

---

# STRUČNE PRAKSE I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE U REPUBLICI SRBIJI: IZAZOVI SPROVOĐENJA I MOGUĆE PERSPEKTIVE

---



**Izdavač:**

Beogradska otvorena škola  
Masarikova 5/16, 11000 Beograd  
Telefon: +381 11 3061 372  
Faks: +381 11 36 13 112  
Veb: www.bos.rs

**U ime izdavača:**

Vesna Đukić

**Autori:**

Tanja Pavlović-Križanić  
Aleksandra Đurović  
Bojan Velev

**Dizajn:**

BOŠ

**Štampa:**

Dosije studio, Beograd

**Tiraž:**

300

2015.

**Godina:**

2015.



Podržano od strane Evropske unije u okviru programa "Evropa za građane i građanke"

Evropska komisija je podržala izradu ove publikacije, ali ne stoji iza njenog sadržaja, već on odražava samo stavove autora, i stoga se Komisija ne može smatrati odgovornom za iznete informacije i njihovo dalje korišćenje.



**SOLIDAR**  
SUISE

Swiss Labour Assistance SLA  
Kancelarija u Srbiji

Ovaj dokument je nastao u okviru programa "Dostojanstven rad", koji sprovodi SOLIDAR Suisse/ Swiss Labour Assistance (SLA) – Kancelarija u Srbiji, a u sklopu projekta Beogradske otvorene škole „Ka boljim praktičnim politikama za kvalitetne programe praksi“. Mišljenja i stavovi izraženi u dokumentu predstavljaju stavove autora i ne odražavaju nužno zvanične stavove Solidar Suisse.

**STRUČNE PRAKSE  
I STRUČNO  
OSPOSOBLJAVANJE U  
REPUBLICI SRBIJI:  
IZAZOVI SPROVOĐENJA  
I MOGUĆE PERSPEKTIVE**

Sadržaj:

Sažetak .....	5
1. POSTAVLJANJE PROBLEMA .....	6
2. POJMOVI .....	11
3. STRUČNE PRAKSE I STRUČNO OSPOSABLJAVANJE U EVROPSKIM DOKUMENTIMA .....	13
4. OBAVEZNA STRUČNA PRAKSA U SREDNJIM STRUČNIM ŠKOLAMA U SRBIJI ( <i>APPRENTICESHIP</i> ) .....	18
5. OBAVEZNA STUDENTSKA STRUČNA PRAKSA .....	20
6. <i>INTERNSHIP</i> - FAKULTATIVNA STRUČNA PRAKSA .....	23
7. STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ILI USAVRŠAVANJE .....	25
8. BUDŽETSKI PODSTICAJI ZA POVEĆANJE ZAPOSRLJIVOSTI MLADIH ...	26
9. UGOVORNO UREĐIVANJE STRUČNOG OSPOSABLJAVANJA ILI USAVRŠAVANJA .....	29
10. DRUGE VRSTE UGOVORA KOJI SE U PRAKSI U SRBIJI KORISTE ZA UREĐIVANJE STRUČNOG OSPOSABLJAVANJA .....	32
11. NALAZI I PREPORUKE .....	40
Dodatak 1:	
Stavovi praktikanata Beogradske otvorene škole i mentora o programima praksi .....	43

# STRUČNE PRAKSE I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE U REPUBLICI SRBIJI: IZAZOVI SPROVOĐENJA I MOGUĆE PERSPEKTIVE<sup>1</sup>

## SAŽETAK

Ova analiza predstavlja kritički pogled na stručno osposobljavanje, kao mere aktivne politike zapošljavanja u Republici Srbiji, za čije sprovođenje se već godinama isplaćuju značajna budžetska i donatorska sredstva. Za produbljenju evaluaciju i ocenu efekata primene ove mere nažalost, nije bilo dovoljno sistematski istraženog empirijskog materijala. Umesto toga, analizirani su, pre svega kao podsticaj daljem usmeravanju domaćih javnih politika, evropski dokumenti i smernice kojima se aktivno podstiče brže osposobljavanje mladih za svet rada. Ove smernice su važni putokazi u oblikovanju javnih politika u oblasti povećanja zapošljivosti mladih država u procesu pristupanja EU, kao što je Srbija. U dokumentu su takođe predstavljeni i različiti mehanizmi i pristupi povećanju zapošljivosti mladih bez radnog iskustva u Srbiji, koji su za sada praćeni lutanjima i nesnalaženjima i u normativnom i u praktičnom smislu.

Kao i u celoj Evropi, i u Srbiji su u proteklih nekoliko godina, obeleženih ekonomskom recesijom, zabeleženi veliki potresi na sekundarnom tržištu rada. Na izrazito polarizovanom tržištu radne snage kod nas, sa jedne strane se nalaze veoma dobro zaštićeni zaposleni na neodređeno vreme (veliki broj njih radi u javnom sektoru, što po sebi predstavlja dodatnu sigurnost), a sa druge strane je tzv. sekundarno tržište rada, koje čine radnici sa privremenim i povremenim ugovorima o radu, ugovorima o delu, ugovorima o stručnom osposobljavanju i usavršavanju i zaposleni „u sivoj ekonomiji“. Značajan deo zaposlenih na sekundarnom tržištu radne snage u Srbiji čine mladi u potrazi za prvim trajnijim zaposlenjem, koje poslodavci angažuju najčešće na osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Detaljno sagledavanje ključnih uzroka povećanja broja zaposlenih na sekundarnom tržištu radne snage, ukazuje na raširene zloupotrebe ovog ugovora, koji je počeo sve više da služi kao pokriće za rad mladih ljudi u sivoj ekonomiji, a sve manje kao osnov za

---

<sup>1</sup> mr Tatijana Pavlović-Križanić je stručnjak za reformu javne uprave i upravljanje javnim politikama. Od 2011. godine se bavi praćenjem i usmeravanjem javnih politika na republičkom i lokalnom nivou, koje doprinose povećanju zapošljivosti mladih.

sticanje produbljenih stručnih znanja i praktičnih veština, koja vode ka stalnom zaposlenju u struci.

Odgovor zakonodavca u Srbiji na ove praktične probleme bio je neodgovarajući i pomalo ishitren. Izmenama Zakona o radu iz 2014. godine drastično su sužene mogućnosti da savesni i dobronamerni poslodavci dobiju mogućnost da organizuju stručno osposobljavanje sa ciljem pripreme mladih za konkretni posao u struci, bez kršenja propisa. Naime, ovim izmenama dozvoljeno je zaključenje ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju samo da bi se mladi ljudi u radnom okruženju pripremili za polaganje stručnog ispita ili za specijalizaciju. U drugim okolnostima, kada poslodavac i diplomac bez stručnog iskustva žele da zaključe ugovor o stručnom osposobljavanju za poslove za koje posebnim propisima nije predviđeno polaganje stručnog ispita ili specijalizacija (npr. web dizajner, novinar, stručnjak za ljudske resurse, komercijalista i brojni drugi) to više nije moguće. Ne samo što poslodavci sa mladima, koji ne moraju da polažu stručni ispit ili nisu na specijalizaciji, ne smeju da zaključuju ugovore o stručnom osposobljavanju i usavršavanju (već samo ugovore o radu na određeno vreme ili druge, potpuno neodgovarajuće ugovore kao što su ugovor o delu, o volontiranju ili ugovor o privremenim i povremenim poslovima), već ne mogu da konkurišu ni za podsticajna sredstva kod NSZ za angažovanje mladih po ovom osnovu.

Pogrešno osmišljene i loše sprovedene mere podrške stručnom osposobljavanju mogu da dovedu do povećanja broja mladih, koji u nedefinisano dugom vremenskom periodu rade loše plaćene poslove u sivoj zoni, ispod njihovog praga kompetencija, na sekundarnom tržištu rada. Sa druge strane, drastično sužavanje mogućnosti korišćenja ugovaranja stručnog osposobljavanja, zbog bojazni od zloupotreba, otežava mogućnost hiljadama mladih ljudi da steknu neophodno iskustvo koje će im olakšati pristup tržištu rada. Rešenje je negde između, omogućiti stručno osposobljavanje uz ograničenje dužine njegovog trajanja i uz uvođenje jasne, precizne i striktno obaveze poslodavcu da se program stručnog osposobljavanja odvija na osnovu programa stručnog osposobljavanja za čije je sprovođenje odgovoran mentor, iz reda zaposlenih sa dugogodišnjim iskustvom i profesionalnim kvalifikacijama.<sup>2</sup>

## 1. POSTAVLJANJE PROBLEMA

Programi praksi mogu da predstavljaju efektivan način za smanjenje nezaposlenosti i neusklađenosti znanja i veština, koje mladi poseduju sa onima

<sup>2</sup> Stavovi izneseni u ovom tekstu ne predstavljaju nužno stavove Beogradske otvorene škole ili donatora. Za sve eventualne materijalne greške u tekstu odgovornost snosi isključivo autor.

koje se traže na tržištu rada. Nalazi istraživanja ukazuju da sticanje radnog iskustva kroz prakse može da poveća verovatnoću nalaženja posla za 44%, a da smanji neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada za 26%.<sup>3</sup> Pored toga, u jednom istraživanju 81% praktikanata smatra da su upravo tokom prakse razvili veštine koje su im kasnije koristile na poslu.<sup>4</sup> Podaci o uticaju programa stručne prakse kao meri aktivne politike zapošljavanja u Srbiji takođe pokazuju pozitivan uticaj: 34% mladih, koji su učestvovali u programu - 2011. godine zaposlilo se po završetku, a 62% nakon programa pripravništva<sup>5</sup>. Značaj radnih praksi potvrdilo je i iskustvo Beogradske otvorene škole (BOŠ). Od 25 mladih koji su učestvovali u BOŠ-ovom programu radnih praksi od 2012. godine čak 88% je pronašlo zaposlenje. Međunarodna organizacija rada je tokom 2012. godine sprovedla istraživanje u državama koje imaju visok broj mladih uključenih u neki vid stručne prakse odnosno stručnog osposobljavanja kod poslodavca. Nalazi su pokazali da su stope nezaposlenosti mladih u tim zemljama jedne od najnižih u Evropi (Austrija, Nemačka, Švajcarska). Ovde je naravno potrebno napomenuti da postojanje institucionalno uređenog sistema organizovanja stručnih praksi u ovim zemljama predstavlja samo jednu, doduše veoma važnu meru u okviru javnih politika povećanja zaposlenosti mladih.

Prema procenama poznatog istraživanja stručnjaka Eurofund-a iz 2012. godine, troškovi neučestvovanja mladih na tržištu rada iznose 153 milijarde evra, odnosno 1,2% evropskog BDP-a. Ovo istraživanje Eurofund-a poslednje tri godine služi kao referentna osnova za oblikovanje svih EU javnih politika u oblasti zapošljavanja mladih. Prema navedenom istraživanju, u nekim EU članicama, kao što su Bugarska, Kipar, Grčka, Mađarska, Irska, Italija, Letonija i Poljska ovi troškovi iznose 2% i više nacionalnog BDP-a.<sup>6</sup> U poslednje tri godine

3 European Youth Forum (2015). An Employers' Guide to Quality Internships. <http://www.youthforum.org/publication/an-employers-guide-to-quality-internships/>

4 European Commission. (2013). The experience of traineeships in the EU. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_378_en.pdf)

5 Hakel, L. (2013). Planiranje mera zapošljavanja za 2014. godinu i posle, str. 30

6 "NEETs - Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe", European Foundation for Improving Working and Living Conditions-Eurofund, 2012. Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada je osnovana da pruža podršku organima EU u praćenju sprovođenja evropskih javnih politika u oblasti zapošljavanja, rada i socijalne politike. Ustanovljena je 1975. godine direktivom EEC 1365/75. Prema navedenom izveštaju, koji se smatra referentnom polaznom osnovom za definisanje evropskih politika u oblasti zapošljavanja mladih „ekonomski troškovi za društvo 14 miliona mladih ljudi u Evropi koji nisu u obrazovnom sistemu ili nisu zaposleni ili na stručnoj praksi su procenjeni na preko 153 milijarde evra." Prema ovom istraživanju, socijalni trošak isključenosti pripadnika NEET je znatno veći jer oni koštaju Evropsku uniju tri milijarde evra sedmično usled izgubljene produktivnosti i socijalno-zdravstvenih troškova. Izveštaj Eurofund-a je predstavljen na konferenciji šefova država i vlada EU u Nikoziji, Kipar 22-23. oktobra 2012.

negativni trendovi su se nastavili. Prema analizi Evropske komisije iz septembra 2015. godine, koja je nastala u procesu trogodišnje evaluacije mera sprovođenja Evropske strategije politike za mlade, broj zaposlenih mladih u grupi od 15-29 godina starosti, u periodu od 2011-2014. godine se smanjio za više od 1,8 milion, od 42,2 miliona u 2011. na 40,4 miliona u 2014.

U 2014. godini, preko 8,5 miliona mladih ljudi je bilo nezaposleno. Ohrabrujuće je što se u isto vreme povećao broj mladih ljudi koji se školuju ili se praktično osposobljavaju za rad.<sup>7</sup>

Navedena analiza Evropske komisije iz septembra 2015. kao još jednu važnu karakteristiku na tržištu rada koji čine mladi zapaža povećanje broja povremenih i privremenih ugovora kojima mladi ulaze na tržište rada. Iako se priznaju pozitivni efekti privremenih i povremenih poslova (uključujući i različite vrste aranžmana o stručnom osposobljavanju) u tranzicionom procesu od školovanja ka prvom trajnom zaposlenju, povećanje broja ovih ugovora ukazuje i na povećanje nesigurnosti, nepredvidivosti i nestabilnosti zapošljavanja mladih. Prema mišljenju Evropske komisije, sve veći broj mladih ljudi je zarobljen u začaranom krugu u kome se smenjuju periodi nezaposlenosti i povremene zaposlenosti, što može negativno uticati na ostvarenje životnih karijernih ciljeva u njihovim tridesetim i kasnije.

U navedenom izveštaju Evropske komisije se konstatuje da je broj mladih sa privremenim i povremenim ugovorima bio relativno stabilan u periodu 2011-2013, ali je porastao u 2014 (+2,4 % u poređenju sa 2011). Iako ovo povećanje na EU nivou ne izgleda zabrinjavajuće, u nekim državama je porast privremenih i povremenih ugovora dramatičan. Na primer, samo za dve godine, u Bugarskoj je broj privremenih i povremenih ugovora koji predstavljaju osnov za prvi kontakt mladih sa svetom rada porastao za 68,6 %, na Kipru za 48,9% a u Slovačkoj za 48,7 %. Na drugoj strani, u pribaltičkim državama Estoniji i Litvaniji zabeleženo je najveće smanjenje broja mladih sa privremenim ugovorima. U Estoniji je ovo smanjenje 18,2% a u Litvaniji 36,5%. Na nivou EU, Španija, Francuska, Hrvatska, Italija, Holandija, Poljska, Portugal, Slovenija, Finska i Švedska imaju preko 30% mladih sa ovim ugovorima.

---

godine „Razvoj održivih politika zapošljavanja mladih u eri fiskalnih ograničenja.“

[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1254en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf)

<sup>7</sup> Evropska komisija, Draft 2015 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the renewed framework for European Cooperation in the youth field (2010-2018), Brussels, 15. 9. 2015 SWD(2015) 169 final



Naravno, ove izolovane kvantitativne parametre je veoma teško ispravno analizirati bez dodatnih podataka o broju mladih koji su nakon prvog privremenog zaposlenja našli trajni posao ili broju mladih koji se duže od godinu dana nalaze u režimu privremenog ili povremenog zaposlenja.

Iako je uvođenje mehanizama podrške osposobljavanju za rad u svakoj od država EU praćeno određenom dozom skepticizma, zbog bojazni da će ta mera izazvati poremećaje na sekundarnom tržištu rada i dugoročno povećanje broja zaposlenih sa nesigurnim (*precarious*<sup>8</sup>) ugovorima, u svim zemljama evro-zone u ovom trenutku potražnja za stručnim praksama i stručnim osposobljavanjem daleko prevazilazi ponudu.

U preporuci Saveta ministara EU, koji sačinjavaju šefovi država i vlada država članica EU od 10. marta 2014. godine o kvalitetnom okviru za stručno osposobljavanje, uz apel državama članicama EU da olakšaju mladim ljudima sticanje prvih radnih iskustava, posebno je akcentovana obaveza vlasti da osiguraju profesionalne, kvalitetne i sadržajne stručne prakse odnosno osposobljavanja mladih.

