (2015).The position and needs of young people in Serbia. Ministry of Youth and Sports: Belgrade.
- 18 Association for Democratic Prosperity – Zid. (2014). The report on the assessment of the effects of policies which regulate traineeships in Montenegro.
- 19 European Commission. 2016. Applying the Quality Framework for Traineeship, Commission Staff Working Document, COM 646, (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- 20 Bath University/GHK Consulting. (2012). Research Study on the Impact of Non-Formal Education in Youth Organisations on Young People's Employability. European Youth Forum; Marković D. & Džigurski S. (2014). The impact of non-formal learning in youth work on young people's employability. National Association of Youth Workers, Novi Sad.
- 21 International Labour Association. Youth in the Rural Economy, <https://www.decentjobsforyouth.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/11/Thematic-Plan-3-Youth-in-the-Rural-Economy.pdf>, p.7, accessed on 27.08.2018.

Acknowledgements

This document is produced within the project WeB4YES – Western Balkan Civil Society Organisations for Youth Employment Support, supported within the Civil Society Facility and Media Programme 2016–2017 *Consolidating Regional Thematic Networks of Civil Society Organisations* by the European Commission. The Project represents a regional-scale initiative designed to deliver innovative approaches and offer young people in the Western Balkan region opportunities for employability enhancement and employment. The project coordinator is the Belgrade Open School, and partners on the project are the Association for Democratic Prosperity – Zid (Montenegro), NGO Lens (Kosovo³), Beyond Barriers Association (Albania), Institute for Youth Development KULT (Bosnia and Herzegovina), National Youth Council of Macedonia (the FYR Macedonia) and the Olof Palme International Center (Sweden).

The author would like to thank all partner organizations for the preparation of national reports on youth employability, and the representatives of these organizations for their research assistance in writing the report – Ajka Rovčanin, Ivona Krstevska, Irena Topalli, Jelena Manić Radoičić, Jovana Duković-Milović and Valmir Xhemajli. Moreover, the author would like to thank Ivana Aleksić who reviewed the document and provided invaluable suggestions and comments.

This document is based on the regional report 'Boosting Youth Employability in the Western Balkans'.

Full report is available at www.web4yes.eu

Corresponding author:
Aleksandra Đurović, aleksandra.djurovic@bos.rs.

3 This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244 and the ICJ Opinion on the Kosovo declaration of independence.