Документ за јавна политика

„Надминување на недовербата на младите кон институциите преку платено студентско практикантство“

Документ за јавна политика

„Надминување на недовербата на младите кон институциите преку платено студентско практикантство“

Ментор:
Александра Филипова

Автори:
Мила Маринковиќ
Илина Димитријевска
Филип Илиевски
Един Рамчиловиќ

РЕЗИМЕ

Овој документ ја анализира потребата од воспоставување структурирана и платена програма за студентско практикантство во јавниот сектор, со пилотирање во Министерството за социјална политика, демографија и млади. Поаѓајќи од согледувањето дека постои значителен јаз меѓу младите, високообразовниот систем и јавните институции, анализата ја разгледува поврзаноста меѓу ограничените можности за практично искуство, ниската институционална доверба кај младите и потребата од обновување на човечките ресурси во јавната администрација. Иако високото образование обезбедува теоретски знаења, можностите студентите систематски да стекнат практично искуство во државните институции остануваат ограничени, фрагментирани и најчесто зависат од индивидуални иницијативи и поединечни форми на сораборезултат, значителен број млади го завршуваат своето образование без непосредно искуство со функционирањето на јавната администрација, процесите на креирање јавни политики и носењето одлуки. Ова придонесува кон продлабочување на дистанцата меѓу младите и институциите и ограничување на нивниот интерес за професионален развој и кариера во јавниот сектор.

Проблемот има дополнителна стратешка димензија во услови на стареење на јавната администрација и потреба од привлекување нови генерации квалификуван кадар. Недостатокот на системски механизам за практикантство значи дека институциите пропуштаат можност навремено да идентификуваат и развиваат потенцијални идни професионалци, како и да обезбедат постепен пренос на практично и институционално знаење од искусните кадри кон младите генерации.

Анализата покажува дека правната рамка веќе овозможува воспоставување практикантство во јавниот сектор. Законот за практиканство ги опфаќа органите на државната управа и единиците на локалната самоуправа како потенцијални домаќини и предвидува писмен договор, финансиски надоместок, менторство и ограничено времетраење на практикантството. Дополнителен институционален потенцијал претставуваат службениците за млади, чија улога може поефикасно да се искористи за поврзување на младите со институциите. Сепак, постои јасна празнина меѓу нормативната рамка и практичната примена, поради отсуството на координиран механизам и соодветно финансиско планирање.

Врз основа на анализата, како најсоодветно решение се предлага пилот-програма за структурирано, платено и менторски поддржано студентско практикантство во Министерството за социјална политика, демографија и млади. Програмата треба да се заснова на транспарентна и мерит-базирана селекција, јасно дефинирани задачи и цели за учење, индивидуален ментор, финансиски надоместок и механизми за следење и евалуација. Пилот-карактерот овозможува постепено тестирање и прилагодување на моделот, со можност за негово проширување во други државни институции. На тој начин, практикантството може да стане одржлив инструмент за јакнење на практичните компетенции на младите, намалување на дистанцата и недовербата кон институциите и постепено обновување на капацитетите на јавната администрација.

ВОВЕД

Односот меѓу младите и јавните институции претставува едно од клучните прашања за демократскиот развој, општествената кохезија и долгорочната одржливост на јавните политики. Институциите не можат да очекуваат доверба, разбирање и активно учество од младите генерации доколку тие остануваат надвор од процесите преку кои институциите функционираат, одлучуваат и ги креираат политиките што директно влијаат врз нивниот живот. Довербата во јавните институции не се гради исклучиво преку нивните формални надлежности, јавна комуникација или поединечни механизми за консултација, туку и преку непосредно искуство, учество и директна интеракција со институционалните процеси.

Во таа смисла, создавањето можности младите да го запознаат јавниот сектор „одвнатре“ има значење што оди многу подалеку од обезбедувањето краткорочно работно искуство. Тоа претставува инвестиција во развојот на информирано, активно и професионално подготвено младо граѓанство, но истовремено и инвестиција во идните капацитети на самите институции. Преку структурирано практично ангажирање, младите добиваат можност непосредно да разберат како функционираат државната администрација и јавните политики, кои се надлежностите и одговорностите на институциите и на кој начин се носат и спроведуваат одлуките. Од друга страна, институциите добиваат можност навремено да привлечат, препознаат и развиваат нови генерации потенцијален кадар.

Во Република Северна Македонија, сепак, јазот меѓу младите, образовниот систем и јавните институции останува значителен. Високото образование обезбедува теоретска подготовка, но можностите за систематско и квалитетно стекнување практично искуство во јавниот сектор се ограничени и недоволно институционализирани. Како последица, голем дел од младите го завршуваат своето образование без непосреден допир со функционирањето на државната администрација, процесите на креирање и спроведување јавни политики и практичната работа на институциите.