U ovoj preporuci Savet je izrazio zabrinutost zbog povećanja broja nekvalitetnih i slabo vođenih stručnih praksi i stručnog osposobljavanja, ukazujući da je u državama u kojima nije postojao nadzor i eksterna kontrola kvaliteta, sadržaja i načina izvođenja stručnih obuka dokumentovan rastući broj slučajeva u kojima su stručne prakse iskorišćene kao način obezbeđivanja besplatne ili slabo plaćene radne snage na manuelnim poslovima. Poslednjih godina, naime, početničke i inače veoma slabo plaćene pozicije u profitnom i neprofitnom sektoru, uglavnom popunjavaju mladi sa *prekarnim* vrstama zaposlenja, od kojih je jedna vrsta i stručna praksa. Mladima, najčešće sa završenim akademskim obrazovanjem prvog ili drugog stepena, zauzvrat nije ponuđeno sticanje nikakvih novih stručnih znanja, radnih veština ili profesionalnih kompetencija. Savet ministara EU upozorava da socijalno-ekonomski troškovi svake zajednice rastu ukoliko stručno osposobljavanje, posebno stručno osposobljavanje u više puta ponovljenom trajanju, zamene redovno zapošljavanje mladih na početničkim pozicijama.

8 "*Precarious work*" je izraz koji se prevodi kao nesiguran, neizvestan posao. U Nacionalnoj strategiji zapošljavanja od 2011-2020 godine, lica sa *prekarnim* vrstama zaposlenja (pripravnici, stažisti, lica sa privremenim i povremenim ugovorima kao i lica zaposlena u agencijama za posredovanje u zapošljavanju) su svrstana u tzv. „sekundarno tržište radne snage“. Pri oceni efekata uvođenja svake mere javne politike u oblasti zapošljavanja pre svega se mora utvrditi kakav uticaj ona ima na ovo tržište, koje je posebno osetljivo. Za više informacija pogledati izveštaj „Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije“, FREN, 2010.

Preporuke Saveta ministara EU i Evropske komisije kao i brojnih stručnjaka koji su analizirali efekte različitih sistema stručnih praksi i stručnog osposobljavanja u Evropi i iskustva drugih evropskih zemalja, imaju veliku težinu i značaj i za Srbiju. Republika Srbija je u proteklih osam godina imala veoma visok elasticitet zaposlenosti, odnosno veće opadanje zaposlenosti nego BDP. Ovo opadanje zaposlenosti je posebno pogađalo mlade ljude sa nesigurnim ugovorima kao što su ugovori o delu, ugovori o privremenim i povremenim poslovima ili volonterski angažmani.

Prema istraživanju iz 2015. godine<sup>9</sup>, oko 19% ispitanih radno angažovanih mladih u Srbiji je radno angažovano bez pisanog ugovora ili sporazuma, a oko 40% ima potpisan ugovor na određeno vreme. Pri tome, oko 63% ispitanih mladih ima potpisan ugovor na period kraći od 12 meseci. Najveći broj navodi da je taj tip ugovora potpisan zbog toga što su u pitanju povremeni poslovi ili probni rad. Od ukupnog broja ispitanih mladih koji su angažovani po ugovoru na određeno vreme: oko 55% nema uplaćenu nadoknadu za troškove prevoza, oko 57% nema nadoknadu za topli obrok, 33% nema uplaćeno penzijsko osiguranje, 30% nema uplaćeno zdravstveno osiguranje a 31% nema uplaćene socijalne doprinose.

Kriza je posebno pogodila najizloženije grupe na sekundarnom tržištu rada, sa fleksibilnim ugovorima na margini tržišta rada, bez pravne zaštite i sa veoma slabom pregovaračkom pozicijom u odnosu na poslodavce. Naime svaki, pa i najmanji potres na tržištu radne snage se prvo manifestuje rezovima na „perifernim“ (*non-core*) zaposlenima, kao što su oni sa neizvesnim ili vremenski ograničenim ugovorima, na stručnom osposobljavanju i sa ugovorima o delu. Najveći broj u ovoj grupi radno angažovanih u ovoj grupi čine visoko kvalifikovani mladi ljudi.<sup>10</sup>

U ovakvom kontekstu zapošljavanja,  **pogrešno osmišljene i sprovedene mere podrške za uvođenje stručnog osposobljavanja**  mogu da dovedu do povećanja broja mladih, koji u nedefinisano dugom vremenskom periodu rade  **loše plaćene poslove u sivoj zoni, ispod njihovog praga kompetencija, na sekundarnom tržištu rada.**  Treba imati u vidu da je Srbija bez obzira na svoja strateška opredeljenja, veoma daleko od postizanja „fleksigurnosti“<sup>11</sup>

9 Analiza podataka na osnovu ankete School-to-work transition survey - Serbia (2015), [http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS\\_234860/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_234860/lang--en/index.htm)

10 Nacionalna strategija zapošljavanja 2011-2020, videti i: „Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije“, FREN, 2010.

11 Evropska javna politika u oblasti zapošljavanja, koja je naziv dobila kombinacijom pojmova fleksibilnost i sigurnost (eng. *flexicurity*). Fleksigurnost predstavlja ključni deo službene evropske politike zapošljavanja. Podrazumeva fleksibilnost zapošljavanja i prestanka radnog odnosa kao i garantovano siguran prelaz između poslova, što

ustanovljene kao standard politike zapošljavanja u najrazvijenijim državama Evrope.

Stručnjaci za oblast zapošljavanja mladih se slažu da efekte postojećeg sistema stručnog osposobljavanja kod nas treba posmatrati u kontekstu ostalih mera aktivne politike zapošljavanja. Stručno osposobljavanje ne bi trebalo da bude posmatrano kao jedini ili najvažniji lek za visoku nezaposlenost mladih u Srbiji, iako sasvim sigurno može da doprinese, i u posmatranim evropskim državama zaista doprinosi, boljoj osposobljenosti mladih da se uključe na tržište rada.

## 2. POJMOVI

U srpskom jeziku ne postoji idealan značenjski ekvivalent pojmovima "apprenticeship", "internship" i "traineeship." Sva tri pojma se odnose na sticanje profesionalnog, praktičnog iskustva i novih znanja i praktičnih veština nezaposlenih kod poslodavca, dakle u radnom okruženju. U međunarodnim organizacijama i forumima, koji se bave zapošljavanjem mladih, ne postoji ni jedna konvencija ili drugi ratifikovani međunarodni dokument, koji daje jasno obavezujuće određenje sva tri pojma. Međunarodni dokumenti usvojeni u okviru EU, koji uređuju pravce daljeg razvoja javnih politika u oblasti stručnog osposobljavanja mladih, uopšte ne sadrže određenje ova tri pojma. Posebno je teško predložiti jedinstveno određenje pojmova „internship“ i „traineeship“, kojim bi se precizno definisala terminološka i suštinska linija razlikovanja ova dva pojma. Dodatne teškoće izaziva činjenica da svi autori kojima engleski nije maternji jezik ove pojmove koriste slobodno pod njih podvedeci sistemski rešenja iz svojih nacionalnih zakonodavstava. Izazovi adekvatnog prevođenja na bilo koji jezik, pa i na srpski, navedenih pojmova su posledica istorijski različitih koncepata stručne prakse, odnosno, stručnog osposobljavanja lica bez radnog iskustva u svakom od nacionalnih zakonodavstava gde se ovi pojmovi koriste.

---

uključuje socijalne beneficije za sekundarno nezaposlene u visini koja nije znatno niža od njihove prethodne plate, kao i obavezu države da im obezbedi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju. Cilj ove javne politike nije da garantuje doživotan posao nego doživotnu mogućnost pronalaska posla, omogućavajući zaposlenima promenu posla, zanimanja i karijere. Fleksigurnost jača konkurentnost nacionalnog i EU tržišta radne snage i obezbeđuje da ovo tržište bude inkluzivnije. Fleksigurnost takođe briše razliku između tzv. *insajdera* (radnika koji rade na neodređeno, na sigurnim i dobro plaćenim poslovima) i *outsajdera* (nezaposlenih, radnika "na crno" ili radnika na privremenim ili povremenim poslovima). U Strategiji za podsticanje zapošljavanja Republike Srbije od 2011-2020. godine, navedeno je da „naše zakonodavstvo treba da u potpunosti usvoji diskurs fleksigurnosti kojim se zaposlenima i svim pripadnicima radne snage pruža sigurnost u pogledu ostvarivanja prava na zaposlenje, ali se istovremeno preduzećima omogućava fleksibilnost pri angažovanju zaposlenih i smanjivanju njihovog broja iz konjunkturalnih i strukturalnih razloga.“

Na web portalu EURES<sup>12</sup>, koji je ustanovljen da poveća zaposlenost i mobilnost radne snage na nivou EU spajajući poslodavce i radnike, a koji podržava i finansira Evropska komisija, sadržana su određenja pojmova „apprenticeship“, „internship“ i „traineeship“ koja možemo smatrati upućujućim iako ne i zvaničnim tumačenjem ovih pojmova u EU javnim politikama, regulativi i komunikaciji.

EURES pod pojmom *apprenticeship* podrazumeva obaveznu stručnu (radnu) praksu tokom trajanja formalnog obrazovnog programa, najčešće u srednjoj stručnoj školi ili na fakultetu. U srednjoj stručnoj školi se radna praksa u određenom trajanju (dva, tri ili više dana nedeljno) kombinuje sa nastavom u školi, a na kraju obrazovnog programa koje traje od dve do četiri godine učenik dobija diplomu sa kvalifikacijom u skladu sa nacionalnim okvirom kvalifikacija, koja definiše složenost znanja, veština i kompetencija koje je učenik stekao tokom trajanja obrazovnog programa. U tom smislu, sprovođenje učeničke radne prakse je deo srednjeg stručnog obrazovanja i primenjivo je na mlade ljudi starosti od 15-19. godina, koji su završili obavezno osnovno obrazovanje i upisali određenu vrstu srednje stručne škole ili zanat.

Najbolji primer za učeničku radnu praksu je praksa u nemačkom dualnom sistemu srednjeg stručnog obrazovanja. U nemačkom dualnom sistemu poslodavac je odgovoran za čitav obrazovni program, koji koordinira i usmerava Nemačka privredna komora. Učenici na radnoj praksi potpisuju poseban ugovor koji je na snazi tokom čitavog trajanja školovanja. Tokom školovanja učenik stručne škole ne sme da zaključi ugovor o radu i zaštićen je od jednostranog raskida ugovora od strane poslodavca. Programom stručne prakse definisana su praktična znanja, veštine i kompetencije koje se stiču praksom i koja poslodavac mora da obezbedi tokom prakse. Evropskoj alijansi za stručne prakse (The European Alliance for Apprenticeships, EAfA) je od strane Evropske komisije, predsedništva Saveta ministara i Evropskih socijalnih partnera poveren mandat da na nivou EU utiče na povećanje broja i kvaliteta stručnih praksi u državama članicama.

„*Internship*“ je fakultativna stručna praksa kraćeg trajanja za studente završnih godina fakulteta i diplomce. Studenti završnih godina fakulteta i nezaposleni mladi ljudi sa fakultetom na osnovu neformalnog dogovora sa poslodavcem ili na osnovu zaključenog ugovora mogu, ukoliko to žele, da provedu nekoliko nedelja

---

12 [https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset\\_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/traineeship-internship-apprenticeship-which-one-is-for-you-?\\_101\\_INSTANCE\\_L2ZVYxNxK11W\\_backLabelKey=news.articles.back.to.list&\\_101\\_INSTANCE\\_L2ZVYxNxK11W\\_showAssetFooter=true](https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/traineeship-internship-apprenticeship-which-one-is-for-you-?_101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W_backLabelKey=news.articles.back.to.list&_101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W_showAssetFooter=true)

u radnom okruženju upoznajući se sa poslovima, profesionalnim okruženjem i načinom rada u određenoj oblasti za koju su karijerno zainteresovani. *Internship* najčešće nije usmeren na sticanje produbljenih stručnih znanja, praktičnih veština i kompetencija (iako to nije isključeno i može da bude obuhvaćeno *internship-om*), već na opšte upoznavanje sa vrstom poslovne aktivnosti, organizacijom rada i radnim okruženjem. Lice na ovakvoj praksi najčešće ne dobija naknadu za svoj rad ili dobija samo džeparac. Poslodavac, odnosno organizacija koja sprovodi *internship* može da pripremi program stručnog osposobljavanja i da licu na *internship-u* (praktikantu, internu) obezbedi mentora. U većini zemalja način sprovođenja *internship-a* nije uređen posebnim propisima. Na kraju *internship-a* se ne polaže poseban ispit provere znanja i stručne osposobljenosti.

"*Traineeship*" je duže, ugovorom regulisano stručno osposobljavanje ili stažiranje kojim se stiče stručno znanje, veštine i praktične kompetencije u posebnim oblastima. U većini zemalja anglosaksonskog sistema zaključivanje ugovora sa licem na ovoj vrsti obuke mora da se registruje, odnosno prijavi administrativnim službama koje prate njihovu realizaciju, da bi se sprečile zloupotrebe. Stažisti odnosno lica na obuci mogu da budu u radnom odnosu, odnosno da sa institucijom koja organizuje staž zakluče ugovor o radu koji traje onoliko koliko traje stažiranje. Poslodavac, odnosno organizacija koja organizuje stažiranje je dužna da pripremi program stručnog osposobljavanja i da licu na obuci obezbedi mentora. Nakon završenog staža se ponekad polaže poseban ispit provere znanja ili stručne osposobljenosti. Stažisti odnosno lica na obuci primaju nadoknadu za svoj rad koja je po pravilu niža od zarade stalno zaposlenog radnika na istim ili sličnim poslovima.

### **3. STRUČNE PRAKSE I STRUČNO OSPOSABLJAVANJE U EVROPSKIM DOKUMENTIMA**

Osnove nove evropske politike za posticanje zapošljavanja mladih su uspostavljene 2009. godine, kada je usvojena nova strategija pod nazivom EU strategija za mlade - Ulaganje i osnaživanje, koja donosi smernice evropske strategije za mlade. Jedno od glavnih obeležja Strategije je dvostruki pristup rešavanju izazova nezaposlenosti mladih. Ta dva pristupa su navedena već u naslovu strategije - ulaganje i osnaživanje. Ulaganjem se stavljaju na raspolaganje državama članicama "veća sredstva za razvoj područja politike koja utiču na mlade u njihovom svakodnevnom životu", dok će se osnaživanjem "povećavati potencijali mladih za obnovu društva i doprinos vrednostima i ciljevima EU", a sve u cilju stvaranja više mogućnosti za mlade u području obrazovanja i zapošljavanja i smanjenja prepreka za učestvovanje mladih u društvu.

U januaru 2012. godine a na osnovu EU strategije za mlade Savet ministara EU je usvojio političke smernice pod nazivom „**Paket mera za zapošljavanje mladih**“ (Youth Employment Package), koje su usmerene na povećanje mogućnosti za prelaz mladih ljudi iz obrazovnog sistema u svet rada. Paket mera se sastoji iz jedne preporuke i dve prateće inicijative za radne prakse, stručno osposobljavanje i pripravnštvo i mobilnost na tržištu rada, kojima se rešavaju pitanja nezaposlenosti mladih i njihove socijalne isključenosti.

Prva mera na nivou EU u okviru paketa mera za zapošljavanje mladih je uspostavljanje **Garancije za mlade**. Svrha ove mere je brza aktivacija mladih na tržištu rada, osiguravanjem kvalitetne ponude zaposlenja, daljeg obrazovanja, stručnih praksi, stručnog osposobljavanja ili pripravnštva u roku od četiri meseca od završetka obrazovanja ili sticanja statusa lica koje traži posao. Države koje ustanove Garanciju za mlade ne obavezuju se da će obezbediti posao svim mladim ljudima u roku od četiri meseca od trenutka završetka formalnog obrazovanja ili sticanja statusa nezaposlenog. Garancija za mlade je nacionalna javna politika, usklađena sa strateškim prioritetima zapošljavanja mladih i pravnim okvirom u svakoj od država članica, koja obezbeđuje uslove za brzu aktivaciju mladih tražilaca posla, kako bi se izbegla njihova neaktivnost ili dugotrajna nezaposlenost. Rok od četiri meseca u kome država mora da aktivira svakog tražioca zaposlenja počinje da teče od trenutka prijave na evidenciju nezaposlenih.

Procenjuje se da funkcionisanje Garancije za mlade košta EU oko 21 milijardu EUR godišnje, odnosno oko 0,22 GDP EU. Kako bi se obezbedilo funkcionisanje Garancije za mlade, svaka država članica je trebalo da obezbedi i sopstvena budžetska sredstva, a EU je osigurala sredstva iz strukturnih fondova i iz tzv. Inicijative za zapošljavanje mladih (YEI). Inicijativa za zapošljavanje mladih ima dodeljeni budžet od 8 milijardi EUR za period 2014-2020. godine i cilj joj je povećanje zapošljivosti mladih od 15-24, odnosno do 30 godina, u skladu sa regulativom država članica. YEI je usmerena je na NUTS 2 regione (države članice ili delove država članica koje su statistički organizovani u NUTS II regione) u kojima je stopa nezaposlenosti mladih veća od 25%.

