

PREDLOZI NORMATIVNIH IZMENA REŽIMA OBAVLJANJA RADNIH PRAKSI

Radne prakse predstavljaju **kratkoročne programe sticanja radnog iskustva** koji uključuju učenje i obuku, a koji se sprovode u cilju unapređivanja zapošljivosti i tranzicije ka zaposlenju. One imaju još nekoliko važnih karakteristika: **organizuju se samoinicijativno**, odnosno nisu obavezni deo formalnog obrazovanja i obuke, nisu propisane zakonom ili pravilnikom kao uslov za bavljenje određenim zanimanjem, odnosno strukom, **mogu, ali ne moraju biti u direktnoj vezi sa prethodnim formalnim obrazovanjem** osobe na radnoj praksi i u ove programe se mogu uključiti i osobe koje jesu i koje nisu u sistemu formalnog obrazovanja.

Pored ovako definisanih radnih praksi, postoje i programi sticanja radnog iskustva koji su obavezni deo obrazovnog procesa (kao što su prakse predviđene kurikulumom studijskih programa ili učenje kroz rad u dualnom obrazovanju); programi prakse kao deo aktivnih mera zapošljavanja i programi prakse kao uslov za bavljenje određenim zanimanjima (stručno osposobljavanje i usavršavanje za zanimanja kao što su pravo, medicina i nastavnički posao). Ponekad se kada se govori o radnim praksama koristi i termin „volontiranje“, ali treba napomenuti da su **ciljevi programa praksi i volontiranja potpuno drugačiji** i da ih stoga nipošto ne bi trebalo zamenjivati. Naime, volontiranje se obavlja za opšte dobro ili za dobro drugog lica; sticanje novih znanja i veština (upotrebljivih na aktuelnom tržištu rada) može da bude ishod volontiranja, ali nikako nije njegov najvažniji cilj, kao što je to slučaj sa praksama čiji je ključni cilj unapređivanje zapošljivosti kroz sticanje kvalitetnog radnog iskustva i praktičnih znanja i veština. Dakle, iako su prakse ponekad neplaćene, važno je da se ne zamenjuju sa volontiranjem jer im je svrha potpuno drugačija.

Velika dobit od radnih praksi za osobe koje u njima učestvuju jeste **unapređivanje zapošljivosti kroz sticanje radnog iskustva i praktičnih znanja i veština traženih na tržištu rada**. Pa ipak, da bi one zaista dovele do pozitivnih efekata, ključno je da one budu kvalitetne. Savet ministara Evropske unije je 2014. godine usvojio **Preporuku o kvalitetnom okviru za sprovođenje praksi**. Ovim dokumentom se preporučuje da radne prakse obavezno uključuju zaključenje pisanog sporazuma/ugovora o praksi između praktikanta i pružaoca prakse, postavljanje ciljeva učenja i obuke na početku prakse, obezbeđivanje mentora, osiguravanje adekvatnih uslova rada za praktikante, ograničavanje dužine trajanja i izdavanje potvrde nakon obavljene prakse.

Što se tiče **kvaliteta radnih praksi u Srbiji, podaci koji su dostupni su obeshrabrujući**. Naime, prema podacima iz Istraživanja o položaju i potrebama mladih (Ministarstvo omladine i sporta, 2017) čak 73 odsto mladih ljudi koji su učestvovali u programima praksi navodi da je učestvovalo u barem jednom programu praksi bez zaključenog ugovora (da nisu imali zaključen ugovor o obavljanju prakse ni na jednom od programa praksi ili da su ga imali na nekim, ali ne na svim programima praksi u kojima su učestvovali). Podaci iz istog istraživanja iz 2015. godine ukazuju na to da situacija nije dobra ni u pogledu drugih aspekata kvaliteta praksi – 50% mladih koji su učestvovali u programima praksi navodi da su bili uključeni u barem jedan program praksi bez mentorstva, 83% bez dobijene potvrde i/ili pisma preporuke a 94% bez finansijske nadoknade.

Prethodno sprovedena analiza pravnog okvira za prakse¹ pokazala je da **ne postoji adekvatna ugovorna forma** za regulisanje odnosa između „praksodavaca“ i praktikanata u radnim praksama, ni adekvatni mehanizmi za obezbeđivanje kvaliteta radnih praksi. Slična je situacija i sa praksama koje su deo aktivnih politika zapošljavanja. Postojeća rešenja u Zakonu o radu koja regulišu ugovore o stručnom osposobljavanju i usavršavanju ne obuhvataju sve oblike radnih praksi i demotiviraju organizovanje ovakvih programa za nezaposlene. Ugovorni odnosi između učesnika prakse – lica koje ima potrebu da stekne praktična znanja i veštine, a nije u programu prakse za pripravnike, nema obavezu polaganja stručnog ispita prema sistematizaciji poslodavca ili posebnom propisu niti se priprema za polaganje ispita predviđenog posebnim propisima – trenutno se ne mogu regulisati na odgovarajući način, pa se često dešava da se potpisuju neimenovani ugovori, neki od imenovanih ugovora koji nisu predviđeni da budu korišćeni za uređivanje ovakvog odnosa ili da se ne zaključuju ugovori.

U okviru sprovedene analize razmatrane su tri opcije za unapređenje pravnog okvira, a sa tim i povećanje broja kvalitetnih radnih praksi kojima se povećava zapošljivost mladih. Analiza je ukazala na to da **opcija koja može da unapredi postojeći pravni okvir jeste dodavanje novog člana o ugovoru o obavljanju radne prakse u Zakon o radu**. Predloženo rešenje je direktno relevantno i za programe praksi koje su deo aktivne politike zapošljavanja, koje bi u sledećem periodu mogle da se izmene u skladu sa novim uspostavljenim pravnim okvirom.

Svrha ovog dokumenta jeste **da razmotri predloge normativnog uređenja položaja lica na radnoj praksi**. Prvo će biti predstavljeni predlozi izmena Zakona o radu, a zatim i predlozi izmena u drugim pravnim dokumentima u skladu sa predloženim izmenama Zakona o radu (Uredba o sadržini, obrascu i načinu podnošenja jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, jedinstvenim metodološkim principima i jedinstvenom kodeksu šifara za unos podataka u jedinstvenu bazu centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja; Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje; Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju; Zakon o zdravstvenom osiguranju i Zakon o porezu na dohodak građana). Predložene mere za izmenu pravnog okvira imaju za cilj povećanje broja kvalitetnih radnih praksi koje doprinose unapređenju zapošljivosti i zapošljavanja.

¹ Aleksandra Đurović, Bojan Veleš, Jelena Manić Radoičić, Unapređenje pravnog okvira za uređenje radnih praksi u Srbiji, SIPRU, Beograd, 2017.

MARIO RELJANOVIĆ

1. POLOŽAJ LICA NA RADNOJ PRAKSI

Zakonom o radu regulisano je više modela radnog angažovanja koji se potencijalno mogu primeniti na lica koja se nalaze na radnoj praksi, odnosno u položaju u kojem učestvuju u procesu rada kod poslodavca sa primarnim ciljem sticanja praktičnih znanja koja mogu, ali ne moraju imati veze sa njihovim formalnim obrazovanjem i specijalizacijom rada. Nijedan od njih međutim, ne odgovara u potpunosti svrsi postojanja radnih praksi.

Pripravnički status podrazumeva da lice koje je steklo određeni stepen, odnosno vrstu obrazovanja (stručne spreme), po prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca za obavljanje poslova koji se odnose na njegovo/njeno zanimanje². Pripravnički radni odnos podrazumeva mentorski rad i sticanje, odnosno usavršavanje stručnih znanja i veština, ali je suštinski njegov primarni cilj sticanje određenog radnog staža koji je potreban za polaganje stručnog ispita ili za kasnije samostalno obavljanje određenih poslova (bez polaganja stručnog ispita). Pripravnik je zaposleno lice koje ima isti kvalitet i obim prava kao i drugi zaposleni (uz mogući izuzetak visine osnovne zarade³).

Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju predstavlja model radnog angažovanja lica van radnog odnosa⁴. On se može zaključiti kada postoji situacija u kojoj nema pripravničkog radnog odnosa (preciznije, uopšte ne postoji radni odnos), a lice mora da provede određeno vreme na poslovima kako bi obavilo pripravnički staž ili ispunilo uslove za polaganje stručnog ispita (osposobljavanje lica), ili kada je potrebno da stekne posebna znanja i sposobnosti, odnosno obavi specijalizaciju (usavršavanje lica). Sve ove situacije moraju biti u skladu sa posebnim zakonima ili drugim propisima koji predviđaju period stručnog osposobljavanja ili usavršavanja kao obavezu.

Pripravnički radni odnos uređen je na relativno rigidan način, koji onemogućava licu koje nije steklo formalno obrazovanje, ili jeste steklo određeni stepen i vrstu formalnog obrazovanja, ali se ne usavršava u toj vrsti poslova (Zakon o radu upotrebljava izraz „zanimanje“), da učestvuje u radnim praksama radi osposobljavanja za specifična radna znanja i veštine (ili specifične poslove).

Kada je reč o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, Zakon o radu definiše termine „osposobljavanja“ i „usavršavanja“ na način koji ograničava primenu ovog ugovora u radnim praksama, navodeći samo polaganje stručnog ispita, pripravnički staž ili specijalizaciju u skladu sa posebnim propisom. Prema trenutno važećem zakonskom rešenju nema mogućnosti za radnu praksu u smislu sticanja znanja i veština koje nisu nužno usmerene ka produbljivanju i specijalizaciji formalno stečenog obrazovanja, odnosno koje ne vode formalnom usavršavanju stepena obučenosti lica na praksi. Naprotiv, zakon jasno određuje da se ovaj ugovor može zaključiti samo kada je zakonom, odnosno posebnim propisom određen neki od prethodno navedenih uslova za dalji samostalan rad u struci.

² Član 47. stav 1. Zakona o radu (Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).

³ Član 47. stav 4. i član 109. Zakona o radu.

⁴ Član 201. Zakona o radu.

Pored navedenih situacija, poslodavac ima mogućnost (a ponekad i obavezu) da konstantno usavršava znanja i praktične veštine zaposlenog primenom prava na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenog⁵. Ovaj institut radnog prava nema međutim mnogo dodira sa radnim praksama, jer su lica koja se usavršavaju u kvalitativno drugačijem položaju kod poslodavca – reč je o obrazovanju, ili usavršavanju zaposlenih koji ne stiču svoja prva radna iskustva, već se oni ili usko specijalizuju za obavljanje nekih specifičnih poslova (nakon što su stekli sve preduslove u smislu opšteg predznanja i ispunjenja formalnih uslova – na primer, specijalizacija medicinskog osoblja, master studije u određenoj oblasti), ili se specijalizuju za obavljanje istih poslova koje su do tada obavljali na drugačiji način (na novoj tehnologiji, u novoj podeli poslova, ili izmenjenom procesu rada). Odluka o obrazovanju (osposobljavanju, usavršavanju) je na poslodavcu i zavisi od potreba procesa rada, uvođenja novog načina i organizacije rada, ili jednostavno od procene poslodavca da su kvaliteti određenog zaposlenog takvi da je celishodno ulagati u njegovu dugoročnu specijalizaciju.

Volontiranje, onako kako je uređeno Zakonom o volontiranju⁶, nema nikakve formalne dodirne tačke sa radnom praksom i korišćenje statusa volontera pod izgovorom radne prakse, odnosno sticanja praktičnih radnih iskustava, može se javiti samo kao način zloupotrebe ugovora o volontiranju. Član 2. stav 1. Zakona o volontiranju: „Volontiranje, u smislu ovog zakona, jeste organizovano dobrovoljno pružanje usluge ili obavljanje aktivnosti od opšteg interesa, za opšte dobro ili za dobro drugog lica, bez isplate novčane naknade ili potraživanja druge imovinske koristi, osim ako ovim zakonom nije drukčije određeno.“ Volontiranje je dakle aktivnost koju obavlja neko lice koje želi da učini nešto dobro za svoju zajednicu, da podrži neku akciju ili inicijativu, da pomogne svojim besplatnim radom opštem dobru, nezavisno od poslova koje obavlja (u radnom odnosu ili van njega). Volontiranje nije, niti može biti, deo profesionalne i radne karijere, sticanja radnog iskustva ili radne prakse. Otuda je ceo smisao normiranja radnih praksi u Zakonu o radu, a ne u bilo kojem drugom zakonu.

Pojam radne prakse dakle izmiče svim navedenim modelima radnog angažovanja. Trenutno ne postoji pravni osnov (ugovor o radu ili ugovor o radnom angažovanju) kojim bi se uređio položaj lica koje želi da stekne ili usavrši stručna znanja i veštine učestvovanjem u procesu rada kod poslodavca u ograničenom vremenskom periodu, a da pri tome lice koje obavlja radnu praksu nije steklo određeno formalno obrazovanje (ili jeste, ali radna praksa nije povezana sa tom činjenicom). Imajući u vidu niz specifičnih zanimanja koja se javljaju razvojem društva i dinamikom tržišta rada, tehnike i tehnologije, elektronskih komunikacija, marketinga i društvenih mreža, postoji potreba na tržištu rada za radnim profilima koje (rigidni) sistem formalnog obrazovanja ne može na vreme da prepozna – pa su samim tim postojeći modeli ugovornog odnosa tih lica sa poslodavcem nedovoljni, ili sasvim neupotrebljivi.

Ovakva situacija⁷ navodi na zaključak da je potrebna normativna intervencija u radnom zakonodavstvu, kako bi se licima koja žele da obavljaju radnu praksu (i poslodavcima koji žele da

⁵ Član 49. Zakona o radu.

⁶ Zakon o volontiranju (Službeni glasnik RS, br. 36/2010), član 2. stav 1. : „Volontiranje, u smislu ovog zakona, jeste organizovano dobrovoljno pružanje usluge ili obavljanje aktivnosti od opšteg interesa, za opšte dobro ili za dobro drugog lica, bez isplate novčane naknade ili potraživanja druge imovinske koristi, osim ako ovim zakonom nije drukčije određeno.“

⁷ Detaljnija analiza modaliteta radnih praksi i problema u njihovoj indentifikaciji, normiranju i realizaciji, u: Aleksandra Đurović, Bojan Velev, Jelena Manić Radoičić, *Unapređenje pravnog okvira za uređenje radnih praksi u Srbiji*, SIPRU, Beograd, 2017.

ih u te svrhe angažuju) omogućilo da zaključe ugovor koji odgovara specifičnom položaju praktikanata – sa jedne strane, ovo podrazumeva fleksibilnost angažovanja, a sa druge dovoljnu radnopravnu zaštitu lica na praksi, kakva trenutno ne postoji.

U Srbiji, prakse koje su deo aktivnih mera zapošljavanja takođe moraju da budu u skladu sa Zakonom o radu, odnosno, sa ugovornim formama iz ZoR, i zbog toga je ograničen obuhvat nezaposlenih lica programima praksi koje se organizuju kao deo aktivnih mera. Proširenje ZoR novom ugovornom formom za radnu praksu, omogućilo bi da Nacionalna služba za zapošljavanje uključuje veći broj lica na praksu.

Kada je reč o međunarodnim standardima i uporednoj praksi, može se konstatovati da postoje različita iskustva.