Овој јаз има двојна последица. Од една страна, младите остануваат без можност систематски да ги применат своите теоретски знаења и да стекнат практични компетенции релевантни за нивниот понатамошен професионален развој. Од друга страна, јавната администрација пропушта можност да воспостави директна и континуирана врска со новите генерации, да го зголеми нивниот интерес за јавната служба и постепено да создава база на квалификуван и мотивиран иден кадар.

Прашањето добива дополнителна стратешка важност во услови кога јавната администрација се соочува со потреба од континуирано обновување на човечките ресурси, зајакнување на административните капацитети и привлекување нови генерации професионалци. Стареењето на административниот кадар, заминувањето на искусните вработени и растечките барања за модернизација, дигитализација и поефикасно обезбедување јавни услуги ја наметнуваат потребата од поинаков и поактивен пристап кон развојот на идниот човечки потенцијал во јавниот сектор. Практикантството, кога е соодветно структурирано, менторирано и валоризирано, може да претставува важен механизам за постепен пренос на институционално и професионално знаење од искусните кадри кон новите генерации.

Ваквиот пристап не претставува новина во современите јавни администрации. Во голем број европски

држави и институции, програмите за практикантство се воспоставени како системски инструмент кој истовремено придонесува за подобрување на вработливоста на младите, развој на практични компетенции, јакнење на институционалната писменост, зголемување на интересот за јавна служба и создавање поцврста врска меѓу младите и јавните институции. Притоа, успешните модели имаат заеднички карактеристики: практикантството не се третира како неформално или споредно искуство, туку како структурирана програма со јасни цели, определено времетраење, конкретни задачи, менторска поддршка, финансиски надоместок и воспоставени критериуми за селекција и оценување.

Компаративните искуства покажуваат различни начини на организирање на ваквите програми. Во Германија, практичната работа е системски интегрирана во одредени програми за подготовка на кадри за јавната администрација, додека единствени правила и стандарди овозможуваат поголема предвидливост и еднакви услови за практикантите. Во Франција, практичната работа е составен дел од подготовката на идните високи државни службеници и е директно поврзана со нивниот професионален развој во јавната служба. Во Обединетото Кралство, програмите за практикантство се користат и како инструмент за подобрување на социјалната мобилност и отворање на јавната служба кон поширок круг млади луѓе, со воспоставена поврзаност меѓу практикантското искуство и понатамошниот кариерен развој. На ниво на Европската Унија, програмата Blue Book Traineeship на Европската комисија претставува еден од најпрепознатливите модели на платена и менторирана практика, која на младите им овозможува непосредно искуство со креирањето и спроведувањето политики, како и со функционирањето на јавната администрација.

Заедничката порака на овие модели е дека добро дизајнираната програма за практикантство не е само механизам за стекнување работно искуство. Таа може да биде инструмент за развој на човечки капитал, отворање на институциите кон младите генерации, пренос на знаење, зајакнување на мерит-системот и создавање појасни патишта кон професионална кариера во јавниот сектор. Истовремено, директната интеракција со институциите има потенцијал да придонесе за поголемо разбирање на нивната работа, намалување на дистанцата и постепено градење доверба кај младите.

Поаѓајќи од овие согледувања, овој документ ја разгледува потребата и можноста за воспоставување структурирана и платена програма за студентско практикантство во Министерството за социјална политика, демографија и млади, како пилот-модел кој, доколку се покаже како успешен, би можел да послужи како основа за поширока имплементација во други државни институции. Намерата не е да се создаде уште една краткорочна или изолирана форма на практична работа, туку да се испита можноста за воспоставување одржлив и системски механизам кој ќе ги поврзе младите, високообразовните институции и јавниот сектор.

АНАЛИЗА НА ПРОБЛЕМОТ

Довербата на граѓаните во јавните институции претставува еден од клучните предуслови за ефективно функционирање на демократските системи и успешно спроведување на јавните политики. Особено значајна е довербата кај младите, имајќи предвид дека тие се идни носители на општествениот, економскиот и политичкиот развој. Сепак, бројни истражувања во Република Северна Македонија укажуваат на ниско ниво на доверба на младите во институциите,

нивна ограничена вклученост во процесите на донесување одлуки и изразено чувство на дистанцираност од јавниот сектор.

Наодите од истражувањето на Westminster Foundation for Democracy (WFD), „Socio-Political Participation of Youth in North Macedonia: Optimism, Apathy or Disappointment?“, покажуваат дека 80% од младите сметаат дека институциите воопшто или само делумно се грижат за нивните потреби и проблеми, додека 60% сметаат дека немаат можност да влијаат врз начинот на кој функционираат институциите. Дополнително, само 8% од младите изјавиле дека презеле конкретни активности за решавање на одреден општествен проблем, а дури 71% се идентификувале како социјално неактивни граѓани. Слични наоди покажуваат и податоците објавени од UNDP, според кои речиси 74% од младите не биле консултирани или вклучени во процесите на донесување одлуки, додека 77,5% сметаат дека не се соодветно вклучени во процесите на донесување одлуки на локално и национално ниво.