Sprovođenje inicijative Garancija za mlade je počelo 2014. godine u 18 država članica EU. Mere koje su države odabrale da primene kako bi obezbedile mladima održive alternative u roku od četiri meseca od ulaska u nezaposlenost su različite. Ipak, sve države članice su se opredelile da ojačaju strukture i javne politike kojima se poboljšava institucionalni i pravni okvir za stručne prakse, stručno osposobljavanje i pripravnštvo i to:

- a) svih osamnaest država članica u programu Garancije za mlade su ojačale pristup informacijama, karijernom informisanju i savetovanju, te individualizovanoj podršci mladima kako bi se optimizovala vrsta podrške za svakog konkretnog mladog tražioca posla;
- b) sve države u kojima je pilotiran program su sprovele neku od mera kojima se povećavaju mogućnosti za stručno osposobljavanje (npr. subvencije, obezbeđivanje naknade za korisnike obuka i stručnog osposobljavanja iz budžeta itd).

Države koje su se pokazale najuspešnijim u primeni mera iz modela Garancije za mlade organizovale su široki front podrške merama za aktivaciju mladih, koji čine službe za zapošljavanje, obrazovne institucije, lokalne samouprave, lokalne razvojne inicijative i organizacije koje okupljaju mlade (npr. Irska).<sup>13</sup>

Druga mera iz Paketa mera za zapošljavanje mladih je **Evropska alijansa za stručne prakse** (The European Alliance for Apprenticeships). Alijansa je ustanovljena 2. jula 2013. godine u Lajpcigu, u SR Nemačkoj, potpisivanjem zajedničke deklaracije predsedništva Saveta ministara EU, Evropske komisije i evropskih socijalnih partnera. Nakon potpisivanja ove deklaracije, usvojena je i deklaracija Saveta ministara a nakon nje su usledile i individualne izjave kompanija koje su posrednici u zapošljavanju, te privrednih komora, udruženja zanatlija i drugih privrednih udruženja. Uključene su takođe i regionalne vlasti, obrazovne ustanove i socijalni partneri kao što su organizacije mladih, udruženja građana, istraživačkih instituta. Izjavama se ovi akteri obavezuju da će se posvetiti poboljšanju kvaliteta i broja stručnih praksi u državama članicama EU i državama koje su u procesu pristupanja EU.

Do sada je 26 država članica EU pristupilo Evropskoj alijansi za stručne prakse, uz EFTA članice Norvešku i Švajcarsku i države u procesu pristupanja EU Albaniju, Crnu Goru i Tursku. Do sada je prikupljeno ukupno 84 izjava obavezivanja država, individualnih poslodavaca i socijalnih partnera. Oni su se obavezali da obezbede ukupno 140.000 ponuda za obavljanje stručnih praksi. Na primer, kompanija Adeco (Adecco) se obavezala da obezbedi stručnu praksu za 5.000 mladih ljudi do kraja 2017. godine, bilo u matičnoj kompaniji bilo u nekoj od partnerskih firmi koje saraduju sa Adecom. BMW se obavezao da obezbedi

---

<sup>13</sup> Eurofund, Beyond the Youth Guarantee, Lessons Learned from the First Year of Implementation, Background document prepared by Eurofund as a contribution to the informal EPSCO meeting, 16-17 July 2015, Luxembourg.

1.500 stručnih praksi u okviru dualnog sistema u Nemačkoj i Španiji, a kompanija Safran će otvorati 2.000-3.000 pozicija za stručne prakse godišnje.<sup>14</sup>

Kao treću meru iz Paketa mera za zapošljavanje mladih, Evropska komisija je u procesu sprovođenja Strategije u decembru 2013. godine usvojila **Predlog referentnog okvira za stručno osposobljavanje i pripravništvo u državama članicama**.<sup>15</sup> Razlog za pokretanje ove inicijative je ujednačavanje nacionalnih javnih politika u oblasti stručnog osposobljavanja (*traineeship*-a). U državama članicama, prema mišljenju Komisije, ne postoje jedinstveni standardi stručnog osposobljavanja što, prema mišljenju Komisije, ometa mobilnost kretanja mladih unutar granica EU i doprinosi degradaciji samog koncepta stručnog osposobljavanja. Sve to izazvalo je rastuću zabrinutost Evropske komisije za kvalitet stručnog osposobljavanja u većini država članica, sadržaj stručnog osposobljavanja i radne uslove koji se obezbeđuju učesnicima obuke. Prema stavu Evropske komisije, ukoliko se očekuje da mladi ljudi kroz stručno osposobljavanje unaprede svoje profesionalne kompetencije i povećaju zapošljivost, stručno osposobljavanje mora da se obavlja kroz adekvatan program a učesniku obuke moraju da budu obezbeđeni odgovarajući radni uslovi. Stručno osposobljavanje ne sme da bude jeftina zamena za stalno zaposlene radnike.

Komisija je posebno ukazala na rezultate analize koja je bazirana na rezultatima već pominjanog istraživanja Eurobarometra iz 2013. godine. Ova dodatna analiza je pokazala jasnu korelaciju između kvaliteta stručnog osposobljavanja i šanse pronalaska odgovarajućeg stalnog zaposlenja nakon obavljenog stručnog osposobljavanja. Učesnici obuke su, nakon okončane obuke koja je bila nezadovoljavajućeg kvaliteta imali znatno manje šanse da nađu odgovarajući posao u struci u odnosu na one učesnike obuke koji su prošli kvalitetnu obuku.

Standardi stručnog osposobljavanja koji, prema stavu Evropske komisije treba da budu uneseni u zakonodavstvo i primenjeni u praksi država članica su sledeći:

1. Osnov stručnog osposobljavanja treba da bude obavezni ugovor. Ugovor o stručnoj praksi i stručnom osposobljavanju treba da sadrži informacije o ciljevima osposobljavanja, uslovima rada, o visini zarade odnosno

---

14 European Alliance for Partnerships: companies and organisations commit to making 140,000 apprenticeships available to young people, EC press release, June 22, 2015, [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5225\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5225_en.htm)

15 Proposal for a Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships, Brussels, 4.12.2013, COM(2013) 857 final, 2013/0431 (NLE)



naknade za rad (ukoliko je ona predviđena), poverljivosti određenih informacija tokom procesa osposobljavanja, o autorskim pravima i pravima intelektualne svojine lica na obuci i organizatora obuke, odnosno poslodavca, dužini trajanja stručnog osposobljavanja kao i da jasno definiše ostala prava i obaveze u skladu sa EU i nacionalnim zakonodavstvom;

2. Poslodavci bi trebalo da na početku stručnog osposobljavanja obaveste lice na obuci da li nakon završetka postoji mogućnost zasnivanja radnog odnosa sa njim (ukoliko lice zadovolji unapred definisane kriterijume i uslove koje postavi poslodavac);
3. Države članice bi trebalo da promovišu najbolje prakse u pružanju obuke, da podrže treninge zasnovane na programima obuke u kojima će se utvrditi ciljevi obuke i način njihovog ostvarenja, a poslovi i zadaci koje obavlja lice na obuci treba da budu u funkciji sticanja konkretnih i unapred definisanih stručnih znanja i praktičnih veština. Uz navedeno, poslodavac bi trebalo da obezbedi mentora (zaposlenog sa iskustvom) koji će lice na obuci usmeravati tokom realizacije ciljeva obuke i pratiti njegovo/njeno napredovanje;
4. Države članice treba da obezbede poštovanje prava lica na obuci u skladu sa regulativom EU i relevantnim nacionalnim zakonodavstvom, kao i da osiguraju poštovanje standarda i uslova rada uključujući i maksimalno nedeljno trajanje radnog vremena, raspored radnog vremena, odmor u toku dnevnog rada i nedeljni odmor kao i minimalno trajanje godišnjeg odmora;
5. Propisima država članica bi trebalo urediti prava lica na obuci u pogledu zdravstvenog osiguranja, osiguranja za slučaj povrede na radu i u slučaju bolovanja;
6. Potrebno je ograničiti trajanje obuke koja, po pravilu, ne bi trebalo da bude duža od šest meseci, osim u slučajevima kada ima razumnog opravdanja za njeno duže trajanje, npr. obuke pripravnika u cilju zapošljavanja na konkretno radno mesto ili obuke u drugoj državi članici EU;
7. Urediti okolnosti i uslove pod kojima obuka može da bude produžena ili obnovljena nakon što je prvobitni ugovor o obuci istekao;
8. Podsticati praksu da se u ugovorima o stručnom osposobljavanju unosi klauzula da bilo lice na obuci, bilo organizator obuke (poslodavac), mogu jednostrano da otkazu važenje ugovora o obuci uz ostavljanje otkaznog roka od dve nedelje;

9. Ohrabriti praksu da poslodavci nakon završene obuke izdaju sertifikat ili potvrdu o završenoj obuci u kojem će se navesti znanje, veštine i kompetencije koje su stečene tokom obuke;
10. Obezbediti da poslodavci u javne oglase odnosno konkurse kojima oglašavaju otvorene mogućnosti za obuku obavezno navedu uslove obavljanja obuke, kao i prava i obaveze učesnika obuke, kao na primer da li se tokom trajanja obuke obezbeđuje naknada učesniku obuke, da li se učesniku obuke uplaćuju doprinosi za socijalno osiguranje, da li je tokom obuke obezbeđeno karijerno savetovanje i da li se na učesnika obuke primenjuju standardi transparentnosti kao za zaposlene;
11. Promovisati aktivno uključenje socijalnih partnera u sprovođenje ovih Standarda za obavljanje stručnog osposobljavanja u državama članicama;
12. Podržati prekograničnu mobilnost učesnika obuke u granicama EU, između ostalog i ujednačavanjem nacionalnih propisa koji uređuju stručno usavršavanje na slobodnom evropskom tržištu i ustanovljavanjem jasnih pravila za obezbeđivanje obuka učesnicima obuka iz drugih država članica i za slanje učesnika obuke u druge države članice i smanjenja administrativnih formalnosti za ove procese;
13. Promovisanje korišćenja EURES mreže i razmene informacija o otvorenim mogućnostima za obuke preko EURES portala i ohrabrivanje nacionalnih službi za zapošljavanje da sve otvorene konkurse za stručno usavršavanje objavljuju i na EURES portalu.

Od država članica se očekivalo da primene Standarde za obavljanje stručnog osposobljavanja što je pre moguće, a najkasnije do kraja 2014. godine, da odrede državni organ koji će biti nadležan za sprovođenje Standarda i koji će obavestavati Komisiju o načinu sprovođenja. Države članice su obavezane da promovišu aktivno uključivanje službi za zapošljavanje, obrazovnih institucija i pružalaca usluga stručnog osposobljavanja u primenu Standarda za obavljanje stručnog osposobljavanja.

#### **4. OBAVEZNA STRUČNA PRAKSA U SREDNJIM STRUČNIM ŠKOLAMA U SRBIJI (APPRENTICESHIP)**

Učenici srednjih stručnih škola u Srbiji kao i lica koja se školuju po jednogodišnjem ili dvogodišnjem programu imaju, prema nastavnim planovima i programima, određen broj časova stručne (profesionalne) prakse kod poslodavaca u privatnom ili javnom sektoru. Slična praksa postoji i na skoro svim univerzitetima i fakultetima u zemlji.

U tom smislu, pod stručnom praksom u Republici Srbiji se podrazumeva sticanje praktičnih znanja i veština za samostalan rad u zanimanju tokom školovanja. Mladi do 18. godina osposobljavaju se za poslove odgovarajućeg zanimanja u trogodišnjim i četvorogodišnjim srednjim stručnim školama. Srednje stručne škole imaju mogućnost da organizuju i specijalističko i majstorsko obrazovanje u trajanju od godinu dana do dve godine, kao i druge oblike stručnog obrazovanja: obrazovanje za rad u trajanju od dve godine, stručno osposobljavanje i obuku do godinu dana (Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju "Službeni glasnik RS" br. 55/2013).

Pravilnicima o nastavnom planu i programu za sticanje stručnog obrazovanja u trogodišnjem i četvorogodišnjem trajanju u stručnim školama za odgovarajuće područje rada i obrazovne profile (tekstil, mašinstvo, prerada drveta, itd.), koje donosi Nacionalni prosvetni savet i koji se objavljuju u Prosvetnom glasniku RS, uređen je broj časova opšteobrazovnih i stručnih predmeta za svaki profil i godinu obrazovanja kao i vrsta i način obavljanja stručne prakse. Četvorogodišnje stručne škole imaju srazmerno veći broj opšteobrazovnih predmeta od trogodišnjih (ili zanatskih jednogodišnjih ili dvogodišnjih obuka).

Pravilnicima o nastavnom planu i programu je uređen i način obavljanja praktične nastave i profesionalne prakse, koje se mogu izvoditi, zavisno od vrste predmeta, u školskim laboratorijama, radionicama i pogonima, odnosno u preduzećima, bankama, zdravstvenim i drugim ustanovama, kao i kod majstora – preduzetnika (u zavisnosti od obrazovnog profila i predmeta). Ovim pravilnicima je predviđeno da učenici svakodnevno popunjavaju dnevnike, koje overavaju zadužena lica u preduzeću gde učenici obavljaju praktičnu nastavu. Dnevnike prakse pregledaju i ocenjuju predmetni profesori. Odeljenske starešine i zaduženi profesori su u obavezi da obilaze učenike na profesionalnoj praksi.

U praksi, od preduzeća koje organizuje praksu u celini zavisi organizacija, sadržaj i kvalitet obuke. Preduzeća najčešće nemaju ugovornu obavezu da učenicima na praksi dodele supervizora prakse (mentora) kao lica u okviru preduzeća sa odgovarajućim stručnim iskustvom, koje bi trebalo da prati i usmerava rad učenika, evaluira njihov učinak i postignute rezultata i priprema odgovarajuće izveštaje za predmetnog nastavnika, odnosno školu. Učenici, kao što je navedeno, imaju svoj dnevnik prakse koji overava ovlašćeno lice u preduzeću, ali se kroz dnevnik prakse verifikuje uglavnom samo prisustvo na praksi, a ne i sticanje određenih znanja i praktičnih iskustava.

Veoma mali broj preduzeća, radionica i radnji (i drugih poslodavaca u privredi i javnom sektoru) je zainteresovan da se uključi u sistem obrazovanja i ponudi mogućnost organizacije stručne prakse u svom radnom okruženju. Učenici na praksi ne primaju nadoknadu za svoj rad, ali bi prema zakonu trebalo da budu osigurani za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti (socijalno osiguranje) kao i za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti (zdravstveno osiguranje). Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ("Službeni glasnik RS", br. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 47/13, 108/13, 57/14, 68/14 - dr. zakon) predviđa da obveznik plaćanja doprinosa za socijalno i zdravstveno osiguranje za učenike na profesionalnoj praksi nije poslodavac već škola.

Poslednjih godina primetan je napor prosvetnih vlasti da se postepeno uvedu značajne promene u sistem srednjeg stručnog obrazovanja kroz ogledna odeljenja sa programom prilagođenim zahtevima poslodavaca i više praktične obuke. I pored toga, poslodavci su i dalje nezadovoljni kvalitetom i osposobljenošću za praktične poslove učenika koji završavaju četvorogodišnje stručne škole. Osnovano se može tvrditi da je nedovoljno dobro koncipirana praksa, za najveći broj obrazovnih profila koji još uvek nisu reformisani u skladu sa novim konceptom srednjeg stručnog obrazovanja, u četvorogodišnjim stručnim školama jedna od osnovnih barijera u zapošljavanju mladih sa tim stepenom stručne spreme.

Ovde je potrebno naglasiti da se praktično stručno osposobljavanje za rad u struci može organizovati, i u praksi se organizuje i van zvaničnog sistema obrazovanja. Potencijalni poslodavci u Srbiji mogu da organizuju praktično stručno osposobljavanje nezaposlenih mladih ljudi sa navršениh 15 godina života, za samostalan rad u struci.<sup>16</sup> Kroz osposobljavanje se stiču dodatno obrazovanje, praktična znanja i veštine za rad na određenom radnom mestu i stvaraju profesionalne kompetencije.

## **5. OBAVEZNA STUDENTSKA STRUČNA PRAKSA**

Obavljanje obavezne studentske stručne prakse uređeno je Pravilnicima o stručnoj praksi, koje donose fakulteti za jedan ili sve svoje studijske

<sup>16</sup> Pema Zakonu o radu poslodavci mogu da zaključe ugovor o radu sa licima starijim od 15 godina. NSZ ima grupu mera namenjenih ovoj grupi nezaposlenih mladih ljudi, koji se obučavaju kod poslodavaca kroz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju za određena proizvodna i uslužna zanimanja. Ovi konkursi su otvoreni i za mlade sa završenom osnovnom školom, starije od 15 godina. Prekvalifikacija i dokvalifikacija se može obavljati za poznatog poslodavca u radnom okruženju i po njegovom programu, ili na osnovu ugovora NSZ sa organizacijom koja sprovodi obuku (centri za obuku i srednje stručne škole).

programe. Ovaj oblik nastave je, u različitim oblicima, obavezan na najvećem broju diplomskih akademskih studijskih programa na univerzitetima u Srbiji. Studentske stručne prakse podrazumevaju praktičan rad studenta u poslovnom okruženju u cilju upotpunjavanja teorijskog, akademskog znanja i uspostavljanja veza sa praktičnim znanjima i iskustvima neophodnim za obavljanje budućeg posla. Studentska stručna praksa realizuje se u toku školovanja studenata na osnovnim, diplomskim i specijalističkim studijama.