Tendencije u pravu Evropske unije svakako idu u korist veće sigurnosti u fleksibilnim oblicima radnog angažovanja. Još je Direktiva 91/533/EEC o obavezi poslodavca da obavesti radnike o uslovima rada koji se primenjuju na ugovor o radu ili radni odnos, stavila akcenat na problem fleksibilnosti zapošljavanja. Nakon toga, Direktiva Saveta 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP izuzetno je dala na značaju odnosu između fleksibilnosti rada i sigurnosti rada (ono što se u modernom radnom pravu obično imenuje kao „fleksigurnost“).⁸ Nova Direktiva o transparentnim i predvidim uslovima rada u Evropskoj uniji, koja je dobila odobrenje Evropskog parlamenta u aprilu 2019. godine⁹ i koja će početi da se primenjuje za tri godine na celoj teritoriji Evropske unije, takođe je usmerena ka poboljšanju uslova radnika u nesigurnim oblicima rada. Ova Direktiva je, između ostalog, nastala sa ciljem da se spreče zloupotrebe umanjavanja domašaja termina „radnik“, odnosno davanja šireg kruga prava onima koji se angažuju u modalitetima rada koji nisu u državama-članicama prepoznati kao radni odnos (ili su prepoznati kao specifična vrsta radnog odnosa, na koji se ne primenjuju sve odredbe o pravima zaposlenih koje važe u klasičnom radnom odnosu). Prema određenim načelima koja su u njemu istaknuta – kao što je razumno trajanje probnog rada, pravo na stručno usavršavanje o trošku poslodavca, prelazak zaposlenog iz nesigurnog oblika rada u sigurniji oblik rada (to će po pravilu biti radni odnos na neodređeno vreme) – jasno se vidi da je cilj Direktive da zaštiti i izjednači po pravima što veći broj radnika koji do sada nisu uživali zaštitu kao zaposleni u opštem modelu radnog odnosa. U okviru harmonizacije sa pravom Evropske unije ovim tendencijama se mora posvetiti posebna pažnja, kao što je i učinjeno u predstavljenom nacrtu Akcionog plana za poglavlje 19.

Uporedno gledano, mogu se uočiti primeri dobre prakse kada je reč o sistemu normiranja u ovoj oblasti u različitim državama. Radne prakse na tržištu rada karakteriše posebna sadržina ugovora o radu koja podrazumeva niz ograničenja, ali i specifičnih prava i obaveza kako zaposlenog, tako i poslodavca. U zemljama sa dugom i razvijenom svešću socijalnog dijaloga, mnogi detalji ove vrste ugovora o radu ostavljeni su na uređenje kolektivnim ugovorima. Kada je reč o dobrim praksama, nekoliko primera se nameće kao karakteristično. Posebna pažnja posvećena je plaćanju naknada licima na radnim praksama, njihovoj zaštiti na radu i uplati doprinosa za socijalno osiguranje, i to po pravilu kroz inspeksijski nadzor poslodavaca koji angažuju lica na radnim praksama. Najčešći problem kod radnih praksi su one prakse koje su

⁸ Iako je samim Okvirnim sporazumom određeno da se on neće odnositi na radnu praksu u sistemu obrazovanja, radna praksa na slobodnom tržištu rada bi mogla potpasti pod domen ovog propisa.

⁹ Izvor: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20190410IPR37562/meps-approve-boost-to-workers-rights-in-the-gig-economy>; tekst predloga Direktive dostupan je na internet stranici: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&qid=1557588977304&from=EN>.

neplaćene, ili su plaćene niže od najniže garantovane zarade. Drugi vid zloupotrebe jeste trajanje radnih praksi, kao i broj osoba koje poslodavac može istovremeno angažuje na radnim praksama – dešava se da je trajanje nerazumno dugo, a da broj praktikanata koji istovremeno rade prevazilazi broj ostalih zaposlenih kod poslodavca, što očigledno predstavlja zloupotrebu ovog instituta radnog prava.

Pojedinačno gledano, mogu se izdvojiti neki indikativni primeri rešavanja pojedinih pitanja vezanih za radnu praksu koja se obavlja na tržištu i nije vezana za procese edukacije ili druge vrste radnih praksi.¹⁰:

- Pojedine države regulišu obavljanje radne prakse posebnim ugovorom koji je izjednačen sa ugovorom o radu, odnosno predstavlja jednu od njegovih varijacija koja je regulisana opštim propisima radnog prava (Bugarska, Češka, Grčka, Mađarska, Luksemburg, Holandija, Rumunija, Španija, Švedska).
- Zarada lica na praksi je definisana kroz zakonodavstvo i vezana za minimalnu zaradu (Bugarska, Nemačka, Grčka, Republika Irska), fiksnu naknadu (Italija) ili zaradu koju ostvaruju zaposleni na istim poslovima koje praktikant obavlja (Švedska, Španija – gde takođe postoji i dodatno ograničenje u odnosu na minimalnu zaradu).
- Period trajanja praksi ograničen je zakonom (na primer, u Bugarskoj na šest do 12 meseci, u Republici Irskoj od šest do devet meseci, u Luksemburgu do dva meseca, u Poljskoj do tri meseca, u Rumuniji do šest meseci, u Sloveniji i Ujedinjenom kraljevstvu do 12 meseci).
- Postoje poreske olakšice poslodavcima koji angažuju praktikante (Bugarska – zakon je u pripremi, Španija, Švedska).
- Bez obzira na način angažovanja, poslodavac je dužan da obezbedi bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, kao i invalidsko i zdravstveno osiguranje ograničenog kapaciteta (ovo je slučaj u svim evropskim zemljama; čak i u onima koje uopšte ne poznaju radne prakse kao oblik radnog angažovanja, ova obaveza proističe iz opštih propisa o radu).

¹⁰ U većini zemalja je ovaj oblik prakse relativno redak, pa je pretpostavka da mu zbog toga zakonodavci nisu u prošlosti posvećivali previše pažnje (u Francuskoj i Letoniji su na primer izričito zabranjeni). Sa razvojem fleksibilnih oblika radnog angažovanja, a naročito sa razvojem modaliteta zloupotreba istih, nameće se potreba daleko detaljnijeg sagledavanja položaja ovih lica – bar u onim zemljama u kojima ona ne spadaju u osnovni oblik angažovanja po ugovoru o radu. Detaljan pregled regulisanja radnih praksi u većem broju evropskih država dostupan je u: Commission Staff Working Document: Applying the Quality Framework for Traineeships (Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions) – The Youth Guarantee and the Youth Employment Initiative three years on {COM(2016) 646 final} {SWD(2016) 323 final}.

2. PREDLOG NORMATIVNOG UREĐENJA POLOŽAJA LICA NA RADNOJ PRAKSI

2.1 PREDLOZI IZMENA ZAKONA O RADU

ALTERNATIVA 1 (*radna praksa kao rad van radnog odnosa*):

Ugovor o obavljanju radne prakse

Ugovor o obavljanju radne prakse može da se zaključi sa licem radi usvajanja radnih veština, učenje i obuku u radnom okruženju, radi obavljanja određenih zanimanja i unapređivanja zapošljivosti lica, na poslovima koji su sistematizovani kod poslodavca.. Radna praksa predstavlja rad koji nije vezan za sticanje određenog stepena obrazovanja, niti je uslov za polaganje stručnog ispita, specijalizaciju, ili za drugo formalno ostvarivanje radnih kvalifikacija.

Ugovor se može zaključiti na period do 6 meseci, bez mogućnosti produženja ili zaključivanja novog ugovora o radu van radnog odnosa.

U toku trajanja ugovora o obavljanju radne prakse, kao i nakon njegovog isteka, poslodavac i lice na radnoj praksi mogu zaključiti ugovor o radu, u skladu sa zakonom. Zaključenje ugovora o radu za vreme trajanja ugovora o obavljanju radne prakse, smatraće se raskidom ugovora o obavljanju radne prakse.