Еден од клучните фактори што придонесува за ваквата состојба е недостатокот на директен контакт и практично искуство на младите со начинот на кој функционираат државните институции. Иако високото образование обезбедува значајни теоретски знаења, можностите за структурирано, квалитетно и систематизирано практично ангажирање на студентите во јавниот сектор остануваат ограничени, фрагментирани и најчесто зависат од индивидуални иницијативи, неформални контакти или поединечни договори меѓу високообразовните институции и јавните органи.

Како резултат на тоа, значителен број млади го завршуваат своето образование без непосредно искуство со работата на институциите, нивните надлежности, административните процедури и процесите на креирање и спроведување на јавните политики. Отсуството на ваков непосреден контакт создава и дополнително го продлабочува јазот меѓу младите и институциите. Наместо преку лично учество и директна интеракција, перцепциите на младите за јавната администрација често се формираат врз основа на медиумски извештаи, политички дебати или индивидуални искуства на трети лица. Во такви услови, младите ретко ги препознаваат јавните институции како простор за професионален развој, стекнување практични вештини, граѓанско учество или потенцијална долгорочна кариера.

Проблемот дополнително се продлабочува поради ограничената и несистематизирана поврзаност помеѓу високообразовните институции и јавната администрација. Иако во одредени случаи постои формална соработка, најчесто регулирана преку меморандуми за соработка, недостига системски механизам кој ќе обезбеди организирана, структурирана и валоризирана практична работа за студентите во релевантни министерства, државни институции и единици на локалната самоуправа, во согласност со областа и насоката на нивните студии. Постоечките форми на практична работа често се краткотрајни, без јасно дефинирани цели за учење, очекувани резултати, менторска поддршка или стандарди за квалитет, што го намалува интересот на младите за учество и ја ограничува нивната реална вредност.

Овој недостаток не се одразува само врз младите, туку претставува и долгорочен предизвик за самите јавни институции. Младите во Северна Македонија сè уште многу ретко ги перципираат државните институции како место каде што можат да добијат поддршка, да стекнат дополнителни практични вештини или да изградат професионална кариера. Во исто време, извештаите на Министерството за јавна

администрација за структурата на вработените во јавниот сектор покажуваат дека процентот на млади до 29 години изнесува под 8% од вкупниот број административни службеници, што укажува на постепено стареење на јавната администрација.

Ваквата состојба создава сериозен ризик од губење на институционалното знаење и искуство. Во период кога значителен дел од искусните кадри во следните години ќе се приближуваат до пензионирање, отсуството на доволно млади лица кои постепено ќе се воведуваат во работата на институциите значи дека преносот на практично знаење, професионални вештини и институционална меморија не се одвива систематски. Со заминувањето на искусните кадри, постои ризик да се изгуби значаен дел од знаењето кое не може целосно да се пренесе преку формални процедури и работни правилници, туку се стекнува преку непосредна работа, менторство и практично искуство.

Парадоксално, за воспоставување на систем кој би одговорил на овие предизвици веќе постои солидна правна и институционална основа. Законот за практиканство од 2018 година ја регулира можноста за практикантство и во приватниот и во јавниот сектор и експлицитно ги опфаќа органите на државната управа и единиците на локалната самоуправа како потенцијални домаќини на практиканти. Законот предвидува задолжително склучување писмен договор за практикантство, определување ментор во институцијата, исплата на месечен надоместок во висина од 42% до 74% од минималната нето-плата, како и ограничено максимално времетраење на практикантството. Оттука, законската рамка не претставува пречка за воспоставување практикантска програма во јавниот сектор.

Сепак, во практиката примената на Законот за практиканство досега е насочена речиси исклучиво кон приватниот сектор, најчесто преку мерките и програмите на Агенцијата за вработување. Јавниот сектор, иако законски препознаен како потенцијален домаќин на практиканти, нема воспоставено системска и координирана национална програма. Дополнителна пречка претставува и фактот што во буџетите на државните институции генерално не се предвидени посебни програми или буџетски ставки за практиканти и за исплата на нивниот месечен надоместок. Како резултат на тоа, постои јаз меѓу законската можност и нејзината практична примена.