U usvojenim i akreditovanim studijskim programima na univerzitetima u Srbiji, studentska stručna praksa ima različite oblike i karakteristike. Pre svega mogu se identifikovati dva osnovna pristupa stručnim praksama:

- 1) Obavezna stručna praksa
- 2) Neobavezna stručna praksa (čija se realizacije preporučuje ali nije obavezna)

Načini organizovanja i realizacije stručnih praksi mogu biti različiti uz brojne specifičnosti u zavisnosti od konkretnih nastavnih oblasti i fakulteta, koji učestvuju u njihovoj organizaciji. U principu se stručne prakse organizuju izvan fakulteta u laboratorijama, preduzećima i ustanovama. Sa poslodavcima koji se obavežu da u dužem vremenskom periodu i na sistematski način organizuju stručnu praksu za studente, fakultet propisuje ugovor (ili sporazum). Student i sam može da pronade, odnosno predloži instituciju ili organizaciju, sa kojom Fakultet nema ugovor, a u kojoj bi želeo da obavi obaveznu praksu. Uz saglasnost predmetnog profesora odnosno fakulteta, može da obavi praksu na taj način. Za ovakve pojedinačne slučajeve ne sačinjava se ugovor između poslodavca odnosno institucije koja obavlja praksu i fakulteta.

Student se upućuje na stručnu praksu u terminima i rokovima definisanim studijskim programima, ali su u pitanju uglavnom završne godine fakulteta (od šestog semestra na dalje). Organizacije su obavezne da odrede mentora studentske prakse i da praksu sprovode u skladu sa planom i programom fakulteta. Međutim, treba napomenuti da prema nalazima istraživanja u kojem su ispitani i diplomirani studenti Univerziteta u Srbiji, prosečna ocena za zastupljenost stručne prakse u okviru studijskih programa bila je oko 2 (na skali od 1 (nimalo) do 5 (u veoma velikoj meri)). Praksa unutar studijskog programa ocenjena je prosečom ocenom 2,35 (na skali od 1 (veoma nisko) do 5 (veoma visoko))<sup>17</sup>.

17 Pregled rezultata istraživanja o diplomiranim studentima u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori u okviru CONGRAD TEMPUS projekta, strana 19 <http://www.congrad.org/media/>

Fakulteti se suočavaju sa sličnim problemom veoma niske motivacije kvalitetnih preduzeća i ustanova da organizuju stručnu praksu za studente završnih godina fakulteta. Pri univerzitetima, kao što su Univerziteti u Beogradu, Nišu, Novom Sadu i Kragujevcu kao i na Univerzitetu Singidunum osnovani su Centri za razvoj karijere i savetovanje studenata koji pružaju usluge karijernog informisanja i savetovanja, ažuriraju registre zainteresovanih poslodavaca koji su zainteresovani da prime studente na studentsku praksu, posreduju između studenata i eventualnih poslodavaca itd.

Vlada i državni organi sporadično organizuju prakse za studente u državnim organima, organizacijama, agencijama i javnim preduzećima. U ministarstvima se organizovanje stručnih praksi ne odvija permanentno, niti u svim državnim organima i organizacijama postoji sinhronizovani i ujednačeni pristup organizovanju stručnih praksi. Organizovanje praksi u državnim organima se odvija najčešće kao jednokratna inicijativa čiji efekti i značaj nisu za sada merljivi.

Na primer, u martu 2014. godine je tadašnje Ministarstvo energetike, razvoja i zaštite životne sredine (ovo ministarstvo je prestalo da postoji izmenama Zakona o ministarstvima iz 2014.) na osnovu protokola potpisanog sa javnim preduzećima i ustanovama u oblasti energetike i životne sredine raspisalo konkurs za studentske prakse, kojim je 200 studenata sa univerziteta u Beogradu, Nišu, Kragujevcu, Novom Sadu i Novom Pazaru dobilo priliku da obavi studentsku praksu u preduzećima kao što su „Elektroprivreda Srbije“, „Elektromreža Srbije“, „Srbijagas“, „Transnafta“, „Resavica“, Agencija za zaštitu od jonizujućeg zračenja i nuklearnu sigurnost Srbije, Agencija za energetiku, Zavod za zaštitu prirode Srbije i Republički hidrometeorološki zavod Srbije.

I neke od lokalnih samouprava, kao što je Grad Pančevo, su u okviru mera predviđenih lokalnim akcionim planovima za zapošljavanje organizovali letnju studentsku praksu (tokom leta 2015.) u trajanju od mesec dana za zainteresovane studente sa teritorije grada Pančeva, u pančevačkim ustanovama, javnim preduzećima i lokalnoj samoupravi.<sup>18</sup>

Fakulteti imaju različite pristupe u pogledu određivanja dužine trajanja studentskih stručnih praksi. U tom smislu, postoje značajne razlike po fakultetima i u zavisnosti od konkretnih nastavnih oblasti. Polazeći od iskustava i preporuka univerziteta iz EU, dužina studentske prakse ne bi trebalo da bude manja od mesec

---

files/CONGRAD%20Report\_Serbian\_Website.pdf

18 [http://www.rtv.rs/sr\\_ci/vojvodina/pancevo/pancevo-poziv-studentima-za-letnju-praksu\\_596581.html](http://www.rtv.rs/sr_ci/vojvodina/pancevo/pancevo-poziv-studentima-za-letnju-praksu_596581.html)

dana (oko 180 časova) s tim što može trajati i duže.<sup>19</sup> Obrazovna informaciona mreža Evropske unije (EURYDICE) preporučuje da se pri sačinjavanju nastavnih planova fakulteta uvažavaju optimalni odnosi između četiri grupe predmeta (generalni kursevi, akademske discipline, specijalni kursevi, praksa). Pri tom zastupljenost profesionalne prakse studenata treba da se kreće u okvirima od najmanje 15% ukupnog broja časova, do najviše 50%. Trajanje prakse ne sme biti duže od 8 sati dnevno (40 sati nedeljno) pri čemu je raspodela radnih sati (u preduzeću i na fakultetu) određena specifičnostima prakse, postavljenom temom i zadacima i definisanim načinima za njihovu realizaciju.

Ni studenti na studentskoj praksi u principu ne primaju nadoknadu za svoj rad (ali se ona može ugovoriti). Kao i učenici, i studenti su osigurani za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja kao i za slučaj povrede na radu, a obveznik plaćanja doprinosa je fakultet.

Domaćim propisima **nije uređen ugovorni odnos između učenika/studenta i preduzeća odnosno ustanove u kojoj se organizuje stručna praksa**. U najvećem broju slučajeva ugovor se zaključuje između škole, odnosno fakulteta i poslodavca i ovim ugovorom se uređuju prava i obaveze obe strane kao i prava i obaveze učenika/studenta.

## **6. INTERNSHIP – FAKULTATIVNA STRUČNA PRAKSA**

Studenti na završnim godinama osnovnih studija ili na master studijama, kao i nezaposleni mladi, koji su okončali formalno obrazovanje, veoma često koriste priliku da steknu neophodno iskustvo u oblasti za koju su se školovali ili za koju iskazuju interesovanje, na osnovu neformalnih usmenih dogovora sa poslodavcem. Za razliku od obavezne stručne prakse u srednjim školama i na fakultetima, ovaj vid prakse (*internship*) se organizuje na inicijativu praktikanta i/ili poslodavca i nije deo obaveznog školskog kurikulumu. Velike kompanije, državni organi ili javna preduzeća veoma često putem javnih konkursa oglašavaju mogućnosti za prijem praktikanata. Mladi na ovakvim obukama se veoma često mogu sresti i u strukovnim udruženjima i nevladinim organizacijama.

Uz navedeno, neformalne prakse u formi *internship*-a su u praksi česte u uslužnim delatnostima. Naime, preduzetnici koji se bave određenim uslužnim ili proizvodnim zanimanjima (frizeri, manikiri, šminkeri, pedikiri, maseri, fitness instruktori) organizuju neformalne obuke mladih za rad u ovim zanimanjima. Za

---

19 „Novi model za organizaciju i realizaciju studentskih stručnih praksi i njegova primenljivost u različitim nastavnim oblastima“, Tempus Foundation, TEMPUS JP 510985-2010.

otvaranje radnje i početak obavljanja posla za uslužna zanimanja nije neophodno posedovanje odgovarajuće diplome o osposobljenosti za obavljanje posla, ukoliko takvo posedovanje diplome nije predviđeno posebnim propisima.<sup>20</sup> Za navedena zanimanja tako nešto nije predviđeno posebnim propisima, tako da se mladi koji bi želeli da se bave ovim zanimanjima najčešće opredeljuju za neformalni vid obuke kod nekog profesionalno afirmisanog preduzetnika. Preduzetnici na ovaj način dobijaju relativno jeftinu ili besplatnu radnu snagu na duži vremenski period, uz obavezu prenošenja praktičnih znanja i veština, koje će mladima na ovakvoj obuci omogućiti samostalan rad u zanimanju.

Sticanje radnog iskustva na ovaj način nije uređeno zakonom i nalazi se u „sivoj zoni“. Istini za volju, i u državama članicama EU ne postoji jedinstveni pristup ovom pitanju, te neke države propisima uređuju obavljanje kraćih praksi radi sticanja prvog profesionalnog iskustva, a druge ovo ostavljaju slobodnoj volji ugovornih strana – učesnika obuke i organizatora obuke. Za sada ne postoji ni imenovani ugovor koji se može primeniti na ovaj vid prakse. Do 2014. godine su organizatori obuke sa licem na praksi mogli da zaključe ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, međutim, mogućnost zaključivanja ovog ugovora je znatno sužena nakon stupanja na snagu poslednjih izmena Zakona o radu, o čemu će kasnije biti više reči.

Nije retkost da se sa ovim licima zaključuje i ugovor o volontiranju, ugovor o delu ili ugovor o privremenim i povremenim poslovima, koji se ni u kom slučaju ne mogu smatrati za adekvatnu formu za uređivanje ove vrste ugovornog odnosa, o čemu će takođe kasnije biti više reči.

Ugovorni odnosi između učesnika obuke i organizatora obuke se sada kod nas mogu urediti samo neimenovanim ugovorom (ugovorom čija forma nije uređena zakonom, ovaj ugovor stranke ponekad nazivaju i *Internship Agreement*). Neimenovani ugovor ne može biti osnov za ostvarivanje bilo kog prava iz sistema socijalne ili zdravstvene zaštite (npr. osiguranje u slučaju povrede na radu ili nastupanja profesionalnog oboljenja). Iako zaključivanje neimenovanih ugovora nije zakonom zabranjeno, ugovorne strane mnogo lakše stupaju u ugovorne odnose kada znaju da je zakonom predviđeno postojanje ugovora (npr. ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju je imenovani ugovor koji je kao takav uređen Zakonom o radu).

---

20 Za registraciju preduzetničke radnje Agencija za privredne registre ne traži kao uslov dokaz da preduzetnik ispunjava uslove za lično obavljanje pretežne delatnosti za koju se registruje.



Imenovani ugovori stvaraju pretpostavku dopuštenosti njihove sadržine. Oni, za razliku od neimenovanih ugovora podrazumevaju sigurnost izvršenja jer čak i u slučaju spora, sud će ove ugovore tumačiti na osnovu zakonskih odredbi, što znatno olakšava utvrđivanje onoga šta je ugovoreno. Kod neimenovanih ugovora, koji nemaju osnov u zakonu, posebno kada nisu profesionalno sačinjeni, veoma je teško utvrditi pravu nameru ugovarača i osigurati izvršenje obaveze, posebno slabije pozicionirane ugovorne strane, a to je uvek učesnik obuke, odnosno praktikant. Neke od omladinskih zadruga koje posluju u Srbiji su nakon stupanja na snagu izmena Zakona o radu, kojim je ograničena i sužena mogućnost zaključivanja ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju samo na pripravnike koji polažu stručni ispit i stažiste, sa praktikantima počele da zaključuju ugovore, čiju formu naš pravni sistem ne poznaje, pa ih u tom smislu možemo kvalifikovati kao neimenovane (npr. ugovor o sadržaju obavljanja stručne prakse odnosno volontiranja). Ovi ugovori nisu stručno sastavljeni, nemaju detaljno razrađene odredbe o pravima i obavezama organizatora obuke (posebno kada je u pitanju plaćanje poreza i doprinosa), a takođe u njima nije oročena ni dužina trajanja ugovornog odnosa.

Inspekcija neće praksu učenika ili studenta smatrati neprijavljenim radom „na crno“, ali će ukoliko u prostorijama organizatora obuke zatekne punoletno radno angažovano lice, bez ugovora koji može da posluži kao dokaz o vrsti radnog angažovanja, ovu vrstu angažovanja uvek smatrati kažnjivim radom na crno za koji poslodavac, odnosno organizator obuke snosi odgovornost. Da bi zaštitili i sebe a i praktikante, organizatori obuke nastoje da sa praktikantima uvek zakluče ugovor, ali trenutno u praksi u Srbiji nije jasno koju ugovornu formu bi na ovaj odnos trebalo primeniti. Neimenovani ugovori koji su počeli da se pojavljuju u praksi u poslednje vreme ovu potrebu ne zadovoljavaju, jer nisu dovoljno kvalitetni, detaljni i određeni i ne štite u neophodnoj meri interese praktikanata, kao slabije ugovorne strane.

## **7. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ILI USAVRŠAVANJE (TRAINEESHIP)**

Obavezna praksa nakon završene srednje škole, osnovnih ili master akademskih studija je predviđena brojnim zakonima u sektorskim oblastima koje uređuju zdravstvenu zaštitu, obrazovanje, kulturne delatnosti ili javne službe. Stručni ispit je neophodan za zasnivanje radnog odnosa nakon završenog pripravničkog staža svim zdravstvenim radnicima i farmaceutima, koji se zapošljavaju u bolnicama, drugim zdravstvenim ustanovama i apotekama na osnovu Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Službeni glasnik RS" br. 107/2005, 72/2009-dr. zakon,

88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013-dr.zakon i 93/2104). Ovaj stručni ispit je neophodan i pripravnicima u ministarstvima, drugim organima uprave, sudovima, javnim tužilaštvima, pravobranilaštvu, Vladi Republike Srbije, organima autonomne pokrajine i lokalnih samouprava, na osnovu Zakona o državnim službenicima („Službeni glasnik RS“ br. 79/2005, 81/2005-isp., 83/2005-isp., 64/2007, 67-2007-isp., 116/2008, 104/2009 i 99/2014), kao i nastavnicima, vaspitačima i stručnim saradnicima u nastavi na osnovu Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS“ br. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015-autentično tumačenje i 68/2015).

Stručni ispit je predviđen kao uslov za zasnivanje radnog odnosa nakon pripravničkog staža i u nekim drugim posebnim sektorskim zakonima i podzakonskim propisima. U nekim sektorskim zakonima je omogućeno da pripravnici budu u statusu nezaposlenog lica (na stručnom usavršavanju ili čak volontiranju) dok se drugim zakonima izričito zahteva da pripravnik bude u radnom odnosu.

Prema mišljenju Ministarstva rada i socijalne politike iz 2010. godine sa pripravnikom ne mora da se zasnuje radni odnos tokom trajanja obuke, odnosno pripravničkog staža. Prema ovom zvaničnom stavu Ministarstva, radno iskustvo je iskustvo stečeno radom po bilo kom osnovu (radni odnos ili ugovor van radnog odnosa i dr.) u određenom stepenu stručne spreme, odnosno na određenim poslovima, bez obzira da li je sa licem zaključen ugovor o radu ili neki drugi ugovor kao što je ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o delu ili ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Prema tome, svaki rad po bilo kom osnovu može da se smatra radnim iskustvom ako je takvim radom kandidat stekao radno iskustvo koje je kao uslov za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca predviđeno aktom poslodavca. Potvrda o stažu, koja se izdaje u skladu sa propisima, i koja sadrži potrebne elemente iz kojih se može utvrditi da je kandidat takvim radom stekao odgovarajuće radno iskustvo, može da posluži kao dokaz za ispunjenje navedenog uslova.<sup>21</sup>

## **8. BUDŽETSKI PODSTICAJI ZA POVEĆANJE ZAPOŠLJIVOSTI MLADIH**

Od 2012. godine resorno ministarstvo (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja) usvaja godišnji Nacionalni akcioni plan zapošljavanja u kome su definisani ciljevi, prioriteti i aktivnosti na sprovođenju aktivne politike zapošljavanja u narednoj fiskalnoj godini. Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za

21 Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike br. 011-00-854/2010-02 od 15.12.2010. godine

2016. godinu je već usvojen i objavljen („Službeni glasnik RS“ br. 82/2015). U 2016. godini projekte Ministarstva i Nacionalne službe za zapošljavanje podržavaju Svetska banka, delegacija Evropske Unije u Srbiji kroz IPA 2012 fondove, Švajcarska agencija za razvoj i saradnju (SDC), Međunarodna organizacija za migracije (IOM) u saradnji sa Programom za razvoj Ujedinjenih nacija (UNDP) i Vlada Švajcarske konfederacije, koja finansira poseban program za povećanje zapošljivosti mladih. Za 2016. godinu NSZ će nastaviti da sprovodi paket usluga za mlade od 15-30 godina, koji podrazumeva set koraka koje će NSZ, za svaku mladu osobu prijavljenu na evidenciju nezaposlenih lica, realizovati sa ciljem prevencije zastarevanja kompetencija (znanja i veština) od značaja za konkurentno istupanje na tržištu rada i sprečavanja pada u dugoročnu nezaposlenost.