Ugovor o obavljanju radne prakse zaključuje se u pisanoj formi i obavezno sadrži:

- 1) datum početka i trajanje ugovora o radnoj praksi;*
- 2) opis poslova i zadataka za koje se obavlja radna praksa;*
- 3) lične podatke, stepen stručne spreme¹¹, podatke o radnom iskustvu i nazivu poslova lica koje je zaduženo za vođenje radne prakse (mentor);*
- 4) utvrđivanje ciljeva radne prakse i način praćenja ostvarenih rezultata tokom trajanja radne prakse;*
- 5) iznos naknade i naknade troškova licu na radnoj praksi i*
- 6) način raskida ugovora.*

Program obavljanja radne prakse, sa navođenjem stručnih znanja i veština koje su rezultat prakse obavezan je dodatak uz ugovor o obavljanju radne prakse.

Ugovor o radnoj praksi može da zaključi svaki poslodavac koji ima najmanje jednog zaposlenog, odnosno preduzetnik. Poslodavac ili preduzetnik koji ima do pet zaposlenih, može da organizuje radnu praksu za jedno lice, poslodavac ili preduzetnik koji ima od 6 do 10 zaposlenih može da organizuje radnu praksu za najviše dva lica, a poslodavac ili preduzetnik koji ima više od 10

¹¹ Upotrebljeni termin „stepen stručne spreme“ odgovara terminologiji koja se koristi u Zakonu o radu ali nije usklađen sa Zakonom o Nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije (Službeni glasnik RS, br. 27/2018). Usklađivanje ova dva zakonska teksta morao bi biti jedan od zadataka prilikom izmena i dopuna Zakona o radu, ili pisanja novog Zakona o radu.

zaposlenih može da organizuje radnu praksu za broj lica koji nije veći od 20% ukupnog broja zaposlenih.¹²

Ugovor o obavljanju radne prakse može obavljati lice koje nije imalo prethodno radno iskustvo¹³ na poslovima za koje se angažuje u okviru obavljanja radne prakse.

Za vreme trajanja ugovora o obavljanju radne prakse, poslodavac isplaćuje naknadu za obavljanje prakse, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o obavljanju radne prakse. Naknada koju lice na radnoj praksi prima ne može biti niža od 30% osnovne zarade¹⁴ za obavljanje istih poslova u radnom odnosu. Naknada koju lice na radnoj praksi prima, nema karakter zarade.

Poslodavac mora licu na radnoj praksi da obezbedi naknadu troškova za prevoz i ishranu, u skladu sa odredbama ovog zakona o naknadi troškova zaposlenima, opštim aktom poslodavca i ugovorom o obavljanju radne prakse.

Poslodavac je dužan da licu na radnoj praksi obezbedi mentora. Mentor je lice koje poseduje radno iskustvo na poslovima za koje je lice na radnoj praksi obučava, u trajanju od najmanje pet godina. Mentor svoje dužnosti realizuje u skladu sa programom obavljanja radne prakse.

Lice na radnoj praksi ne može raditi duže od 40 časova nedeljno. Ovo lice ne može raditi prekovremeno, u preraspodeli radnog vremena ili noću.

Lice na radnoj praksi ne može biti u režimu pripravnosti za rad.

Na raspored radnog vremena, odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor lica iz stava 1. ovog člana, primenjuju se odredbe ovog zakona predviđene za zaposlena lica.

Poslodavac je u obavezi da u roku od 8 dana od dana završene radne prakse licu iz stava 1. dostavi potvrdu o obavljenoj radnoj praksi u kojoj se navodi period obavljanja radne prakse i stručna znanja i veštine koje je steklo lice na radnoj praksi.

Lice na radnoj praksi ostvaruje pravo na privremenu sprečenost za rad u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju i zdravstvenoj zaštiti.

¹² Alternativni stav: *Ugovor o radnoj praksi može da zaključi svaki poslodavac koji ima najmanje jednog zaposlenog, odnosno preduzetnik. Jedan mentor može obučavati istovremeno najviše dva praktikanta.*

¹³ Pod radnim iskustvom se u smislu ovog zakonskog rešenja podrazumeva svako radno angažovanje, bez obzira na pravni osnov ili nedostatak istog, na istim ili istovrsnim poslovima na kojima se lice angažuje u okviru radne prakse.

¹⁴ Alternativa koju su u konsultativnim razgovorima izneli različiti sagovornici odnosila se na vezivanje iznosa naknade za minimalnu zaradu. U tom smislu su moguća dva rešenja. Prvo je da iznos naknade bude ugovoren u iznosu minimalne zarade, a drugo da se zadrži obračun naknade u određenom procentu osnovne zarade lica zaposlenog na konkretnim poslovima ali uz ograničenje da ovaj iznos nikako ne može da bude niži od minimalne zarade. Moguća je i varijacija druge opcije, na osnovu primedbe da se praktikanti mogu nalaziti na mestima koja su izuzetno dobro plaćena ali i na onim koja ne podrazumevaju visoku zaradu. U tom slučaju bi se postavila skala raspona procenta koji će iznositi naknada praktikanata – na primer, od 30 do 80% (uz prethodno navedene korekcije).

Poslodavac može doneti poseban pravilnik o radnih praksama, kojim će se detaljnije regulisati položaj lica na radnim praksama.

Obrazloženje: Prvo rešenje podrazumeva da je lice na radnoj praksi angažovano *van radnog odnosa*. Ipak, ono može (mora) da ostvaruje određena prava iz radnog odnosa na isti, ili prilagođen način, kao zaposleni. Ovo proističe iz prirode njegovog/njenog angažovanja: trajanja radnog vremena, efektivnog učestvovanja u procesu rada, dobijanja (i izvršavanja) radnih zadataka, i slično. Radna praksa predstavlja specifičan oblik radnog angažovanja koje jeste privremene prirode (vremenski je ograničeno), ali se realizuje u kontinuitetu – ova činjenica praktično omogućava licu na radnoj praksi da se u potpunosti uklopi u proces rada, što i jeste jedan od ciljeva radne prakse. Drugim rečima, kvalitet i intenzitet radnog angažovanja lica na radnoj praksi je takav da je potrebno predvideti minimum prava koje to lice ima, kako ne bi došlo do radne eksploatacije i zloupotrebe sistema radnih praksi.

Alternativa 1 predviđa minimum ovih prava, koja poslodavac može po potrebi i uvećati donošenjem posebnog pravilnika o radnim praksama. Ona su ograničena na individualna radna prava, budući da kolektivna prava ne mogu ostvarivati lica koja nisu u radnom odnosu. Kada je reč o pojedinačnim pravima, kategorisana su i kvantifikovana tako da se položaj lica na radnoj praksi ne razlikuje od položaja lica koja obavljaju iste ili istovrsne poslove kod tog poslodavca u radnom odnosu, ali imajući u vidu ograničenja radnog iskustva i znanja lica na praksi, kao i imajući u vidu ograničenja same prirode ugovora o obavljanju radnih praksi (na primer, naknada koju lice dobija ne može imati karakter zarade jer je zarada pravo koje je rezervisano samo za zaposlena lica; ipak, može se predvideti da se na ovaj ugovor plaćaju identični doprinosi za obavezno socijalno osiguranje kao na ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, što približava položaj lica na radnoj praksi položaju zaposlenog lica). Sva prava su taksativno nabrojana; ovo međutim ne sprečava poslodavca da i neko drugo pravo reguliše posebnim pravilnikom, u skladu sa zakonom.

ALTERNATIVA 2 (radna praksa kao *oblik radnog odnosa na određeno vreme*):

Ugovor o obavljanju radne prakse (član 37a)

Ugovor o obavljanju radne prakse može da se zaključi sa licem radi usvajanja radnih veština, učenje i obuku u radnom okruženju, radi obavljanja određenih zanimanja i unapređivanja zapošljivosti lica, na poslovima koji su sistematizovani kod poslodavca. Radna praksa predstavlja rad koji nije vezan za sticanje određenog stepena obrazovanja, niti je uslov za polaganje stručnog ispita, specijalizaciju, ili za drugo formalno ostvarivanje radnih kvalifikacija.