Дополнителен, но недоволно искористен институционален потенцијал претставуваат службениците за млади, предвидени со Законот за младинско учество и младински политики. Воведувањето на оваа позиција има за цел да овозможи поедноставна, побрза и подиректна комуникација меѓу младите и институциите. Службениците за млади се одговорни за координирање, следење и унапредување на младинските прашања и политики, како и за поттикнување на учеството на младите во рамките на институциите. На локално ниво, службениците за млади назначени во општините и Градот Скопје имаат дополнителна улога во функционирањето и координацијата на канцеларииите за млади.

И покрај законски утврдената улога и потенцијалот што го имаат, овие механизми досега остануваат недоволно искористени за воспоставување конкретна и директна врска меѓу младите и институциите. Токму затоа, нивното системско вклучување во развојот и имплементацијата на национална програма за практикантство претставува можност за активирање на веќе постојни институционални капацитети, наместо создавање на целосно нов и паралелен систем.

Национална програма за практикантство би можела да ги поврзе постојната законска рамка за практикантство, високообразовните институции, јавните институции, назначените ментори и службениците за млади во единствен, координиран механизам. Службениците за млади би можеле да имаат значајна улога во промоцијата на програмата, информирањето и насочувањето на младите, координацијата со институциите и следењето на практикантскиот процес, додека назначените ментори во институциите би обезбедувале непосредна професионална поддршка и пренос на практични знаења и вештини.

На тој начин, ваквата програма не би претставувала само мерка за обезбедување краткорочно работно искуство, туку системски механизам за решавање на повеќе меѓусебно поврзани предизвици. Таа би им овозможила на младите да стекнат релевантни практични вештини и непосредно искуство со функционирањето на јавниот сектор; би придонела за намалување на дистанцата, бариерите и недовербата кон институциите преку директна интеракција; би создала можност за системски пренос на знаење од искусните административни кадри кон новите генерации; и би им овозможила на институциите да идентификуваат и развиваат потенцијален иден кадар преку транспарентен и мерит-базиран процес.

Оттука, клучниот проблем не е отсуството на правна основа или институционални механизми, туку нивната недоволна меѓусебна поврзаност и системска примена. Потребата од национална програма за практикантство произлегува токму од потребата постојните механизми да се обединат во функционален, координиран и одржлив систем кој ќе го премости јазот меѓу младите, образовниот систем и јавните институции.

ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ

Имплементацијата на програма за платено практикантство во јавната администрација вклучува повеќе клучни засегнати страни кои имаат различни улоги, интереси и одговорности. Ефективноста на мерката зависи од степенот на координација помеѓу нив, особено во контекст на младинските политики, образованието и јавните финансии. Затоа, за успешна имплементација на програмата потребно е јасно да се утврди улогата на секоја од засегнатите страни, како и нивниот интерес од нејзиното спроведување.

Студентите се примарна целна група и директни корисници на политиката. Нивниот интерес е стекнување практични знаења и вештини кои ги надополнуваат теоретските содржини, зголемување на вработливоста по дипломирањето и полесен премин од образованието кон пазарот на труд. Особено значајни се студентите од правните, економските и политичките науки, како и од други општествени области кои се поврзани со работата на јавната администрација.

Во моментов, голем дел од студентите се соочуваат со ограничен пристап до квалитетна практична работа, недостиг на информации за достапни места за пракса и нерамноправна распределба на можностите. Дополнително, кај студентите постои интерес практиката да биде финансиски поддржана и да има јасно дефинирани задачи, компетенции и очекувани резултати. Програмата би им овозможила на студентите да стекнат директно искуство со работата на институциите, административните процедури и процесите на креирање и спроведување јавни политики. На тој начин, практикантството не би било само формална обврска во текот на студиите, туку конкретна можност за професионален

развој и стекнување институционална писменост.

Вработените во Министерството за социјална политика, демографија и млади се значајна засегната страна бидејќи се директно вклучени во организацијата и реализацијата на практикантската програма. Нивниот интерес е програмата да биде ефикасна и јасно организирана, без да создаде дополнително и несразмерно оптоварување на постојниот административен кадар. Истовремено, Министерството има интерес од ангажирање на млади луѓе поради можноста за освежување на административниот капацитет, внесување нови перспективи и дигитални компетенции и создавање потенцијален кадар за идниот јавен сектор.

Посебно значајна е улогата на менторите во рамки на Министерството. Тие треба да обезбедат практикантите да не бидат само формално присутни во институцијата, туку реално да бидат вклучени во работните процеси и да стекнат конкретни знаења и вештини. За менторите е од особено значење да имаат јасно дефинирани обврски, соодветна поддршка и механизми за следење на напредокот на практикантите. Притоа, менторството создава двонасочна размена на знаење: искусните службеници ја пренесуваат институционалната меморија, процедуралното знаење и практичното искуство, додека практикантите можат да придонесат со нови перспективи, дигитални вештини и современи пристапи кон работата.