Paket usluga za mlade obuhvata:

- 1) procenu zapošljivosti lica;
- 2) utvrđivanje individualnog plana zapošljavanja i mera koje su najpogodnije za aktivaciju i podizanje zapošljivosti mladih;
- 3) posredovanje u zapošljavanju ili uključivanje u mere aktivne politike zapošljavanja koje mogu doprineti zapošljavanju (profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere, stručna praksa, subvencije za zapošljavanje i podrška samozapošljavanju, program funkcionalnog osnovnog obrazovanja, sticanje praktičnih znanja i dr.).

U okviru Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja za 2015. godinu, NSZ je u martu 2015. godine raspisala dva opšta javna poziva:

- a) javni poziv za realizaciju programa stručna praksa u cilju sticanja posebnih praktičnih znanja i veština i
- b) javni poziv za realizaciju programa stručna praksa u cilju sticanja uslova za polaganje stručnog ispita.

U saradnji sa lokalnim samoupravama NSZ je takođe raspisivala i posebne javne pozive usmerene na povećanje zapošljivosti mladih u tim lokalnim samoupravama. Oba nacionalna programa stručnih praksi za 2015. godinu podrazumevaju sticanje posebnih praktičnih znanja i veština nezaposlenog za rad u struci, bez zasnivanja radnog odnosa pri čemu se drugi program odnosi samo na mlade koji praksom stižu uslov za polaganje stručnog ispita, predviđenog posebnim zakonom. Stručna praksa u cilju sticanja posebnih praktičnih znanja i veština

bez polaganja stručnog ispita traje 6 meseci i namenjena je nezaposlenima sa srednjim, višim i visokim obrazovanjem koja nisu sticali praktična znanja i veštine u zanimanju ili su ih sticala u periodu kraćem od 6 meseci. Stručna praksa namenjena sticanju uslova za polaganje stručnog ispita može trajati najduže 12 meseci.

Tokom trajanja programa stručne prakse Nacionalna služba za zapošljavanje za obe vrste praksi angažovanim licima (praktikantima) isplaćuje novčanu pomoć u mesečnom iznosu od:

- 10.000,00 dinara za lica sa srednjim obrazovanjem,
- 12.000,00 dinara za lica sa višim ili visokim trogodišnjim obrazovanjem i
- 14.000,00 dinara za lica sa najmanje četvorogodišnjim visokim obrazovanjem;

NSZ takođe vrši obračun i uplatu doprinosa za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, u skladu sa zakonom.

Pravno lice koje konkuriše za podsticaje NSZ mora da dokaže da ispunjava kadrovske i druge kapacitete za stručno usavršavanje lica, odnosno da ima zaposlenog mentora koji, ukoliko pozitivnim propisima nije drugačije određeno, ispunjava sledeće uslove:

- a) ima odgovarajuću struku, najmanje je istog nivoa obrazovanja kao i lice koje se usavršava
- b) ima najmanje 6 meseci radnog iskustva u struci.

NSZ ostvaruje i saradnju sa lokalnim samoupravama u Srbiji i u skladu sa gradskim, odnosno opštinskim lokalnim akcionim planovima zapošljavanja raspisuje posebne konkurse za organizovanje stručnih praksi, u kojima su podsticaji još povoljniji jer se sredstva NSZ udružuju sa sredstvima za podsticaje lokalnih samouprava. Tako je, na primer, u gradu Somboru, a u skladu sa Lokalnim akcionim planom zapošljavanja grada Sombora za 2015. godinu i Sporazumom o uređivanju međusobnih prava i obaveza u realizaciji programa i mera aktivne politike zapošljavanja između Nacionalne službe za zapošljavanje i grada Sombora raspisan javni konkurs za realizaciju programa stručne prakse na teritoriji grada Sombora u 2015. godini.

Ovaj konkurs je raspisan u septembru 2015. godine. Program u Somboru je namenjen nezaposlenim licima, koja se prvi put stručno osposobljavaju za

zanimanje za koje su stekla određenu vrstu i stepen stručne spreme. Program stručne prakse traje najduže 12 meseci i to: do 6 meseci za lica sa srednjom stručnom spremom uz novčanu pomoć od 10.000,00 dinara, do 9 meseci za lica sa višim ili visokim trogodišnjim obrazovanjem uz novčanu pomoć od 15.000,00 dinara i do 12 meseci za lica sa završenim najmanje četvorogodišnjim visokim obrazovanjem uz novčanu pomoć od 20.000,00 dinara. Pravo učešća imaju privatna preduzeća, a zahtev se može podneti za najviše 2 nezaposlena lica. Iako je Zakon o radu jasan i dozvoljava zaključenje ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju samo za lica kojim je praksa neophodna za polaganje stručnog ispita ili za specijalizaciju, NSZ zahteva i od poslodavaca koji obučavaju zaposlene za rad u struci bez polaganja stručnog ispita da dostave potpisan ugovor o stručnom usavršavanju sa nezaposlenim na stručnoj praksi, kao dokaz o angažovanju praktikanta.

## **9. UGOVORNO UREĐIVANJE STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA ILI USAVRŠAVANJA**

Usvajanjem Zakona o radu 2005. godine u pravni sistem Srbije uveden je ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Ovaj ugovor su poslodavci i učesnici prakse prihvatili kao najpogodniji osnov za uređivanje međusobnih odnosa tokom trajanja prakse, jer je za poslodavce bio najjeftiniji (minimalna visina doprinosa) i najfleksibilniji. Istovremeno, zahtevana pisana forma ugovora i mogućnost ugovaranja naknade su i za učesnike u praksi garantovali minimum pravne sigurnosti.

Do 2014. godine ovaj ugovor je bilo moguće zaključiti u dve situacije, koje su pokrivale najveći broj slučajeva koji su se javljali u praksi i to:

- a) radi obavljanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom poslodavca predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci i;
- b) sa licem koje želi da se stručno usavrši i stekne posebna znanja i sposobnosti za rad u svojoj struci, odnosno da obavi specijalizaciju, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije.

Izmenama Zakona o radu je predviđeno da ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim

propisom. Unošenjem odredbe o posebnim propisima ukinuta je mogućnost da poslodavac ovaj ugovor zaključuje sa licem koje želi da se stručno usavrši u praksi, ukoliko stručno usavršavanje nije deo obavezne prakse (staža) radi polaganja stručnog ispita odnosno sticanja uslova za specijalizaciju. Dakle, intervencijom zakonodavca drastično je sužena mogućnost zaključivanja ovog ugovora između poslodavaca i lica koja žele da steknu praktična iskustva za obavljanje poslova u okviru zanimanja za koje su se školovali, ukoliko stručno usavršavanje i sticanje posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanje specijalizacije i polaganje stručnog ispita, nije predviđeno posebnim propisom.

Posebno je interesantno da, iako se ovaj ugovor u rubrumu (naslovu člana) i nakon izmena Zakona o radu zove „ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju“ u tekstu člana 201. se ugovor koji uređuje radnu praksu, koja je uslov za polaganje stručnog ispita zove „ugovor o stručnom osposobljavanju“ a ugovor o stručnoj praksi, koja je uslov za polaganje specijalističkog ispita naziva „ugovor o stručnom usavršavanju“. Nije jasno da li je zakonodavac želeo da ovakvim izmenama u pravnu praksu uvede podvrste ovog ugovora (koje posebno uređuju osposobljavanje a posebno usavršavanje) ili se radi o previdu. Verujemo da je ovo drugo, jer su svi zakonski elementi ugovora koji zaključuju ove dve vrste praktikanata, koji polažu stručni odnosno specijalistički ispit – identični.

Od 2014. godine trajanje ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju je vremenski ograničeno i sada može da traje onoliko koliko traje pripravnički staž, odnosno program specijalizacije ili usavršavanja. U slučajevima kada posebnim propisima ili pravilnikom za određeno zanimanje nije predviđeno polaganje stručnog ispita – npr. za diplomiranog ekonomistu koji u privatnoj firmi radi na poslovima finansijske operative, za komercijalistu ili za pravnika zaposlenog na poslovima upravljanja ljudskim resursima, na primer poslodavac i navedeno lice sada imaju tri mogućnosti:

- a) zaključenje nekog od imenovanih ugovora koji nisu predviđeni da budu korišćeni za uređivanje odnosa u oblasti stručnog usavršavanja – kao što su ugovor o delu, ugovor o privremenim i povremenim poslovima ili ugovor o volontiranju;
- b) zaključivanje neimenovanog ugovora o stručnoj praksi – *Internship Agreement*-a – koji nije uređen propisima u Srbiji ili;
- c) da ne zaključe ugovor uopšte.

Kao što smo već napomenuli, Nacionalna služba za zapošljavanje i nakon stupanja na snagu izmena Zakona o radu, kao uslov za dobijanje podsticaja za organizovanje stručnih praksi, koje nisu uslov za polaganje stručnog ispita od poslodavca, odnosno organizatora praksi traži zaključenje ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, što sasvim sigurno nije u skladu sa namerom zakonodavca.

I nadalje kao i do sada, ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju **može biti bez naknade ili sa naknadom**. Ukoliko poslodavac sa licem na stručnom osposobljavanju zaključi ugovor, kojim nije predviđeno plaćanje naknade, poslodavac je obveznik plaćanja isključivo doprinosa za zdravstveno osiguranje od 2% i za penzijsko i invalidsko osiguranje od 4%. Doprinosi se obračunavaju na najnižu mesečnu osnovicu za plaćanje doprinosa.<sup>22</sup> Ukoliko je ugovorom predviđeno plaćanje naknade stažisti-praktikantu, poslodavac je u obavezi da uz to obračuna porez na dohodak građana od 20% (obračunat na bruto naknadu umanjenu za 20% normiranih troškova).

Očigledno je da je rigidna zakonska odredba Zakona o radu (ograničenje dometa ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju samo na stažiranje i specijalizaciju i to najduže do završetka trajanja staža ili specijalizacije prema posebnim propisima) donesena da bi se zaustavila praksa zloupotrebe ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Prethodno zakonsko rešenje nije bilo najcelishodnije, jer nije ograničavalo dužinu trajanja ovog ugovora. Uz navedeno, odredbe o načinu sprovođenja stručnog osposobljavanja su bile veoma opšte i nedorečene. U tom smislu, prethodno zakonsko određenje ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju je trpelo brojne i argumentovane kritike, jer je odsustvo ograničenja dužine trajanja ugovornog odnosa o stručnom osposobljavanju koristilo nesavesnim poslodavcima, koji su ovaj ugovor koristili da bi se zaštitili od sankcija zbog angažovanja radne snage bez ugovora o radu i bez plaćanja poreza i dopinosa.

Uz navedeno, zakonom nije bio predviđen obavezan eksterni nadzor kvaliteta samog programa stručnog usavršavanja, verifikacija njegove usaglašenosti sa stepenom formalnog obrazovanja kandidata i zahtevima konkretnog radnog mesta za koje se lice na stručnoj obuci obučava kao i praćenje kvaliteta sprovođenja same obuke. Položaj lica na obuci je pogoršavala i činjenica da je ugovor sa licem na stručnoj obuci poslodavac mogao da raskine uvek i bez obrazloženja.

<sup>22</sup> Najniža osnovica za plaćanje doprinosa za penzijsko osiguranje u ovom trenutku je 21.506 dinara (35% od 61.445) i važi od 1-31. avgusta 2015. godine

Umesto zatvaranja vrata mogućnosti zaključivanja ovog ugovora sa licima koja nisu na stažu ili specijalizaciji, jer za njihova zanimanja ili za samostalan rad u njihovoj struci staž ili specijalizacija nisu ni predviđeni, zakonom je trebalo **ograničiti dužinu trajanja ovog ugovora na šest meseci** (za srednju školu) **odnosno godinu dana** (za lica sa akademskim studijama prvog ili drugog stepena) uz otvaranje mogućnosti da ugovor traje i duže, ali najduže onoliko koliko je predviđeno posebnim propisom za polaganje stručnog ispita, **uz obavezu poslodavca da osigura kvalifikovanog mentora** (određeni broj godina staža i stepen obrazovanja najmanje isti kao onaj koji poseduje učesnik obuke). Zadatak mentora bi bio da prati da se obuka odvija prema određenom programu i da ima unapred definisanu sadržinu u skladu sa unapred utvrđenim standardima kvaliteta. Navedeni uslovi su već uspostavljeni kao obavezni u kriterijumima za dobijanje subvencija NSZ-a (obavezno postojanje mentora, programa prakse itd) ali nisu obavezni za sve organizatore praksi, odnosno za one koji ne konkurišu za subvencije NSZ.

## **10. DRUGE VRSTE UGOVORA KOJI SE U PRAKSI U SRBIJI KORISTE ZA UREĐIVANJE STRUČNOG OSPOSBLJAVANJA**

### **10.1. UGOVOR O VOLONTERSKOM RADU**

Ugovor o volontiranju se u praksi veoma često koristi u cilju uređivanja međusobnih odnosa poslodavca i lica koje se stručno osposobljava za rad u određenom zanimanju, odnosno stiče neophodno radno iskustvo. Imajući u vidu činjenicu da je nakon poslednjih izmena Zakona o radu sužena mogućnost zaključivanja ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju sa mladima koji ne polažu stručni ispit ili nisu na specijalizaciji, može se očekivati da će zainteresovani poslodavci sa licima zainteresovanim za obuku (koja nije pripravnčki staž ili specijalizacija) sve više pribegavati zaključenju ugovora o volontiranju. Ovo je iznuđeno rešenje i protivno je kako duhu Zakona o volontiranju, tako i prirodi i cilju volonterskog ugovora.

Volontiranje je u našem zakonodavstvu definisano kao rad bez naknade za dobro zajednice ili grupe lica (Zakon o volontiranju, "Službeni glasnik RS" br. 36/10). Posebnom grupom propisa je uređeno volontiranje kao sticanje radnog iskustva neophodnog za polaganje stručnog ispita. Ovakva vrsta volontiranja predviđena je Zakonom o advokaturi, za advokatske pripravnike – volontere (sa kojima se ne zaključuje ugovor o radu) kao i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti (za sve zdravstvene radnike koji volontiraju radi sticanja prava na polaganje



stručnog ispita). Na ove posebne vrste volontiranja se ne primenjuje Zakon o volontiranju. Posebno se mora primetiti da ova dva zakona unose pojmovnu zabunu jer pogrešno koriste izraz „volonter“, koji prema opšteusvojenom značenju (i značenju iz Zakona o volontiranju) ne podrazumeva rad bez naknade radi sticanja radnog iskustva, već rad bez naknade *za opšte dobro*. Suština volontiranja nije rad bez naknade već *rad u javnom, odnosno opštem interesu*.

Razlike između volontiranja i stručnog osposobljavanja	
VOLONTIRANJE	STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE
Obavlja se za opšte dobro ili za dobro drugog lica. Sticanje novih znanja i veština može da bude deo volontiranja ali nikako nije njegov jedini ili najvažniji cilj	Obavlja se radi sticanja neophodnih praktičnih znanja, veština, iskustva i radnih kompetencija.
Volontiranje može da se obavlja samo u organizaciji koja je kod Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja upisano u registar volonterskih organizacija.	Zakonom nisu uređeni uslovi koje mora da ispuni pravno lice ili preduzetnik da bi moglo da obezbedi stručno osposobljavanje.
Organizator volontiranja ne sme da ostvaruje dobit vršenjem volonterske aktivnosti.	Stručno osposobljavanje se obavlja pre svega u profitnom sektoru (privredi) a ne samo u javnom i neprofitnom sektoru. Nije zabranjeno da praktikant obavlja poslove kojima organizator stručnog osposobljavanja stiče dobit.
Svako fizičko lice starije od 15 godina može da bude volonter, volonter može da bude i penzioner.	Odnosi se samo na lica bez radnog iskustva koja se stručno osposobljavaju.
Ugovor se zaključuje u pisanom obliku samo u slučajevima određenim zakonom i ukoliko ugovorne strane to žele.	Ugovor o stručnom osposobljavanju se obavezno zaključuje u pisanom obliku.
Poslodavac je obveznik plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje od 2% i za penzijsko i invalidsko osiguranje od 4%. Na naknadu volonteru do 30% od neto iznosa minimalne mesečne zarade za puno radno vreme, kao i za naknadu troškova smeštaja, gradskog prevoza, ishrane i zdravstvenih usluga ne plaća se porez.	Poslodavac je obveznik plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje od 2% i za penzijsko i invalidsko osiguranje od 4%. Na naknadu, ukoliko je ugovorena, plaća se porez na dohodak građana od 20%.