Ugovor se može zaključiti na period do 12 meseci, bez mogućnosti produženja.

Ugovor o obavljanju radne prakse osim elemenata iz člana 33. ovog zakona, sadrži:

1) podatke o radnom iskustvu i nazivu poslova lica koje je zaduženo za vođenje radne prakse (mentor);

2) utvrđivanje ciljeva radne prakse i način praćenja ostvarenih rezultata tokom trajanja radne prakse.

Program obavljanja radne prakse, sa navođenjem stručnih znanja i vještina koje su rezultat prakse obavezan je dodatak uz ugovor o obavljanju radne prakse.

Ugovor o radnoj praksi može da zaključi svaki poslodavac koji ima najmanje jednog zaposlenog, odnosno preduzetnik. Poslodavac ili preduzetnik koji ima do pet zaposlenih, može da organizuje radnu praksu za jedno lice, poslodavac ili preduzetnik koji ima od 6 do 10 zaposlenih može da organizuje radnu praksu za najviše dva lica a poslodavac ili preduzetnik koji ima više od 10 zaposlenih može da organizuje radnu praksu za broj lica koji nije veći od 20% ukupnog broja zaposlenih.¹⁵

Ugovor o obavljanju radne prakse može obavljati lice koje nije imalo prethodno radno iskustvo na poslovima za koje se angažuje u okviru obavljanja radne prakse.

Poslodavac je dužan da licu na radnoj praksi obezbedi mentora. Mentor je lice koje poseduje radno iskustvo na poslovima za koje se lice na radnoj praksi obučava, u trajanju od najmanje pet godina. Mentor svoje dužnosti realizuje u skladu sa programom obavljanja radne prakse.

Zarada lica na radnoj praksi ne može biti niža od 80% osnovne zarade za obavljanje poslova za koje je zaključen ugovor o radu.¹⁶

Poslodavac je u obavezi da u roku od 8 dana od dana završene radne prakse licu iz stava 1. dostavi potvrdu o obavljenoj radnoj praksi u kojoj se navodi period obavljanja radne prakse i stručna znanja i vještine koje je steklo lice na radnoj praksi.

Poslodavac može doneti poseban pravilnik o radnim praksama, kojim će se detaljnije regulisati položaj lica na radnim praksama.

Obrazloženje: Rešenje kojim se lice na radnoj praksi uvodi u specifičnu vrstu radnog odnosa na određeno vreme logično je iz ugla rešavanja dva problema koja su od značaja za opstanak ovog instituta u pravnom prometu:

¹⁵ Alternativni stav: *Ugovor o radnoj praksi može da zaključi svaki poslodavac koji ima najmanje jednog zaposlenog, odnosno preduzetnik. Jedan mentor može obučavati istovremeno najviše dva praktikanta.*

¹⁶ Alternativa koju su u konsultativnim razgovorima izneli različiti sagovornici odnosila se na vezivanje iznosa naknade za minimalnu zaradu. U tom smislu su moguća dva rešenja. Prvo je da iznos naknade bude ugovoren u iznosu minimalne zarade, a drugo da se zadrži obračun naknade u određenom procentu osnovne zarade lica zaposlenog na konkretnim poslovima ali uz ograničenje da ovaj iznos nikako ne može da bude niži od minimalne zarade. Moguća je i varijacija druge opcije, na osnovu primedbe da se praktikanti mogu nalaziti na mestima koja su izuzetno dobro plaćena ali i na onim koja ne podrazumevaju visoku zaradu. U tom slučaju bi se postavila skala raspona procenta koji će iznositi naknada praktikanata – na primer, od 30 do 80% (uz prethodno navedene korekcije).

1. Rešava se problem odnosa sistematizovanih poslova, pripravničkog rada i rada na radnoj praksi. Naime, sudska praksa čvrsto stoji na stanovištu da je za obavljanje poslova koji su obuhvaćeni sistematizacijom (odnosno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova/radnih mesta) potrebno zaključiti ugovor o radu. Lice na radnoj praksi bi svakako obavljalo poslove koji su sistematizovani. Otuda se međutim može u pojedinim slučajevima stvoriti potencijalni konflikt sa postojećom sudskom praksom – ako lice može da dokaže da se prema njemu postupa kao prema zaposlenom (dobija svakodnevno radne zadatke, na poslovima koji su deo osnovne delatnosti poslodavca i kao takvi sistematizovani, ako postoji kontinuitet rada i ako se poslodavac prema tom licu odnosi kao prema zaposlenom) – sud će se o takvom statusu radno angažovanog lica izjasniti kao da je ono u radnom odnosu na neodređeno vreme, odnosno da postojeći ugovor o obavljanju radne prakse predstavlja simulovani posao, a da se zapravo radi o ugovoru o radu.

2. Drugi problem je posledica usaglašavanja radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije, tačnije sa direktivama pomenutim u prethodnom tekstu, a najpre sa Direktivom Saveta 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, čemu je poklonjena pažnja i u nacrtu Akcionog plana za poglavlje 19¹⁷. Budući da je Zakon o radu veoma specifičan kada je reč o modalitetima radnog angažovanja i da postoji odsečno razlikovanje rada u radnom odnosu (kada zaposleni ima sva garantovana prava međunarodnim instrumentima kojima je Republika Srbija pristupila i njegov/njen odnos se može smatrati usaglašenim sa pravom EU) i rada van radnog odnosa (koji predviđa niz oblika radnog angažovanja koja se potencijalno mogu zloupotrebiti, naročito u pogledu nepostojanja osnovnih prava poslenika na radu i u vezi sa radom). Nacrtom Akcionog plana za poglavlje 19 predviđeno je da se ovakvo stanje izmeni, u smislu proširenja domašaja pojma „zaposleni“ i na radno angažovana lica prema ugovorima o radnom angažovanju, odnosno regulisanja tih ugovora kao posebnih oblika radnog odnosa. U tom smislu izuzetak ne bi mogao biti ni ugovor o obavljanju radne prakse. Valjalo bi napomenuti i da u velikoj većini država-članica EU lica na radnim praksama jesu izjednačena sa zaposlenim licima.¹⁸

* * * * *

Još tri ograničenja moraju pratiti navedene modalitete i ona će se po potrebi upotrebiti u tekstu člana kojim će ugovor o obavljanju radne prakse biti uređen:

¹⁷ Strana 57. radnog teksta nacrta, tačka 1.2.4. Harmonizacija sa novom Direktivom o transparentnim i predvidim uslovima rada u Evropskoj uniji će takođe iziskivati pažnju i izmene Zakona o radu – i to pre svega u pravcu izjednačavanja pojedinih ugovora o radnom angažovanju sa ugovorom o radu, odnosno oblika radnog angažovanja sa radnim odnosom.

¹⁸ U 17 država lica na radnoj praksi izričito potpadaju pod režim radnog odnosa, dok se u preostalim državama na odnos sa poslodavcem primenjuje Direktiva o obavezi poslodavca da informiše zaposlene o ugovorenim uslovima rada (Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, OJ L 288, 18.10.1991, p. 32–35) koja poslodavcima nameće garantovanje svim radno angažovanim licima veći broj prava iz radnog odnosa. Izvor: Commission Staff Working Document Applying the Quality Framework for Traineeships Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions The Youth Guarantee and the Youth Employment Initiative three years on {COM(2016) 646 final} {SWD(2016) 323 final}, Strasbourg, 4.10.2016, SWD(2016) 324 final, str. 13.