Министерството за финансии претставува засегната страна со високо влијание врз реализацијата на политиката, иако има помал директен интерес од студентите и ресорното министерство. Неговата улога произлегува од надлежноста за буџетското планирање и распределбата на јавните средства. Воведувањето на платена практикантска програма создава финансиски импликации поврзани со исплатата на надоместоци за практикантите, како и со административните трошоци поврзани со реализацијата на програмата.

Клучен интерес на Министерството за финансии е обезбедувањето фискална одржливост и јасно планирање на средствата потребни за програмата. Оттука, пилотирањето на програмата во Министерството за социјална политика, демографија и млади претставува поповолен пристап од нејзино непосредно воведување во сите државни институции. Пилот-програмата ќе овозможи да се проценат реалните финансиски трошоци, административниот капацитет и резултатите од мерката пред нејзино евентуално проширување.

Универзитетите имаат висок интерес за реализација на оваа политика, бидејќи практикантството претставува директна врска помеѓу високото образование и пазарот на труд. Нивната улога е значајна во обезбедувањето квалитетна практична обука, следењето на стекнатите компетенции и поврзувањето на практикантската работа со студиските програми.

Во моментов, начинот и квалитетот на реализација на практичната работа значително варираат помеѓу факултетите, а голем дел од одговорноста за пронаоѓање место за пракса паѓа врз самите студенти. Универзитетите имаат интерес од воспоставување формални механизми за соработка со институциите од јавниот сектор, стандардизирани критериуми за реализација и оценување на практиката и подобро поврзување на студиските програми со реалните потреби на јавната администрација и пазарот на труд.

Службениците за млади имаат дополнителна координативна улога во спроведувањето на програмата. Нивната

позиција може да се искористи за воспоставување директна комуникација помеѓу младите и институцијата, координација со менторите, следење на ангажманот на практикантите и собирање податоци за евалуација на програмата. На овој начин, постојниот механизам за вклучување на младите во работата на институциите може да се поврзе со конкретна мерка која на младите им овозможува практично учество во јавниот сектор.

Дополнително, младите кои нема директно да учествуваат во програмата и поширокаta јавност имаат индиректен интерес од успешното спроведување на политиката. Доколку програмата биде транспарентна, достапна и заснована на јасни критериуми за селекција, таа може да придонесе кон подобрување на перцепцијата на младите за јавната администрација и да ги поттикне да ги перципираат институциите како простор за професионален развој, граѓанско учество и идно професионално ангажирање.

Ефективната координација меѓу сите засегнати страни е предуслов за одржлива и рамноправна имплементација на политиката. Студентите се директни корисници на програмата, Министерството за социјална политика, демографија и млади е носител и реализатор на пилот-програмата, Министерството за финансии има клучна улога во обезбедувањето на финансиската рамка, додека универзитетите ја поврзуваат практикантската работа со образовниот процес. Менторите и службениците за млади обезбедуваат практична и координативна поддршка во текот на реализацијата. Нивните интереси се различни, но меѓусебно поврзани, поради што координацијата помеѓу нив ќе биде клучна за успешноста на предложената мерка.

ЦЕЛИ

Унапредување на довербата на младите во државните институции преку воспоставување пилот-програма за платено студентско практикантство

Главната цел на предложената политика е да се намали дистанцата помеѓу младите и државните институции преку нивно директно вклучување во работата на институциите. За таа цел, најпрво се предлага воспоставување пилот-програма за платено студентско практикантство во Министерството за социјална политика, демографија и млади. Практикантите би биле вклучени во конкретни работни задачи, под менторство на вработени во Министерството, со јасно определено времетраење, работни задачи и очекувани резултати. На овој начин, студентите нема само да добијат можност да работат во државна институција, туку и одблизу да видат како се подготвуваат документи, како се спроведуваат административните постапки и како се креираат и спроведуваат јавните политики. Довербата не се очекува да се зголеми само со самото постоење на програмата. Таа би се градела преку директното искуство на студентите со институцијата и преку можноста да видат како институцијата функционира во пракса. Ефектот на пилот-програмата може да се следи преку повратни информации од практикантите пред и по завршувањето на практикантството, како и преку оценка на стекнатото знаење за работата на институциите. Доколку пилот-програмата покаже позитивни резултати, особено во однос на квалитетот на практикантското искуство, задоволството на студентите и нивното разбирање на работата на институциите, моделот може постепено да се прошири и на други државни институции.