Zakonom o volontiranju uređena je mogućnost volonterskog rada koji karakteriše, pre svega, rad bez naknade ili ostvarivanja druge imovinske koristi, dobrovoljnost u pružanju usluga ili obavljanju aktivnosti od opšteg interesa, za opšte dobro ili za dobro drugog lica. Za volontiranje u smislu ovog zakona, može biti angažovano svako fizičko lice koje ima najmanje 15 godina života, što znači da i starija lica i penzioneri mogu da budu volonteri. Način i uslovi volontiranja propisani su ovim zakonom i podzakonskim aktima, kojima je izričito utvrđeno koja pravna lica mogu biti organizatori volontiranja i u koje svrhe se organizuje volonterski rad.

Prema odredbama člana 4. stav 2. ovog zakona, organizator volontiranja može biti pravno lice i to bezuslovno ako njegov osnovni cilj u skladu sa osnivačkim aktom nije sticanje i raspodela dobiti. Praktično, volonterski rad ne može da organizuje bilo koje pravno lice ili preduzetnik u svrhu obavljanja svoje delatnosti na osnovu koje ostvaruje dobit, već samo određena pravna lica koja ispunjavaju uslove propisane Zakonom o volontiranju. Ova pravna lica treba da budu, kao organizatori volontiranja registrovana kod ministarstva nadležnog za poslove rada, i neophodno je da po osnovu tako organizovanog rada ne ostvaruju dobit.

U članu 3. Zakona o volontiranju propisano je da se volontiranjem u smislu ovog zakona ne smatra rad po ugovoru o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Ova odredba je propisana kako bi se zakonskim putem sprečilo mešanje aktivnosti volontiranja sa drugim oblicima angažovanja, koji su samo slični volontiranju, ali imaju različite ciljeve ili osobinu, koja ih izdvaja iz pojma volontiranja.

I pored navedenog, potvrda o volontiranju, ukoliko sadrži sve elemente na osnovu kojih može da se utvrdi vrsta volonterskog rada, odnosno da se dokumentuje radno iskustvo stečeno radom u određenom stepenu stručne spreme, tj. na određenim poslovima, jeste validan dokaz o obavljenom stažu, koji je zakonski uslov za polaganje opšteg i posebnih vrsta stručnih ispita.<sup>23</sup>

Poresko opterećenje za organizatora volontiranja je najmanje ukoliko se volonteru ne isplaćuje naknada – kada se obračunava samo doprinos za zdravstveno osiguranje od 2% i za PIO od 4% na najnižu mesečnu osnovicu.

---

23 Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike br. 011-00-854/2010-02 od 15.12.2010. godine: Radno iskustvo je iskustvo stečeno radom po bilo kom osnovu (radni odnos ili ugovor van radnog odnosa i dr.) u određenom stepenu stručne spreme, odnosno na određenim poslovima, bez obzira da li je sa licem zaključen ugovor o radu ili neki drugi ugovor.

Ukoliko se volonteru isplaćuje naknada, Ministarstvo finansija (Mišljenje br. 413-00-288/2011-04 OD 20.9.2011.) smatra da primanje koje po osnovu naknade troškova volontiranja iz člana 10. Zakona o volontiranju ostvaruje volonter ("džeparac"), ne podleže plaćanju poreza na dohodak građana. To znači da se na ovaj iznos (čiji mesečni iznos ne može biti veći od 30% od neto iznosa minimalne mesečne zarade za puno radno vreme), kao i po osnovu naknade troškova smeštaja, gradskog prevoza, ishrane, zdravstvenih usluga, ne plaća porez na dohodak građana.

Ukoliko se fizičkom licu – volonteru isplaćuje džeparac, a da prema zakonu nisu ispunjeni uslovi za ostvarivanje prava na džeparac (npr. u pogledu dužine volontiranja), Ministarstvo finansija smatra da tako ostvareno primanje predstavlja prihod fizičkog lica koji u celosti podleže plaćanju poreza na dohodak građana na drugi prihod. Takođe, kada se volonteru kod dugoročnog volontiranja isplaćuje iznos koji je viši od zakonom propisanog iznosa za džeparac (tj. mesečni iznos je veći od 30% od neto iznosa minimalne mesečne zarade za puno radno vreme u Republici Srbiji), na deo iznad tog iznosa (koji je neoporeziv) plaća se porez na drugi prihod.

Ugovor o volontiranju bi trebalo da uređuje odnose između organizacije koja je registrovana za obavljanje volonterske delatnosti za opšte dobro i u opštekorisnom cilju i volontera, koji obavlja ovu delatnost za opšte dobro i u opštekorisne svrhe. Osnovni cilj volontiranja, na osnovu Zakona o volontiranju, nije sticanje radnog iskustva ili stručnog znanja. Ovde napominjemo da treba imati u vidu i odredbe posebnih zakona (advokatura, zdravstvena zaštita) kod kojih su predviđeni posebni oblici volontiranja upravo u cilju sticanja radnog iskustva neophodnog za polaganje stručnog ispita.

## 10.2. UGOVOR O OBAVLJANJU PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA

Ugovor o privremenim i povremenim poslovima je uređen Zakonom o radu, čl. 197-198. U retkim slučajevima organizatori obuke koriste i ovu formu ugovora da bi uredili odnose sa nezaposlenim učesnicima obuke. Ovaj ugovor je predviđen da bi uredio odnose između poslodavca i radnika. Radnik se angažuje da bi obavljao određeni posao u okviru registrovane delatnosti poslodavca ili van nje, a najduže trajanje ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova je 120 dana u toku jedne kalendarske godine.

Svrha ovog ugovora nije stručno obučavanje ili osposobljavanje nezaposlenih mladih ljudi nego obavljanje određenog posla za koji se angažuje već osposobljeni

Razlike između privremenih i povremenih poslova i stručnog osposobljavanja	
PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI	STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE
Zaključuje se radi obavljanja određenog posla za koji je izvršilac posla stručno osposobljen i kvalifikovan.	Obavlja se radi sticanja neophodnih praktičnih znanja, vještina i radnih kompetencija.
Najduže trajanje do 120 dana tokom jedne kalendarske godine.	Najduže trajanje u dužini vremena potrebnog za ispunjenje uslova za polaganje stručnog odnosno specijalističkog ispita – što u pojedinim slučajevima može da bude i 24 meseca.
Lica koja obavljaju privremene i povremene poslove imaju pravo na zaradu koja ne sme biti niža od garantovane neto zarade za zaposlene u radnom odnosu.	Naknada praktikantu se može ugovoriti ali nije obavezna.
Prihod po osnovu ugovora o delu se oporezuje porezom na dohodak građana po stopi od 20% na poresku osnovicu koju čini bruto prihod. Svi ostali porezi i doprinosi kao na zaradu iz radnog odnosa.	Poslodavac je obveznik plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje od 2% i za penzijsko i invalidsko osiguranje od 4%. Na naknadu, ukoliko je ugovorena, plaća se porez na dohodak građana od 20%.

radnik. Štaviše, ugovor o privremenim i povremenim poslovima može da zaključi i starosni penzioner, a i lice koje već radi sa nepunim radnim vremenom.

Radnici koji se angažuju po osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova imaju pravo na zaradu koja ne sme biti niža od najniže mesečne osnovice za plaćanje doprinosa.<sup>24</sup> Oni su osigurani kao da su u radnom odnosu (poslodavac uplaćuje doprinose za penzijsko i zdravstveno osiguranje) ali se na njih ne odnose zaštitne odredbe Zakona o radu o noćnom radu i radu u smenama, dnevnim i nedeljnim odmorima, oni nemaju pravo na odsustvo uz naknadu zarade, na topli obrok, naknadu za prevoz, na dnevnicu, otpremninu, na godišnji odmor i druga prava iz radnog odnosa.

U praksi se dešava da redovni studenti radi obavljanja stručne prakse zaključuju ugovor o privremenim i povremenim poslovima sa omladinskom zadrugom. U takvim slučajevima zadruga im uplaćuje zdravstveno osiguranje samo za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, oni nemaju penzijsko osiguranje, a invalidsko

<sup>24</sup> Najniža osnovica za plaćanje doprinosa za penzijsko osiguranje u ovom trenutku je 21.506 dinara (35% od 61.445) i važi od 1-31. avgusta 2015. godine

osiguranje im važi samo za slučaj invalidnosti i telesnih oštećenja prouzrokovanih povredom na radu i profesionalnom bolešću.

### 10.3. UGOVOR O DELU

Ugovor o delu je posebna vrsta ugovora predviđena Zakonom o radu. Zaključuje se između poslodavca i lica koje za poslodavca obavlja tačno određeni posao. Lice koje se angažuje za obavljanje posla je u potpunosti stručno osposobljeno za izvršavanje posla koji je predmet ugovora. Ugovor o delu se zaključuje radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca. Ugovor o delu se iz praktičnih razloga skoro nikada ne koristi za uređivanje ugovornih odnosa između poslodavca i lica na obuci, jer je za poslodavce veoma skup, odnosno finansijski nepovoljan, zbog veoma visokih doprinosa i poreza.

Razlike između ugovora o delu i ugovora o stručnom osposobljavanju	
UGOVOR O DELU	STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE
Zaključuje se radi obavljanja određenog posla za koji je izvršilac posla stručno osposobljen i kvalifikovan.	Zaključuje se radi sticanja neophodnih praktičnih znanja, veština, iskustva i radnih kompetencija za koje lice na obuci još uvek nije osposobljeno.
Zaključuje se za obavljanje poslova koji su van delatnosti poslodavca.	Lice koje se stručno osposobljava obavlja poslove koji su u okviru registrovane pretežne delatnosti poslodavca.
Obavezno ugovaranje naknade za obavljeni posao.	Naknada praktikantu se može ugovoriti ali nije obavezna.
Poslodavac ne sme da ima sistematizovano radno mesto za koje zaključuje ugovor o delu.	Poželjno je da poslodavac ima sistematizovano radno mesto za obavljanje poslova za koje se lice stručno osposobljava.
Svako fizičko lice starije od 15 godina može da zaključi ugovor o delu.	Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju zaključuju lica bez radnog iskustva.
Prihod po osnovu ugovora o delu se oporezuje porezom na dohodak građana po stopi od 20% na poresku osnovicu koju čini bruto prihod, a svi ostali porezi i doprinosi kao na zaradu iz radnog odnosa, ukoliko lice nije osigurano po drugom osnovu (u radnom odnosu ili penzioner).	Poslodavac je obveznik plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje od 2% i za penzijsko i invalidsko osiguranje od 4%. Na naknadu, ukoliko je ugovorena, plaća se porez na dohodak građana od 20%.

Ugovor o delu može se zaključiti samo za obavljanje poslova koji ne spadaju u registrovanu delatnost poslodavca, što znači da predmet ugovaranja ne mogu biti poslovi koje poslodavac obavlja ni u okviru pretežne, ni u okviru sporednih delatnosti. U tom smislu, predmet ugovora ne mogu biti poslovi za koje kod poslodavca postoje sistematizovana radna mesta. Primera radi, ukoliko se poslodavac preduzetnik bavi pružanjem geodetskih usluga, za poslove geometra ne može angažovati lice na osnovu ugovora o delu, budući da ti poslovi spadaju u njegovu delatnost. S druge strane, taj isti poslodavac, mogao bi angažovati neko lice na osnovu ugovora o delu, da mu, recimo, okreči poslovni prostor ili izradi police. Nasuprot tome, za ugovor o stručnom osposobljavanju je ključno da ga obavlja poslodavac koji vrši onu delatnost za koju se lice na obuci osposobljava ili specijalizuje, a poželjno je i da kod poslodavca postoji sistematizovano mesto na koje bi to lice moglo da se zaposli nakon uspešnog završetka obuke.

Posebno je važno napomenuti da je ugovor o delu koji je zaključen suprotno odredbi člana 199. stav 1. Zakona o radu, dakle čiji je predmet obavljanje poslova iz delatnosti poslodavca ništavan, i kao takav ne proizvodi pravno dejstvo. Ugovor o delu može se zaključiti sa svakim fizičkim licem: nezaposlenim, starosnim penzionerom, licem koje obavlja samostalnu delatnost, poljoprivrednikom, studentom, licem koje je zaposleno, bilo kod drugog poslodavca, bilo kod samog naručioca posla.

Finansijski posmatrano ovakva vrsta ugovaranja je najnepovoljnija za poslodavca. Prihodi po osnovu ugovora o delu imaju poreski tretman ostalih - drugih prihoda i podležu plaćanju poreza na dohodak građana po stopi od 20% na poresku osnovicu koju čini bruto prihod. Takođe, ugovorena naknada podleže plaćanju doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na istu osnovicu na koju se plaća i porez na dohodak građana (članovi 7, 12, 28. i 44. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje). U slučaju da lice s kojim je zaključen ugovor o delu nije osigurano po drugom osnovu, na ugovorenu naknadu plaća se i doprinos za obavezno zdravstveno osiguranje na istu osnovicu.

#### 10.4. UGOVOR O STIPENDIRANJU

Sa učenicima srednjih škola, studentima i postdiplomcima može se zaključiti ugovor o stipendiranju.

Osnovna obaveza prema stipendisti je davanje finansijske podrške tokom redovnog školovanja u cilju olakšanja školovanja ili podsticanja postizanja boljih

Razlike između stipendiranja i stručnog osposobljavanja	
STIPENDIRANJE	STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE
Obaveza prema stipendisti se sastoji u davanju finansijske podrške tokom redovnog školovanja u cilju olakšanja školovanja, podsticanja postizanju boljih rezultata ili u cilju nagrađivanja već postignutih rezultata.	Obaveza prema licu na obuci se sastoji u stvaranju uslova za sticanje neophodnih praktičnih znanja, veština, iskustva i radnih kompetencija u radnom okruženju. Finansijska naknada licu na obuci može da bude ugovorena ali nije obavezna.
Stipendisti su lica u sistemu formalnog obrazovanja (učenici ili studenti).	Lica na obuci su završila formalno obrazovanje i stekla diplomu koja im omogućava stažiranje ili obuku za polaganje stručnog ispita.
Na stipendije u neto iznosu od 9.293 dinara se ne plaćaju porezi i doprinosi a na iznose preko ovog iznosa se plaća porez po stopi od 20% na isplaćenu stipendiju, umanjenu za 20% normiranih troškova.	Poslodavac je obveznik plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje od 2% i za penzijsko i invalidsko osiguranje od 4%. Na naknadu, ukoliko je ugovorena, plaća se porez na dohodak građana od 20%.

rezultata. Ponekad stipendija predstavlja nagradu za već postignute rezultate u dotadašnjem školovanju. Ugovor o stipendiranju podrazumeva da su stipendisti lica u sistemu formalnog obrazovanja. Ciljevi ovog ugovora i ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju su različiti jer je cilj prvog finansijska podrška učenicima ili studentima a drugog obuka i priprema za zasnivanje radnog odnosa lica koja su završila formalno obrazovanje. Ugovor o stipendiranju ne bi mogao da se koristi ukoliko se lice na obuci, odnosno stipendista ne školuje (ili nije redovan student osnovnih akademskih ili master studija).

Ugovor o stipendiranju ne mora da sadrži odredbu o kasnijem obaveznom zaposlenju stipendiste. Na stipendije u neto iznosu od 9.293 dinara se ne plaćaju porezi i doprinosi, a na iznose preko ovog iznosa se plaća porez po stopi od 20% na isplaćenu stipendiju, umanjenu za 20% normiranih troškova.

Ugovor o stipendiranju predstavlja najjeftiniji vid ugovora za poslodavce (ako izuzmemo ugovore koji ne podrazumevaju plaćanje naknade angažovanom licu). Na žalost, ugovor o stipendiranju po svojoj prirodi ne podrazumeva omogućavanje sticanja praktičnih znanja stipendiste u radnom okruženju pružaoca stipendije. Sledstveno tome, u ugovoru o stipendiranju ne bi smele da budu sadržane odredbe o obavezivanju pružaoca stipendije da obezbedi

stipendisti sticanje praktičnih znanja i osposobljavanje za rad, jer bi to značilo da je ovaj ugovor po svojoj pravnoj prirodi zapravo ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

## 11. NALAZI I PREPORUKE

Kvalitetno praktično iskustvo stečeno školovanjem kao i praktične veštine i profesionalne kompetencije usvojene stručnim osposobljavanjem nakon diplomiranja, već se decenijama prepoznaju kao važan činilac razvoja tržišta radne snage. Nesporno je da su učenje kroz praksu i stručno osposobljavanje u radnom okruženju nezaobilazni u stvaranju kvalifikovanih, dobro obučanih i motivisanih mladih ljudi, koji se lakše zapošljavaju. U zemljama koje su reformom obrazovnog sistema i podrškom poslodavcima uspele da omasove koncept stručnih praksi i stručnog osposobljavanja i usavršavanja, mladim ljudima je osetno olakšan i ubrzan tranzicioni period od završetka školovanja do prvog zapošljavanja, a poslodavcima je obezbeđena kvalifikovana, stručna i motivisana radna snaga.