1. Lice na radnoj praksi – bez obzira na to koji se modalitet usvoji i kako će glasiti konačan tekst Zakona o agencijskom zapošljavanju koji je u procesu donošenja – ne može biti angažovano putem agencije za privremeno zapošljavanje. Ovo je protivno samoj svrsi postojanja ovog modela radnog angažovanja i može biti uvod u nove zloupotrebe.¹⁹

2. Lice na radnoj praksi ne može biti angažovano putem studentsko-omladinskih zadruga. Imajući u vidu trenutno stanje zakonodavstva to ne bi ni bilo moguće (dozvoljeno), ali budući da je prostor za zloupotrebe radnog angažovanja putem zadruga ogroman, ne bi bilo loše da i ova odredba nađe svoje mesto u zakonu.²⁰

3. Maloletno lice koje u skladu sa zakonom zaključi ugovor o obavljanju radne prakse imaće svu zaštitu koju mu Zakon o radu predviđa za rad u radnom odnosu, bez obzira na to da li ovaj ugovor nađe svoje mesto u delu koji se odnosi na rad u radnom odnosu na određeno vreme, ili u delu o radnom angažovanju van radnog odnosa.

Uz izmene i dopune koje su predložene, mora se predvideti i prateća norma u prekršajnim odredbama Zakona o radu:

„U članu 273. u stavu 1. posle tačke 6) dodaje se nova tačka 7) koja glasi: „ako sa licem na radnoj praksi ne sklopi ugovor u pisanom obliku, ukoliko ugovor ne sadrži sve elemente predviđene zakonom, ukoliko ne obezbedi mentora za svako lice na radnoj praksi, ukoliko ne priloži program obavljanja radne prakse uz ugovor ili odbije da nakon završene radne prakse izda potvrdu o obavljenoj radnoj praksi (čl. 200).

U čl. 2. st. 7) i 8) postaju st. 8) i 9).“

Ukoliko se ugovor o obavljanju radne prakse normira kao vrsta radnog odnosa na određeno vreme, ova dopuna bi izgledala drugačije, odnosno bila bi drugačije pozicionirana u prekršajnim odredbama i pozivala bi se na član 37a.

¹⁹ Agencijsko zapošljavanje konceptualno predviđeno za situacije u kojima poslodavcu treba obučena radna snaga, a ne radnika bez prethodnog iskustva. Obzirom da Direktiva o radu agencija za privremeno zapošljavanje prepoznaje samo radni odnos kao modalitet odnosa između agencije i zaposlenog, ako radne prakse budu van sistema radnog odnosa agencije neće moći ni formalno da se ovim bave. Potencijalne zloupotrebe bi se pre svega ogledale u tome da bi agencije mogle da šalju na radne prakse lica sa iskustvom koje će zapravo raditi redovan posao, imajući u vidu šire margine profita ako se rad ovih lica vodi kao radna praksa. Moguće je zamisliti i slanje lica na radne prakse preko više (povezanih) agencija kod istog poslodavca, tako da ukupan period koji provede na „praksi“ daleko premašuje dozvoljene limite, i slično. Modeli zloupotreba koji sada postoje u praksi agencija preneli bi se i na novu vrstu radnog odnosa, uz napomenu da bi lica na radnim praksama bila posebno ugrožena zahvaljujući svom privremenom radnom statusu.

²⁰ U praksi rada omladinsko-studentskih zadruga uočene su izuzetne nepravilnosti. Ako se pogleda Zakon o zadrugama i uporedi sa načinom na koji zadruge posluju, videće se izrazita razlika između postavljenih pravila i prakse – način izbegavanja da angažovani mladi postanu članovi zadruga po članu 23. Zakona (i na taj način upravljaju njome), funkcionisanje zadružnog saveza koji koristi Pravila koja nisu usaglašena sa zakonom (<https://www.zssrbije.org/pravila.html>) – a to je zadružni savez koji može sprovesti zadružnu reviziju kao praktično jedini oblik finansijske kontrole poslovanja zadruga, dok omladinsko-studentske zadruge i dalje koriste Opšta pravila zadugarstva koja su pre godinu i po dana oglašena neustavnim.

2.2 PREDLOZI IZMENA OSTALIH PROPISA

- UREDBA O SADRŽINI, OBRASCU I NAČINU PODNOŠENJA JEDINSTVENE PRIJAVE NA OBAVEZNO SOCIJALNO OSIGURANJE, JEDINSTVENIM METODOLOŠKIM PRINCIPIMA I JEDINSTVENOM KODEKSU ŠIFARA ZA UNOS PODATAKA U JEDINSTVENU BAZU CENTRALNOG REGISTRA OBAVEZNOG SOCIJALNOG OSIGURANJA

U članu 7. stav 1. dodaje se tačka 2(6a). koja glasi:

„(6a) obavljanje radne prakse – za lica koja u skladu sa zakonom obavljaju radnu praksu;“

U Jedinstvenom kodeksu šifara (u prilogu Uredbe) u delu „8. Osnov osiguranja“ dodaje se šifra „113a lica koja u skladu sa zakonom obavljaju radne prakse“; u delu „12. Osnov prestanka – prekida osiguranja“ nije potrebno dodavati posebnu šifru jer je prestanak obuhvaćen šifrom „27 prestanak obavljanja ugovorenih poslova“.

U Spisku dokaza na osnovu kojih se utvrđuje svojstvo osiguranika, odnosno osiguranog lica, kao i promena i odjava, koji se takođe nalazi u prilogu Uredbe:

1. Nije potrebno menjati deo koji se odnosi na datum početka osiguranja, kao ni delove koji se odnose na datum prestanka osiguranja i osnov prestanka osiguranja.

2. U delu koji se odnosi na osnov osiguranja potrebno je dodati tačku: „4a) obavljanje radne prakse

Dokaz: Ugovor o obavljanju radne prakse.“

3. U delu „2.3 Obavezno zdravstveno osiguranje za slučaj nastanka povrede na radu ili profesionalne bolesti“ potrebno je izvršiti izmenu ubacivanjem tačke „3a) lice koje obavlja radnu praksu; dokaz: ugovor o obavljanju radne prakse“.

Objasnilo:

Ukoliko se prihvati opcija da se ugovor o obavljanju radne prakse uredi kao rad van radnog odnosa, potrebno je uvrstiti ga u odgovarajuće propise, kako bi lice na radnoj praksi moglo biti upisano u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja. U Uredbi o sadržini, obrascu i načinu podnošenja jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, jedinstvenim metodološkim principima i jedinstvenom kodeksu šifara za unos podataka u jedinstvenu bazu centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja²¹ trebalo bi uneti ugovor o obavljanju radne prakse kao novi osnov upisa. Pored toga, novi imenovani ugovor mora dobiti i sopstvenu jedinstvenu šifru za unos u CROSO i moraju se uvesti ostale odgovarajuće dopune u vezi prijave na osiguranje i odjave sa osiguranja.

U slučaju da ugovor o obavljanju radne prakse bude oblik radnog odnosa na određeno vreme, nikakve izmene nisu potrebne; radi praćenja broja ljudi na radnim praksama poželjno je međutim i u tom slučaju predvideti ugovor o radnoj praksi kao poseban oblik angažovanja u okviru radnog odnosa, prilikom prijave zaposlenog u CROSO.

²¹ Službeni glasnik RS, br. 54/10, 124/12, 119/13.