Обезбедување практично и релевантно работно искуство во јавниот сектор за студентите преку структурирана програма за практикантство

Втората цел е да им се овозможи на студентите стекнување практично искуство кое е поврзано со нивното образование и со работата на јавниот сектор. Практикантството треба да биде организирано како процес на учење низ работа, а не само како краткорочно присуство во институцијата. За секој практикант треба однапред да се определат работните задачи, секторот во кој ќе биде ангажиран и ментор од редот на вработените. Во зависност од областа во која работи, студентот би можел да учествува во истражување, подготовка и анализа на документи, обработка на податоци, подготовка на материјали или други задачи соодветни на неговото образование и степен на знаење. Особено значајно е студентите да добијат увид во процесот на креирање и спроведување на јавните политики. На тој начин, знаењето стекнато на факултетот ќе можат да го поврзат со конкретни институционални процеси и да развијат подобро разбирање за тоа како функционира јавната администрација. Преку програмата студентите би стекнале практични и професионални вештини, подобро разбирање на административните процедури и искуство во работна средина. Тоа би им помогнало полесно да преминат од високото образование кон вработување, без практикантството да се претставува како гаранција за идно вработување.

Отворање на Министерството кон младите преку поголема транспарентност и директно учество на студентите

Целта е Министерството да создаде редовен и директен канал за комуникација со младите, наместо контактот со нив да се ограничува само на формални консултации или повремени активности. Практикантската програма би била јавно објавена, со јасни услови за пријавување, критериуми за избор, времетраење и опис на задачите. На овој начин, студентите ќе имаат еднаков пристап до информациите и ќе можат да се запознаат со можностите за учество во работата на институцијата. Покрај самото практикантство, студентите би можеле преку програмата да дадат повратни информации за своето искуство и за начинот на кој ја перципираат работата на Министерството. Повратните информации би можеле да се собираат преку кратки анкети или евалуација по завршувањето на практикантството. На овој начин, Министерството не само што би им овозможило на младите да ја запознаат институцијата, туку и би добило директен увид во нивните искуства, потреби и ставови. Ова може да придонесе за поголема отвореност на институцијата и за намалување на перцепцијата дека државните институции се недостапни или оддалечени од младите.

Зајакнување на административниот капацитет преку генерациска размена на знаења

Практикантската програма не треба да се гледа само како можност студентите да учат од вработените. Таа може да создаде и простор за размена на знаења меѓу младите практиканти и искусниот административен кадар. Вработените во Министерството располагаат со институционално искуство и познавање на процедурите и начинот на функционирање на администрацијата, додека студентите можат да придонесат со знаења стекнати во текот на образованието, дигитални вештини и поинаква перспектива кон одредени работни процеси. Практикантите

би можеле да бидат вклучени во конкретни задачи кои се соодветни на нивните способности, како истражување, обработка и систематизација на податоци, подготовка на материјали или дигитална обработка на информации. Притоа, тие не треба да ги заменуваат вработените ниту да преземаат одговорности кои се надвор од нивната стручност. Со јасно определени задачи и соодветен надзор, практикантите можат да претставуваат дополнителен ресурс за административните тимови, додека истовремено стекнуваат реално работно искуство. На овој начин се создава меѓугенерациска соработка во која и студентите и институцијата имаат конкретна корист.

МОЖНИ РЕШЕНИЈА

Моментална состојба

Моменталната состојба на студентската пракса се карактеризира со фрагментирана универзитетска практика и речиси целосно отсуство на институционализиран систем за прием на практиканти во државната администрација. Правилникот за организирање на практична настава донесен од Министерството за образование и наука ја пропишува праксата како задолжителна компонента за студентите. Меѓутоа, постои значителна празнина меѓу нормативното пропишување и неговото практично спроведување. Законот за административни службеници не предвидува посебна категорија за практиканти во јавниот сектор, а не постои ниту подзаконски акт кој детално ги уредува правата, обврските и условите за прием на студенти на пракса во државните институции. Како резултат, голем дел од студентите ја завршуваат праксата на хартија, преку потврди без реална работна содржина, или воопшто не ја реализираат, без никакви последици за ниту една страна. Иако речиси сите студиски програми формално предвидуваат практична настава, начинот на нејзина организација варира значително од факултет до факултет. Кај технички и здравствени студии, клиничката и теренската пракса се стриктно регулирани поради природата на занимањето. Наспроти тоа, кај студиите од областа на општествените науки, правото, јавната администрација и економијата, праксата најчесто е препуштена на самоиницијативата на студентите.

Посакувано сценарио

Програмата за практикантска работа во Министерството за социјална политика, демографија и млади претставува структуриран, временски дефиниран и финансиски поддржан механизам преку кој млади луѓе стекнуваат практично работно искуство во јавната администрација. Право на учество имаат лица кои ги исполнуваат следните услови:

- Возраст од 18 до 29 години во моментот на поднесување на апликацијата
- Државјанство на Република Северна Македонија
- Студенти.