Kao i u većini evropskih država, i poslodavci u Srbiji su, na žalost, obilato koristili mogućnosti, koje su im pružali propisi i zloupotrebljavali mehanizme za podsticanje stručnog osposobljavanja mladih ljudi i za olakšanje njihove tranzicije od obrazovanja ka tržištu rada, kako bi dobili malo plaćenu a kvalitetnu radnu snagu prema kojoj neće imati obaveze koje poslodavcima nalaže Zakon o radu (odredbe o dnevnim i nedeljnim odmorima, odsustvo uz naknadu zarade, topli obrok, naknada za prevoz, dnevnice, otpremnina, godišnji odmor). U pojedinim slučajevima, mladima na stručnom osposobljavanju ili radnim praksama nije uopšte bio obezbeđen mentor ili im je bio dodeljen neadekvatan ili nekompetentan mentor i/ili sa organizatorom prakse nisu bili definisani ciljevi učenja, što je doprinelo širenju tzv. sekundarnog tržišta radne snage i dugoročnom povećavanju broja visoko kvalifikovanih mladih ljudi sa nesigurnim ugovorima i nejasnim perspektivama za trajnije radno angažovanje.

Naime, neadekvatnim i nedovoljno promišljenim izmenama člana 201. Zakona o radu praktično je zatvorena mogućnost angažovanja na bilo koji rok bez zaključivanja ugovora o radu mladih ljudi koji imaju potrebu za stručnim osposobljavanjem a trenutno nemaju perspektivu zasnivanja radnog odnosa (ili poslodavac trenutno nema mogućnosti za to, a zainteresovan je da omogući kvalitetnu i stručnu obuku kandidatu) ukoliko nisu na stažu ili specijalizaciji. U preporuci Saveta ministara EU, koji sačinjavaju šefovi država i vlada država



članica EU, od 10. marta 2014. godine o kvalitetnom okviru za stručno osposobljavanje, uz apel državama članicama EU da olakšaju mladim ljudima sticanje prvih radnih iskustava, posebno je akcentovana obaveza vlasti da osiguraju profesionalne, kvalitetne i sadržajne stručne prakse odnosno osposobljavanja mladih.

Kao država u procesu pristupanja EU, Republika Srbija bi trebalo da sa pažnjom prati i postepeno usvaja standarde i mehanizme kojima se povećavaju šanse mladih ljudi da se brzo i efikasno uključe na tržište radne snage i budu konkurentni na tom tržištu. U tom smislu bi bilo potrebno:

- 1) Razmotriti mogućnost **pristupanja Srbije Evropskoj alijansi za stručne prakse** (European Alliance for Apprenticeships). Članice Alijanse su i države u procesu pristupanja EU Albanija, Crna Gora i Turska. Članstvo u Alijansi bi omogućilo razmenu najkvalitetnijih iskustava sa državama članicama EU i dodatno podstaklo velike i uspešne kompanije, ali i mala i srednja preduzeća u Srbiji da se aktivnije i na sistematičan način posvete organizovanju programa obuka i stručnog usavršavanja za mlade;
- 2) Razmotriti **preporuke Evropske komisije iz Predloga referentnog okvira za stručno osposobljavanje i pripravništvo** i konsolidovati i ujednačiti rešenja u sektorskim zakonima kojima bi se promovisale najbolje prakse u pružanju obuke, zasnovane na programima obuke u kojima se utvrđuju ciljevi obuke i način njihovog ostvarenja, uz podršku stručnog i iskusnog mentora koji će lice na obuci usmeravati tokom realizacije ciljeva obuke i pratiti njegovo/njeno napredovanje i sa kojim će se nakon obuke evaluirati stepen dostignutih ciljeva;
- 3) Izmenama Zakona o mladima **urediti mogućnost zaključivanja ugovora o fakultativnim stručnim praksama sa mladim ljudima koji su u procesu formalnog obrazovanja** kao i obaveznu sadržinu ugovora o stručnoj praksi sa mladima koji još uvek nisu na tržištu rada (obavezno postojanje programa obuke, standarda i ciljeva obuke i načina verifikacije postignutih ciljeva učenja, obavezno postojanje mentora, dužina trajanja prakse, sertifikat o završenoj praksi itd);
- 4) **Revidirati odredbe Zakona o radu koje uređuju ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju** sa nezaposlenim mladim ljudima na tržištu rada, čime bi se ponovo omogućilo zaključivanje ovog ugovora sa licima koja žele da se stručno usavrše u struci za koju su se školovali

- i da steknu praktične kompetencije i radno iskustvo iako nemaju obavezu polaganja stručnog ili specijalističkog ispita;
- 5) Omogućiti da se **ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje i sa licima koja imaju završenu osnovnu školu ili se osposobljavaju za zvanja za koja nije potrebno imati završenu srednju stručnu školu** u četvorogodišnjem trajanju. Veoma veliki broj mladih ljudi trenutno je angažovan bez ikakvih ugovora u malim i srednjim preduzećima i kod preduzetnika stičući praktična iskustva za obavljanje zanimanja za koja nije predviđena srednja škola ili akademsko obrazovanje (frizeri, maseri i druge uslužne delatnosti). Poslodavci trenutno nemaju nikakvu zakonsku mogućnost da ove mlade ljude koji su zainteresovani za sticanje praktičnih iskustava angažuju na bilo koji način – osim zasnivanja radnog odnosa;
  - 6) Umesto zatvaranja vrata mogućnosti zaključivanja ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju sa licima koja nisu na stažu ili specijalizaciji, jer za njihova zanimanja ili za samostalan rad u njihovoj struci staž ili specijalizacija nisu ni predviđeni, potrebno je **ograničiti dužinu trajanja ugovora o stručnom osposobljavanju odnosno usavršavanju** za njih na najduže šest meseci za nezaposlene osobe sa završenom srednjom školom ili sa obrazovanjem u kraćem trajanju od četvorogodišnjeg srednjeg obrazovanja i na najduže godinu dana za lica sa završenim osnovnim ili master akademskim studijama;
  - 7) Urediti **obavezu poslodavca da osigura da stručno osposobljavanje ima unapred definisanu sadržinu u skladu sa standardima kvaliteta** (obavezno postojanje programa obuke, standarda i ciljeva obuke i načina verifikacije postignutih ciljeva učenja, obavezno postojanje mentora, dužina trajanja prakse, sertifikat o završenoj praksi);
  - 8) **Izjednačiti poreski tretman ugovora o stručnom osposobljavanju odnosno usavršavanju sa poreskim tretmanom plaćenog volontiranja** (u kome se dobija "džeparac") pri čemu bi neoporezivi iznos naknade praktikantima mogao da bude, recimo, 50% neto iznosa minimalne zarade za puno radno vreme (podsećamo da je za volontere neoporezivi iznos 30% neto iznosa minimalne zarade za puno radno vreme);
  - 9) Uvesti praksu **objavlivanja zvaničnih tabela (Ministarstvo finansija) sa poreskim stopama i iznosom doprinosa za penzijsko i zdravstveno osiguranje** za sve vrste radno-pravnih i ostalih sličnih angažovanja (volontersko angažovanje, ugovori o stručnom osposobljavanju i usavršavanju) kako bi se izbegla konfuzija i različite interpretacije često nedovoljno preciznih i kontradiktornih zakonskih odredbi.

## DODATAK 1: STAVOVI PRAKTIKANATA BEOGRADSKE OTVORENE ŠKOLE I MENTORA O PROGRAMIMA PRAKSI<sup>25</sup>

Cilj ovog istraživanja bio je da se ispita mišljenje polaznika praksi i budućih mentora o tome šta predstavljaju kvalitetni programi praksi i na koji način bi oni trebalo da se ugovorno uređuju. BOŠ programi praksi imaju nekoliko karakteristika: složen proces selekcije, potpisivanje ugovora kojima se regulišu prava i obaveze obe strane, uspostavljen sistem mentorstva i stavljanje naglasaka na unapređivanje zapošljivosti praktikanata (kroz programe karijernog vođenja i savetovanja i podršku u zapošljavanju nakon programa praksi). Zbog toga je bilo važno da upravo oni mladi koji su završili ili pohađaju ove programe i njihovi mentori istaknu izazove i prednosti u vezi sa različitim aspektima praksi. Sprovedena pravna analiza u vezi sa kvalitetnim praksama i njihovim ugovornim uređivanjem može se na taj način dopuniti kvalitativnom analizom odgovora učesnika u praksama, koji su i sami iskusili mentorski odnos na praksi i potpisivanje određene ugovorne forme.

### I Opis učesnika u istraživanju:

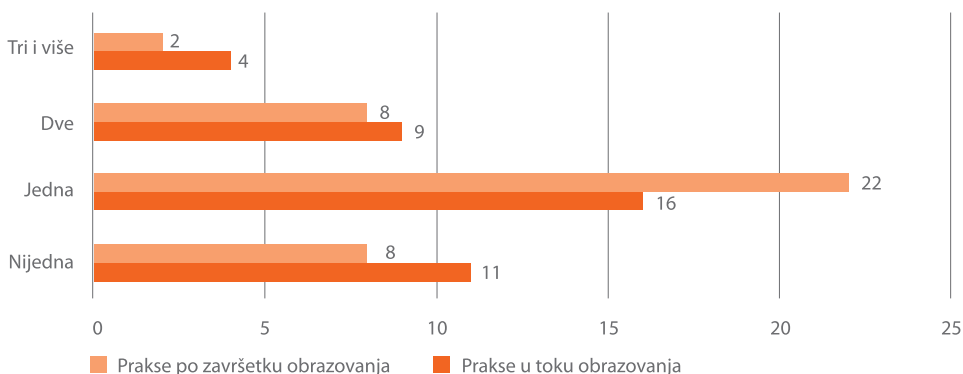
**Polaznici BOŠ programa praksi koji su učestvovali u ispitivanju:** Upitnik je poslat na adresu 25 mladih koji su završili BOŠ program prakse i 23 mladih koji su trenutno uključeni u program prakse. Na upitnik je odgovorilo ukupno 40 mladih (83% od ukupnog broja), 21 mladih koji su završili program praksi i 17 mladih koji su trenutno uključeni u program prakse<sup>26</sup>. Ispitano je 29 ispitanika ženskog pola i 11 ispitanika muškog pola. Najveći broj ispitanika ima završene osnovne (37,5%) ili master studije (37,5%), dok je manji broj trenutno na master studijama (20%).<sup>27</sup> Što se tiče njihovog zanimanja, najviše je bilo pravnika (33%) i ekonomista (28%), dok su ostali ispitanici politikolozi, psiholozi i inženjeri. Svi ispitanici su prošli kroz barem jedan program praksi<sup>28</sup>, a bilo je ispitanika koji su prošli kroz više programa (Grafik 1).

25 Istraživanje je sproveo stručni tim Beogradske otvorene škole tokom septembra i oktobra 2015. godine.

26 Dva ispitanika nisu odgovorila na pitanje o tome da li su završili program praksi.

27 Jedan ispitanik je završio srednju školu, a jedan je trenutno na osnovnim studijama.

28 Ovaj podatak je potvrđen ukrštanjem podataka o broju praksi u okviru i nakon završetka sistema obrazovanja. Takođe, može se uočiti i da je pohađanje većeg broja praksi u toku obrazovanja uglavnom praćeno manjim brojem praksi nakon obrazovanja i obrnuto.



Grafik 1: Broj programa praksi koji su ispitanici pohađali u okviru i nakon obrazovanja

**Mentori u BOŠ programu praksi koji su učestvovali u ispitivanju:** U ispitivanju je učestvovalo 8 predstavnika kompanija i preduzeća koji su pohađali program za obuku mentora u programima praksi. Većina je navela da njihova kompanija ili preduzeće nisu do sada organizovali programe praksi.

## II Analiza odgovora praktikanata i praksodavaca:

### • **Kvalitetan program prakse iz perspektive praktikanata**

Na osnovu analize tema i pojmova koji se najčešće pominju u otvorenim odgovorima praktikanata, može se zaključiti da za njih kvalitetna praksa podrazumeva 1) učenje (sticanje praktičnih znanja i veština), 2) postojanje uspostavljenog sistema mentorstva i 3) obavljanje smislenih i raznovrsnih radnih zadataka.

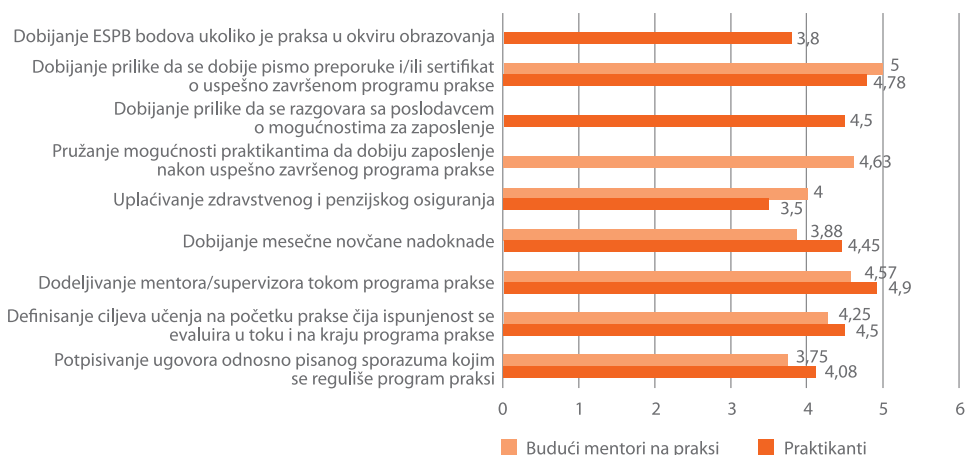
Šta prema mišljenju praktikanata podrazumeva kvalitetan program prakse:

- „pripremljen plan obuke, korektan odnos između poslodavca i praktikanata, upućenost zaposlenih u program prakse i njihov pozitivan odnos prema praktikantu u pogledu podele znanja, realizacija obuke što više praktično a provera naučenog putem testova nakon određenog perioda, davanje preporuke praktikanta u cilju njegovog što bržeg zaposlenja, novčana nadoknada za troškove puta i toplog obroka“
- „1) Motivisanost i mogućnost mentora da posveti vreme i napore da praktikant stekne neophodno znanje, 2) Prijatna radna atmosfera koja pruža neophodnu podršku praktikantu, 3) Raspolaganje neophodnim alatom, materijalom i sredstvima neophodnim za obavljanje posla, 4) Organizacija koja je konstantno usmerena ka napredovanju, inovacijama i obrazovanju kadrova.
- Obavljanje raznovrsnih, jasno definisanih aktivnosti kroz rad u oblasti struke pod mentorstvom iskusne zaposlene osobe.

Šta prema mišljenju mentora na praksi podrazumeva kvalitetan program prakse:

- „Postepeno uvođenje u proces rada, davanje praktičnih primera gde se može videti kako se primenjuje teorijsko znanje koje praktikant poseduje, sticanje atraktivnih veština za tržište rada“.
- „Upoznavanje sa poslovima i zadacima radnog mesta, celokupnom organizacijom i zaposlenima, kao i omogućavanje slobodnog i kreativnog pristupa u koncipiranju i realizaciji aktivnosti, sticanje radnih navika i upoznavanje realnog radnog ambijenta.“
- „Na radnom mestu za koje su školovani. Jasan program, praktični zadaci, dodatne buke“.
- „Međusobni prenos informacija, jasno postavljeni ciljevi, dobra organizacija i komunikacija sa praktikantom“.
- „Upoznavanje praktikanta sa kompletnim načinom poslovanja, kao i sa svim zadacima koji se izvršavaju u okviru preduzeća“.

Na osnovu uporedne analize važnosti različitih aspekata programa prakse (Grafik 2), može se zaključiti da je prema mišljenju praktikanata najznačajnije: 1) dodeljivanje mentora ili supervizora tokom programa prakse 2) dobijanje prilike da se dobije pismo preporuke ili sertifikat o uspešno završenom programu prakse, 3) definisanje ciljeva učenja na početku prakse čija ispunjenost se evaluira i 4) dobijanje prilike da se sa poslodavcem razgovara o mogućnosti zapošljavanja. Kao najmanje važno izdvaja se uplaćivanje zdravstvenog i penzijskog osiguranja i dobijanje ESPB bodova kada su u pitanju prakse u sistemu obrazovanja.



Grafik 2: Ocena važnosti različitih aspekata prakse (od 1 „potpuno nevažno“ do 5 „veoma važno“)<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Treba napomenuti da je broj ispitanih budućih mentora veoma mali i znatno manji od broja ispitanih BOŠ praktikanata. Stoga, iako su podaci o prosečnim vrednostima prikazani na istom grafiku, ne bi trebalo da se upoređuju.

Predstavници preduzeća, budući mentori na praksi, (Grafik 2), praksu takođe vide kao proces učenja na radnom mestu, a kao najznačajnije za kvalitetan program praksi vide davanje preporuke ili sertifikata, pružanje mogućnosti za zapošljavanje nakon uspešno završenog programa praksi i postojanje mentora ili supervizora. Potpisivanje ugovora ili sporazuma i davanje mesečne novčane nadoknade je prema ispitanim budućim mentorima na praksi najmanje relevantno.