- ZAKON O DOPRINOSIMA ZA OBAVEZNO SOCIJALNO OSIGURANJE

U članu 6. stavu 1. uvodi se tačka 8a) koja glasi:

„8a) Lice na radnoj praksi je osiguranik koji obavlja poslove po ugovoru o obavljanju radne prakse, zaključenom u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose, i po tom osnovu ostvaruje ugovorenu naknadu.“

U članu 6. stavu 1. tačka 10) menja se i glasi:

„10) Poslodavac je pravno, odnosno fizičko lice ili drugi pravni subjekat koje je obveznik doprinosa, obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa za zaposlene, lica koja obavljaju privremene i povremene poslove, lica koja obavljaju radnu praksu, i za izabrana, imenovana i postavljena lica koja ostvaruju razliku zarade, odnosno plate. Poslodavcem se smatra i zadruga, za lica koja obavljaju privremene i povremene poslove preko zadruga;“

U članu 7. stavu 1. uvodi se tačka 3a) koja glasi:

„3a) lica koja obavljaju radnu praksu prema ugovoru o obavljanju radne prakse zaključenom sa poslodavcem;“

U članu 8. stavu 1. Zakona uvodi se tačka 3a) koja glasi:

„3a) lica koja obavljaju radnu praksu po ugovoru;“

U članu 16. dodaje se stav 2. koji glasi:

„Osnovica doprinosa za lica koja obavljaju radnu praksu, kao i za poslodavce je ugovorena naknada po tom osnovu.“

U članu 51. menjaju se stavovi 1. i 2. koji glase:

„Obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa iz osnovice i na osnovicu za zaposlene, izabrana, imenovana i postavljena lica, lica koja obavljaju privremene i povremene poslove, i lica koja obavljaju radnu praksu, je poslodavac.

Poslodavac je dužan da doprinose iz stava 1. ovog člana obračuna i uplati istovremeno sa isplatom zarade, razlike zarade ili ugovorene naknade za privremene i povremene poslove ili naknade za radnu praksu, po propisima koji važe u momentu isplate tih primanja.“

Dodaje se novi član 45d. koji glasi:

„Poslodavac - privredno društvo, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik, oslobađa se obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje koji se plaćaju na osnovicu, odnosno na teret sredstava poslodavca, u periodu od 12 meseci.

ALTERNATIVA STAVA 1:

Poslodavac - pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik, koji zaposli novo lice ima pravo na povraćaj plaćenih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, na teret zaposlenog i na teret poslodavca, po osnovu zarade za novozaposleno lice koje je prethodno kod tog poslodavca obavljalo radnu praksu, u periodu od 12 meseci počev od meseca u kojem je isplaćena prva zarada novozaposlenom licu.

Pravo na oslobođenje iz stava 1. ovog člana može da ostvari poslodavac koji u toku trajanja ugovora o obavljanju radne prakse ili u roku od 30 dana nakon njegovog isteka, sa licem koje je obavljalo radnu praksu zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme.

Poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja koji su uređeni odgovarajućim zakonom, osim u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuje porez na dohodak građana koja se odnosi na istu vrstu olakšice, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem nema pravo da za to lice ostvari olakšicu iz ovog člana.

Način i postupak primene odredaba ovog člana sporazumno uređuju ministar nadležan za poslove finansija i ministar nadležan za poslove rada, zapošljavanja i socijalne politike.

Obrazloženje:

Ukoliko se radna praksa normira kao rad van radnog odnosa, ugovor o obavljanju radne prakse se kao poseban osnov staža osiguranja uvodi u matični propis, Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje²². Može se kao stimulatívna mera predvideti oslobađanje od plaćanja doprinosa poslodavca koji u toku ili nakon završetka radne prakse zaključi sa praktikantom ugovor o radu na neodređeno vreme.²³

Ukoliko se radna praksa reguliše kao vrsta radnog odnosa na određeno vreme, izmene ovog zakona nisu potrebne.

- ZAKON O PENZIJSKOM I INVALIDSKOM OSIGURANJU

U članu 11. stavu 1. dodaje se tačka 10a) koja glasi:

„10a) lica koja obavljaju radnu praksu;“

U članu 17. stavu 1. dodaje se tačka 3a) koja glasi:

„3a) lica koja obavljaju radnu praksu;“

Član 49. stav 1. menja se i glasi:

„U staž osiguranja računa se vreme koje osiguranik, u skladu sa propisima o radu, provede na obavljanju privremenih i povremenih poslova, vreme koje osiguranik iz člana 11. tačka 10) provede na obavljanju privremenih i povremenih poslova preko omladinskih zadruga, kao i vreme koje osiguranik iz člana 11. tačka 10a) provede na radnoj praksi, za koje je plaćen doprinos.“

ALTERNATIVA:

Dodaje se novi član 49a. koji glasi:

²² Službeni glasnik RS, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018 i 4/2019 - usklađeni din. izn.

²³ Primenu mere bi kontrolisala Poreska uprava, kao organ koji je inače nadležan za kontrolu uplate doprinosa prema članovima 69-71. ovog Zakona.

„U staž osiguranja računa se vreme koje osiguranik iz člana 11. tačka 10a), u skladu sa propisima o radu, provede na radnoj praksi, za koje je plaćen doprinos.“

Obrazloženje:

Ukoliko se radna praksa normira kao rad van radnog odnosa, lica koja obavljaju radnu praksu moraju se uvesti u Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju²⁴ kao posebna kategorija osiguranika.

Ukoliko se radna praksa reguliše kao vrsta radnog odnosa na određeno vreme, izmene ovog zakona nisu potrebne.

- ZAKON O ZDRAVSTVENOM OSIGURANJU

U članu 11. stavu 1. dodaje se tačka 13a) koja glasi:

„13a) lica koja obavljaju radnu praksu u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad;“

U članu 22. stav 1. dodaje se tačka 1a) koja glasi:

„1a) licima koja obavljaju radnu praksu;“

Obrazloženje:

Ukoliko se radna praksa normira kao rad van radnog odnosa, lica koja obavljaju radnu praksu moraju se uvesti u Zakon o zdravstvenom osiguranju²⁵ kao posebna kategorija osiguranika.

Ukoliko se radna praksa reguliše kao vrsta radnog odnosa na određeno vreme, izmene ovog zakona nisu potrebne.

- ZAKON O POREZU NA DOHODAK GRAĐANA

Član 13. stav 2. menja se i glasi:

„Zaradom, u smislu ovog zakona, smatraju se i ugovorena naknada i druga primanja koja se ostvaruju obavljanjem privremenih i povremenih poslova na osnovu ugovora zaključenog neposredno sa poslodavcem, na osnovu ugovora zaključenog preko omladinske ili studentske zadruge, osim sa licem do navršenih 26 godina života, ako je na školovanju u ustanovama srednjeg, višeg i visokog obrazovanja, kao i na osnovu ugovora o obavljanju radne prakse.“

U članu 18. stavu 1. dodaje se tačka 1a) koja glasi:

„1a) naknade troškova za prevoz i ishranu licu na radnoj praksi, u skladu sa zakonom kojim se reguliše rad, a najviše do iznosa 3914 dinara mesečno.

Obrazloženje:

²⁴ Službeni glasnik RS, br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014 i 73/2018.

²⁵ Službeni glasnik RS, br. 25/2019.

Ukoliko se radna praksa normira kao rad van radnog odnosa, lica koja obavljaju radnu praksu moraju biti prepoznata u Zakonu o porezu na dohodak građana²⁶ kao posebna kategorija poreskih obveznika.

Ukoliko se radna praksa reguliše kao vrsta radnog odnosa na određeno vreme, izmene ovog zakona nisu potrebne.

²⁶ Službeni glasnik RS, br. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - dr. zakon, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - ispr., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - odluka US, 7/2012 - usklađeni din. izn., 93/2012, 114/2012 - odluka US, 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 48/2013 - ispr., 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018 i 4/2019 - usklađeni din. izn.).

3. PREPORUKE ZA NORMATIVNO UREĐENJE RADNIH PRAKSI

Na osnovu prethodne analize, kao i stručnih radova i komentara, propisa Evropske unije i drugih dokumenata na koje je ukazano, jasno je da se pitanju uređenja radnih praksi mora posvetiti dužna pažnja u Zakonu o radu.