Секој практикант добива личен ментор (службеник за млади) вработен во Министерството кој е одговорен за неговото/нејзиното воведување, поддршка и евалуација во текот на практикантскиот период. Службеникот за млади го согледува искуството на практикантот преку месечен формулар, во кој што практикантот ги наведува задачите што биле извршени од негова/нејзина страна.

Во текот на првите пет работни дена, менторот го воведува практикантот во работата на секторот, по што се преминува кон дефинирање на конкретни работни задачи за секој месец. Министерството ги поддржува менторите преку:

- Воведна работилница за менторство (пред почетокот на програмата)
- Прирачник за менторство со јасни упатства и формулари

- Координатор на програмата достапен за прашања и поддршка
- Официјален запис во досието на вработениот за успешно менторство

Програмата се спроведува во период од октомври до декември (три месеци работна практика), со процес на избор во септември. Евалуацијата ќе се врши преку timesheets во кои што практикантите ќе прикажат што работеле секој ден и службеникот за млади ќе биде задолжен за оваа евалуација.

Финансиски импликации

Секој практикант добива месечен паричен надоместок во износ од 42 до 74% од просечната нето плата во Република Северна Македонија согласно Законот за практиканство , член 8 став 2.

Најповолно сценарио

Најповолно сценарио предвидува воспоставување на програма за практикантство во сите институции, со цел поголемо вклучување на младите во работата на јавната администрација и стекнување практично работно искуство. Програмата би се спроведувала согласно Законот за практикантство, при што на практикантите би им следувале правата утврдени со закон, вклучително и надоместок согласно член 8 став (2), а би се реализирала континуирано секоја година, за сите категории на студенти.

Оваа мерка би придонела за зголемување на вработливоста на младите, развој на нивните професионални вештини и подмладување на јавниот сектор. Дополнително, би се овозможила поголема вклученост на младите во процесите на креирање и спроведување на јавните политики.

Иако програмата би создала одредени финансиски трошоци за државата, придобивките се значително поголеми. Потенцијален ризик претставува отсуството на централизирано тело за надзор, поради што секоја институција самостојно би ги следела практикантите. Сепак, со јасно утврдени правила и менторска поддршка, овој ризик може успешно да се надмине. Оттука, предложеното решение претставува најповолна опција бидејќи овозможува развој на младите кадри, подобрување на административните капацитети и поголемо младинско учество во јавниот сектор.

ЗАКЛУЧОК

Анализата покажа дека во Република Северна Македонија постои јасна системска празнина меѓу постојната нормативна рамка и практичната реалност на студентската пракса во јавната администрација. Иако законодавството овозможува спроведување на практикантство и во јавниот сектор, во практиката не постои воспоставен, координиран и институционализиран механизам кој системски ќе им овозможи на студентите да стекнат структурирано, платено и менторирано практично искуство во државните институции.

Последиците од оваа празнина се повеќекратни. Од една страна, младите остануваат со ограничени можности да ги применат своите теоретски знаења, да стекнат релевантни практични вештини и непосредно да го запознаат функционирањето на јавните институции. Од друга страна, јавната администрација пропушта можност системски да привлече, идентификува и развива нови генерации потенцијален кадар, како и постепено да обезбеди пренос на знаење и искуство од постојните кон идните генерации административни службеници. Отсуството на ваков механизам придонесува и кон продлабочување на дистанцата меѓу младите и институциите, со потенцијално негативно влијание врз нивната доверба, заинтересираност за јавната служба и

подготвеност за активно институционално учество.

Воведувањето на структурирана, платена и менторски поддржана програма за студентско практикантство во Министерството за социјална политика, демографија и млади претставува конкретен, остварлив и финансиски оправдан чекор кон надминување на оваа системска празнина. Од сите разгледани сценарија, посакуваното сценарио се издвојува како најсоодветно решение во дадените институционални, правни и финансиски околности.

За разлика од моменталната состојба, која се карактеризира со фрагментирани и несистематизирани можности за практична работа и отсуство на единствен пристап, посакуваното сценарио предлага конкретен, временски дефиниран и финансиски поддржан модел кој може да се имплементира во рамките на постојните капацитети на Министерството. Во исто време, за разлика од најповолното сценарио, кое претпоставува поширока и посеопфатна институционална реформа на ниво на целиот јавен сектор, предложениот пилот-модел не зависи од долготрајни законски измени, значителни дополнителни буџетски средства или воспоставување нови административни структури.

Посакуваното сценарио воспоставува рамнотежа меѓу амбицијата за долгорочна системска промена и реалните можности за нејзино постепено остварување. Тоа се потпира на постојната правна рамка, јасно ги дефинира улогите и одговорностите на засегнатите страни и предвидува механизми за следење и оценување на реализацијата на програмата преку евиденција на работниот ангажман на практикантите и менторски извештаи. Дополнителна вредност претставува пилот-карактерот на програмата, кој овозможува континуирано учење, идентификување на предизвиците и прилагодување на моделот во текот на имплементацијата, пред негово евентуално проширување во други државни институции.