Prema alternativni 1 licima na radnoj praksi biće omogućeno ostvarivanje osnovnih prava koja njihov oblik radnog angažovanja podrazumeva. Za njih su rezervisana individualna prava bez kojih se ne može zamisliti savremeno radno angažovanje, bez obzira na pravni osnov: zaštita dostojanstva na radu, bezbednost i zaštita zdravlja na radu, ograničeno radno vreme, zarada, osnovna pokrivenost pravima iz socijalnog osiguranja. Sa druge strane, imajući u vidu rigidna rešenja koja su predviđena Zakonom o radu i Zakonom o štrajku, pristup kolektivnim radnim pravima ovim licima bio bi onemogućen – ovo je pitanje koje se mora rešiti sistemskim promenama položaja lica koja su radno angažovana van radnog odnosa i nije pitanje kojim se treba baviti u okviru normiranja radnopravnog režima radnih praksi. Alternativa 2 uvodi novu vrstu radnog odnosa, zapravo podvrstu pripravničkog radnog odnosa, pa samim tim i licima na radnim praksama omogućava uživanje svih prava koja su predviđena za zaposlena lica.

Svako od predloženih rešenja osigurava da će se položaj lica na radnoj praksi uskladiti sa propisima Evropske unije, kao i sa preporukama uspostavljanja jedinstvenih minimalnih međunarodnih standarda u ovoj oblasti, tako da će poslodavci koji budu želeli da angažuju lica na radnim praksama imati mogućnost da to učine bez straha od zloupotrebe pravnih praznina i eventualne odgovornosti za pogrešnu primenu postojećih odredbi Zakona o radu.

Kada je reč o izmenama drugih zakonskih propisa, one su tehničke prirode i omogućavaju operativno sprovođenje novih normativnih rešenja iz Zakona o radu, odnosno prepoznavanje nove vrste ugovora o radnom angažovanju. Ukoliko se prihvati predlog da ugovor o obavljanju radnih praksi bude deo pripravničkog radnog odnosa, izmene u ovim propisima biće minimalne.

Predloženo rešenje je potrebno jer, iako postoje sličnosti, ne postoji potpuno poklapanje ni sa jednim poznatim modelom angažovanja pripravnika i praktikanata, tako da se njime zapravo rešava problem postojanja značajne pravne praznine:

- *U odnosu na pripravnički radni odnos*, radne prakse se razlikuju pre svega prema svrsi obavljanja. Dok je kod pripravništva osnovna svrha da lice ostvari pripravnički staž koji je potreban za njegovo dalje formalno napredovanje u struci, i to isključivo nakon sticanja određenog stepena i vrste obrazovanja i po pravilu na način koji je uređen posebnim propisom, kod radnih praksi to nije slučaj. Radne prakse se zasnivaju na fleksibilnosti modela stručnog usavršavanja lica, koji ne zavisi od stečenog stepena stručne spreme, niti je povezan sa formalnim napredovanjem lica u struci (odnosno, ne mora biti uređen posebnim propisom, niti se mora vezivati za određeno zanimanje

- *U odnosu na probni rad*, razlika postoji u samoj svrsi obavljanja poslova. Dok se kod probnog rada podrazumeva da zaposleni već poseduje potrebna znanja i veštine, koja poslodavac u toku

perioda probnog rada testira, kod radnih praksi se polazi od suprotne pretpostavke – upravo se taj period koristi za sticanje, odnosno usavršavanje, u obavljanju određenih poslova.

- *U odnosu na stručno osposobljavanje i usavršavanje van radnog odnosa*, pretpostavlja se ista razlika kao kod pripravničkog radnog odnosa, uz dodatnu razliku da je reč o angažovanju koje nije oblik rada u radnom odnosu. Stručno osposobljavanje vezano je za obavljanje pripravničkog staža, odnosno polaganje stručnog ispita – što kod radnih praksi nije slučaj. Stručno usavršavanje je verovatno najbliži oblik radnim praksama, ali se ono prema slovu zakona vezuje za uređenost posebnim propisima – dakle, samo za određena zanimanja za koja je posebnim propisom predviđen poseban program usavršavanja, odnosno specijalizacije. Radne prakse se sa druge strane oslanjaju upravo na širinu mogućnosti organizovanja praktičnog rada i usavršavanja, bez obzira na to da li je konkretno zanimanje prepoznato u nekom posebnom propisu, ili nije.

- *U odnosu na učenje kroz rad*, radna praksa se razlikuje po tome što nije deo nastavnog programa srednjoškolskih ustanova i ne potpada pod domen Zakona o dualnom obrazovanju²⁷. Deca i mladi na dualnom obrazovanju realizuju programe učeničkih praksi koji su deo formalnog obrazovanja i preduslov sticanja određenog stepena obrazovanja. Kada je reč o radnim praksama, one mogu biti povezane sa obrazovnim profilima za koje se deca i mladi obučavaju u srednjoj školi, ali to nije preduslov njihovog izvođenja. Realizacijom radne prakse, deca i mladi ne stižu formalno zvanje prema važećoj nomenklaturi u sistemu obrazovanja Republike Srbije, niti takav vid prakse utiče na uspešan završetak srednjoškolskog obrazovanja.

- *U odnosu na dualno obrazovanje u visokom školstvu*²⁸ predloženo rešenje se razlikuje jer radna praksa nije deo formalnog kurikuluma visokog obrazovanja. Ona se može sprovoditi u toku ili nakon završenih studija, ali se ne vezuje za realizaciju nastavnih programa visokoškolskih ustanova, niti se na bilo koji način vrednuje u okviru studiranja. Takođe, radna praksa se može realizovati kako za profile koji su obuhvaćeni nastavnim programima visokoškolskih ustanova (studentske prakse), tako i za one koji nisu deo važećih kurikuluma – upravo je to jedna od komparativnih prednosti radnih praksi, koje se vezuju za postojanje faktičke potrebe za usavršavanjem u određenim zanimanjima na tržištu rada, bez obzira na to da li su ona obuhvaćena programima formalnog obrazovanja.

Imajući u vidu tendencije osiguranja povoljnijeg položaja i uslova rada licima u netipičnim oblicima rada u Evropskoj uniji, kao i postojeće propise EU sa kojima se Republika Srbija mora uskladiti, prednost kod predloženih rešenja morala bi ići u pravcu definisanja radnih praksi kao kratkoročnog angažovanja lica u radnom odnosu na određeno vreme. Time bi se radne prakse, nomotehnički gledano, inkorporirale u sistem radnog prava daleko efikasnije i uz minimalne izmene; ovakav predlog bio bi na tragu predloženih rešenja u radnom tekstu Akcionog plana za poglavlje 19 i bio bi usaglašen sa standardima Evropske unije.²⁹ U praksi primene propisa, ovo bi zapravo značilo da će se ugovor o obavljanju radne prakse smatrati podvrstom ugovora o radu

²⁷ Službeni glasnik RS, broj 101/2017.

²⁸ Analiziran je predloženi Zakon o dualnom modelu studija u visokom obrazovanju koji je prošao fazu javne rasprave početkom 2019. godine.

²⁹ Ova mera predviđena je u Trećem nacrtu akcionog plana za poglavlje 19 iz maja 2019. godine, na strani 48. u delu 1.2.4. koji se tiče analize usklađivanja sa Direktivom 1999/70.

pripravnika, sa jasnim vremenskim ograničenjem i sa identičnim pravima, obavezama i odgovornostima – uz razliku koja bi se ogledala u izostanku formalnog uslova koji je potreban da bi se stekao status pripravnika, da je lice neposredno pre toga steklo određeni stepen formalnog obrazovanja. Priznavanjem radnih praksi u onim zanimanjima koja trenutno nisu uopšte ili nisu adekvatno ispraćene obrazovanim programima srednjeg i visokog obrazovanja, omogućilo bi se sticanje i usavršavanje radnih znanja i veština na daleko fleksibilniji način, a samim tim i bolje pozicioniranje lica koja završe ovaj vid radnih praksi na tržištu rada, odnosno značajno povećanje njihove zapošljivosti.