На тој начин, предложениот модел не претставува изолирана краткорочна мерка, туку почетен чекор кон воспоставување долгорочна и одржлива политика за практикантство во јавната администрација. Доколку пилот-програмата покаже позитивни резултати, таа може да послужи како практичен модел за поширока институционална примена и како основа за постепено воспоставување на национален систем за студентско практикантство во јавниот сектор.

ПРЕПОРАКИ

Врз основа на наодите од анализата, се препорачува:

1. **Воспоставување пилот-програма за платено студентско практикантство во Министерството за социјална политика, демографија и млади**, со јасно дефиниран број практиканти, времетраење, критериуми за селекција, висина на надоместок и очекувани резултати.
2. **Обезбедување на посебни финансиски средства за реализација на програмата**, со цел практикантството да не се заснова на неплатен труд, туку да биде достапно за млади од различни социо-економски средини.
3. **Воспоставување транспарентен и мерит-базиран процес на селекција**, со однапред објавени критериуми и постапка, со што ќе се обезбедат еднакви можности за сите заинтересирани студенти и ќе се зајакне довербата во програмата.
4. **Задолжително определување ментор за секој практикант**, кој ќе биде одговорен за неговото воведување во работата на институцијата, насочување, професионална поддршка и следење на напредокот во текот на практикантскиот ангажман.

5. **Изработка на индивидуален план за практична работа и учење**, поврзан со областа на студии, професионалните интереси и потребите на институцијата, со цел практикантството да има јасна образовна и професионална вредност.
6. **Воспоставување систем за редовно следење и евалуација на програмата**, преку евиденција на работниот ангажман, периодични менторски извештаи и повратни информации од самите практиканти.
7. **Активно вклучување на релевантните високообразовни институции**, со цел да се воспостави поцврста и поодржлива врска меѓу образованието и јавниот сектор и да се овозможи практикантството да биде усогласено со образовните профили на студентите.
8. **Користење на резултатите од пилот-програмата за развој на модел за поширока примена**, со јасно утврдени критериуми и индикатори врз основа на кои ќе се оцени можноста програмата постепено да се прошири во други министерства и државни институции.
9. **Долгорочно разгледување на можноста за воспоставување централен и координиран модел за практикантство во јавниот сектор**, кој ќе обезбеди минимални стандарди за надоместок, менторство, селекција, квалитет на практичната работа и евалуација, независно од институцијата во која се реализира практикантството.

БИБЛИОГРАФИЈА

1. Federal Ministry of the Interior and Community - BMI (2022), Praktika und Nachwuchsförderung im öffentlichen Dienst des Bundes, Berlin.
2. European Commission (2020), Public Administration Reform and Quality of Governance: Key to Sustainable Growth and Capacity Building, Directorate-General for Neighbourhood and Enlargement Negotiations, Brussels.
3. European Youth Forum (2021), European Quality Charter for Internships and Apprenticeships, Youth Forum, Brussels.
4. European Commission (2023), Blue Book Traineeship Scheme: Rules and Operational Guidelines, Secretariat-General, Brussels.
5. Institut national du service public - INSP (2023), La formation initiale et les stages pratiques dans la fonction publique de l'État, Paris.
6. UK Cabinet Office (2022), Civil Service Fast Stream and Early Careers Mobility Strategy, HM Government, London.
7. OECD (2019), Building Trust to Reinforce Democracy: Main Findings from the 2021 OECD Survey on Drivers of Trust in Public Institutions, OECD Publishing, Paris.
8. Министерство за информатичко општество и администрација - МИОА (2023), Годишен извештај од Регистарот на вработените во секторот јавна администрација за 2022 година, Скопје.
9. Собрание на Република Северна Македонија (2018–2020), Закон за практикантство („Сл. весник на РМ“ бр. 98/18 и 275/19) и Закон за младинско учество и младински политики („Сл. весник на РСМ“ бр. 10/20), Скопје.
10. Совет на Европа / Council of Europe (2017), Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life, Congress of Local and Regional Authorities, Strasbourg.
11. Програма за развој на Обединетите нации - UNDP (2022), Истражување за перцепциите и учеството на младите во процесите на донесување одлуки во Северна Македонија, Скопје.
12. Ундп / UNDP North Macedonia (2024), Youth challenges transferred into solutions: What UNDP North Macedonia does on youth empowerment, UNDP Skopje.
13. Westminster Foundation for Democracy - WFD (2021), Socio-Political Participation of Youth in North Macedonia: Optimism, Apathy or Disappointment, Skopje.



progres.org.mk