Pošto su ciljevi učenja istaknuti kao važni iz perspektive praktikanata, budućim mentorima je postavljeno i pitanje o tome šta bi moglo da im predstavlja teškoću u formulisanju ciljeva učenja. Glavni izazovi koji su navedeni jesu definisanje zadataka koji su „dovoljno operativni da mogu da rade, a dovoljno razvojni“ i „određivanje obima i stepena znanja koja praktikant treba da stekne u toku poslovne prakse“. Evaluacija po predstavnicima poslodavaca treba da bude organizovana sistematično i treba da obuhvata: „periodične ocene i od strane mentora i od strane mentija, da bi se mogli uočiti eventualni nedostaci“; „proveru preko testova za poslodavca i praktikanta“; „sastanke, razgovore, mesečnu pisanu evaluaciju“ ili „postavljanje metodologije prakse kroz više faza obuke (prakse) kroz nedeljnu/mesečnu analizu ostvarenih ciljeva“.

S obzirom na to da je prema mišljenju praktikanata dobro uspostavljen sistem mentorstva takođe relevantan za kvalitetan program prakse, ovde će biti predstavljeni i odgovori predstavnika kompanija i preduzeća u vezi sa tim šta je dobro uspostavljeno mentorstvo a šta su izazovi u njihovom formiranju. Treba naglasiti i to da su svi ispitani mentori pohađali obuku o principima mentorstva, koju su ocenili kao korisnu za njihov budući rad.

- ✓ *Sistem koji omogućava vrednim i posvećenim praktikantima da dobiju adekvatan posao nakon obavljene prakse.*
- ✓ *Uklapanje u timski rad.*
- ✓ *Organizovani, obučeni mentori.*
- ✓ *Dobro postavljeni ciljevi, organizacija i plan razvoja.*
- ✓ *Omogućavanje mentoru da ima dovoljno prostora i vremena. „Zdrav“ pristup praktikantu. Kvalitetan odnos mentor – praktikant.*
  
- ☒ *Teško je naći i osobu koja je i stručna, a i ima dovoljno vremena da se posveti praktikantima.*
- ☒ *Angažovano vreme!*
- ☒ *Otpor mentora (Šta će mi? Nemam vremena!)*

- ☒ *Glavna teškoća je vreme koje je u trgovinskim preduzećima uvek u deficitu. Naravno, bitna je i posvećenost praktikanta i njegove ambicije i ciljevi.*

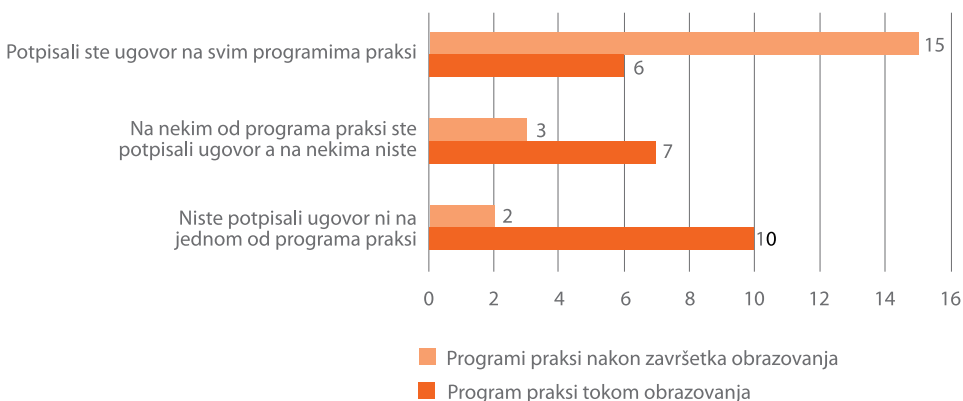
Kao što se iz odgovora može videti, glavni izazov u vezi sa uspostavljanjem sistema mentorstva jeste izdvajanje vremena za ovu dodatnu aktivnost.

- **Važnost potpisivanja ugovora**

Broj praktikanata koji nisu potpisali ugovore u okviru sistema obrazovanja je relativno veliki (44%), dok za programe praksi nakon završetka sistema obrazovanja važi suprotno (10%) (Grafik 3).

Tokom obrazovanja najčešće su potpisivani sledeći ugovori: Ugovor o stručnom usavršavanju i osposobljavanju (7), Ugovor o volontiranju (7) i Ugovor o privremenim i povremenim poslovima (4)<sup>28</sup>.

Što se tiče programa praksi nakon završetka obrazovanja u najvećoj meri je potpisivan Ugovor o stručnom usavršavanju i osposobljavanju (16) a u manjoj meri i ostali ugovori: Ugovor o volontiranju (3), Ugovor o stipendiranju (2), Ugovor o delu (2), Ugovor o privremenim i povremenim poslovima (1) i „Internship Agreement“ (1).



Grafik 3: Broj ispitanika koji su potpisali ugovor u toku i nakon procesa obrazovanja

<sup>28</sup> U zagradi je navedeno koliko puta je dat navedeni odgovor.

Ispitanicima je postavljeno i pitanje da izdvoje dobre i loše strane potpisivanja ugovora. Kao najčešće navođena dobra strana ugovora izdvaja se regulisanje prava i obaveza praktikanata i poslodavaca (62%) i pravna zaštita u slučaju kršenja dogovora (46%). U određenom broju slučajeva navođeno je i da potpisivanje ugovora ukazuje i na veći kvalitet programa praksi (27%), kao i da se na taj način može dokazati stečeno radno iskustvo (14%).

**Molimo Vas navedite zbog čega je po Vašem mišljenju važno potpisivanje ugovora (pisanog sporazuma) pri započinjanju programa praksi?**

- Potpisivanjem pisanog sporazuma se omogućava i jednoj i drugoj strani da znaju šta su njihova prava i obaveze i umanjuje se mogućnost nastanka nesporazuma. Meni kao praktikantu je ugovor značio jer mi je u startu pružio odgovore na pitanja koje su moje obaveze, kakva je procedura u slučaju ranijeg prestanka prakse i eventualnih nesporazuma se institucijom sa kojom je potpisan ugovor. Takođe, ugovorom se daje mnogo ozbiljniji karakter celokupnom poduhvatu.
- Potpisivanje ugovora podiže program prakse na viši nivo. Mislim da su jasnije postavljeni odnosi, tj. prava i obaveze ugovornih strana, što je dobra priprema praktikanta za budući radni odnos. Takođe, jasnija je situacija u slučajevima eventualnih problema ili neispunjavanja obaveza neke od ugovornih strana.

Najveći broj ispitanih praktikanata ne vidi loše strane potpisivanja ugovora (68%). Oni praktikanti koji vide loše strane potpisivanja ugovora navode pre svega otežano prekidanje programa prakse. Ostali ispitanici su navodili da se sam sadržaj ugovora može biti nepovoljan ili da potpisivanje ugovora može da zahteva dodatno izdvajanje vremena od strane poslodavca.

**Molimo Vas da navedete loše strane potpisivanja ugovora (pisanog sporazuma) pri započinjanju programa praksi, ukoliko smatrate da postoje.**

- Loša strana može biti nemogućnost napuštanja radne prakse u slučaju da osoba u međuvremenu dobije posao u drugoj kompaniji.
- Jedino loše može da bude sadržina samog ugovora ukoliko je ona takva da daje previše odnosno premalo prava jednoj strani, tj. prosto rečeno da ugovor nije fer.

Iz perspektive mentora na praksi, prednosti koji se identifikuju su slične kao i iz perspektive praktikanata – definisanje prava i obaveza. Sa druge strane, ispitani budući mentori su navodili i da za programe praksi nije neophodan ugovor.

Prednosti i nedostaci ugovora iz perspektive praksodavaca

- ✓ *Da bi se utvrdio minimum prava i obaveza i mentora i praktikanta.*
- ✓ *Zbog obaveza prema praktikantima (finansije itd.) koje imaju poslodavci ili sponzori.*
- ✓ *Zakonski pokriveni, jasna očekivanja.*
- ✓ *Ugovor smatram tekovinom civilizacije i mislim da treba da postoji u svakom pravno – poslovnom odnosu, te tako i ovde treba da postoji da bi zaštitio obe strane.*



- ☒ *Problem je ugovorom definisati odnos koji po mom mišljenju treba da bude dinamičan i uglavnom zavisi od mentora i mentija...*
- ☒ *Sa praktikantima je bitniji sporazum nego ugovor.*
- ☒ *Ako su ozbiljni partneri ugovor nije presudan, jer može i da se u praksi ne poštuje!*

## • **Evaluacija programa praksi Beogradske otvorene škole**

Pošto su ispitani mladi koji su prošli i koji pohađaju program prakse Beogradske otvorene škole, poseban set pitanja bio je namenjen njihovoj analizi. Ovaj program je pratio određen set preporuka za kreiranje kvalitetnog programa praksi poput uspostavljanja sistema mentorstva i redovne evaluacije programa, pa je jedan od ciljeva ovog ispitivanja bilo i prikupljanje mišljenja praktikanta o različitim aspektima stručne prakse.

Praktikanti koji su završili program stručne prakse su potpisivali Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju odnosno Ugovor o stručnom osposobljavanju, dok su praktikanti koji su trenutno na programu prakse potpisali Ugovor o delu ili Ugovor o privremenim i povremenim poslovima. Otvorenim pitanjem ispitano je mišljenje praktikanata o dobrim i lošim stranama potpisanih ugovora.

Što se tiče Ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, polovina bivših praktikanata smatra da on nema nedostataka (50%). Oni praktikanti koji smatraju da ovaj ugovor ima nedostatke navode neadekvatno regulisanje osiguranja i staža.

### **Prednosti i nedostaci Ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju iz perspektive praktikanata**

- *Ovaj ugovor je jedina pravna forma ugovora, koji je moguće zaključiti radi obavljanja prakse u skladu sa domaćim pravom. Međutim, on sa sobom nosi brojne nedostatke, jer ne postoji mogućnost njegovog zaključivanja u slučaju kada zakonom ili pravilnikom nije predviđeno da je uslov za obavljanje poslova na određenom radnom mestu prethodno stručno usavršavanje ili kada on nije uslov za polaganje stručnog ispita. Dakle, ovaj ugovor je praktično teško primenjiv u brojnim situacijama. Takođe, mana ovog ugovora je i ta što u slučaju isplate novčane naknade, postoji obaveza poslodavca da praktikantu plaća sve poreze i doprinose. U situaciju kada oni iznose 77% neto iznosa zarade, kao što je slučaj kod nas, ovo predstavlja veliki teret poslodavcu, koji se zbog toga retko odlučuje za isplatu ove naknade. Zakon bi trebalo da definiše posebnu vrstu fleksibilnog ugovora, kojim bi se uredilo radno angažovanje lica tokom njihovog školovanja.*
- *Za par meseci prakse ugovor je dobar. S tim da je u pitanju praksa od 6 meseci i duže, mislim da bi bilo potrebno da se uplaćuje i penzijsko osiguranje.*
- *Nedostaci su jer se ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju ne računa u radni staž, a prednost potpisivanja ugovora može biti i kao dokaz o radnom iskustvu ukoliko neki poslodavac traži takvu vrstu dokaza.*
- *Ugovor van radnog odnosa, koji ne pokriva Zakon o radu, pa time ni prava praktikanta u ulozi radnika nisu definisana.*

Sa druge strane, što se tiče praktikanata koji su potpisali Ugovor o delu (7 odgovora) i Ugovor o privremenim i povremenim poslovima (4 odgovora), kao nedostatak najčešće je navođen sadržaj ugovora (ugovorena finansijska nadoknada, trajanje i nedostatak navođenja specifičnih ciljeva prakse u ugovoru).

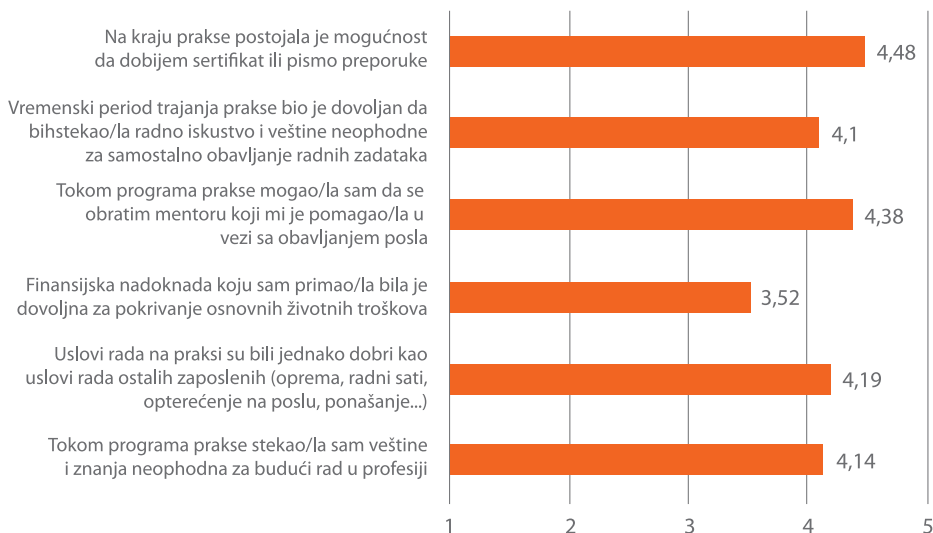
#### **Prednosti i nedostaci Ugovora o privremenim i povremenim poslovima**

- Nedostatak ugovora je što ne može praksa da traje duže od 120 dana. Prednost je obaveznost ispunjavanja prava i obaveza.

#### **Prednosti i nedostaci Ugovora o delu**

- Nedostaci ugovora se ogledaju u sledećem: - skromna finansijska nadoknada i nedovoljno konkretno definisani rok za isplatu iste, - u ugovoru nisu navedeni ciljevi i znanja koja ce praktikant možda steći na praksi, a to je primarno što treba definisati pre samog otpočinjanja prakse, - dodatna negativnost je što praktikantu za vreme prakse ne teče radni staž a angažovan je puno radno vreme. Prednost je što je ugovorom definisan vremenski okvir trajanja prakse i opis poslova praktikanta.
- Prednost je mogućnost upisivanja u radni staž, sticanje novih znanja i veština, upoznavanje sa radnim procesima prilikom postavljanja ciljeva u izvršavanju zadataka.

Praktikantima koji su završili program praksi postavljena su i pitanja u vezi sa trenutnim statusom praktikanata i evaluacijom specifičnih aspekata pohađane prakse.



*Grafik 4: Evaluacija različitih aspekata programa prakse*

Što se tiče evaluacije programa praksi, ukoliko se pogledaju prosečne ocene, može se uočiti da su svi aspekti pohađane prakse osim finansijske nadoknade, ocenjeni izuzetno pozitivno (Grafik 4). Pri tome, najpozitivnije je ocenjena mogućnost dobijanja sertifikata i mentorski sistem, a zatim i uslovi rada i sticanje znanja i veština.

### III Zaključak

Na osnovu sprovedene analize, može se zaključiti da za ispitane učesnike BOŠ programa, kvalitetan program prakse pre svega podrazumeva proces sticanja praktičnih znanja i veština. Da bi ovo bilo moguće, potreban je dobro uspostavljen sistem mentorstva, u kome će učenje biti moguće. Takođe, neophodno je i da budu definisani ciljevi učenja i radni zadaci koji im odgovaraju, kao i da se uspostavi proces evaluacije kojim će se omogućiti praćenje postizanje ovih ciljeva. Praktikanti kao važno vide ne samo to da njihovi radni zadaci budu u skladu sa njihovom strukom, već i da budu raznovrsni, da im se pruži prilika da se isprobaju u različitim aktivnostima na poslu. Sa stanovišta ispitanih mentora na praksi, ove odrednice su podjednako bitne, s tim što treba istaći da se u njihovom osiguravanju oni sreću sa poteškoćama u vidu izdvajanja vremena za posvećivanje praktikantima i nedovoljnog znanja i iskustva u oblasti definisanja ciljeva učenja i procesa mentorstva.

Osim što za ispitanike praksa predstavlja način razvijanja kompetencija, može se zaključiti da oni takođe vide ove programe i kao način unapređivanja zapošljivosti, s obzirom na to da smatraju važnim dobijanje sertifikata odnosno preporuke i prilike da se sa poslodavcem razgovara o mogućnosti zapošljavanja. U tom kontekstu, za ispitanike je manje važno potpisivanje ugovora/sporazuma, dobijanje nadoknade, uplaćivanje penzijskog i zdravstvenog osiguranja i dobijanje ESPB bodova, moguće baš zbog toga što to za njih nije direktno povezano sa učenjem i povećavanjem zapošljivosti. Pa ipak, kada se direktno postavi pitanje o važnosti potpisivanja ugovora/sporazuma, ponuđeni su relevantni argumenti za njihovu upotrebu: regulisanje prava i obaveza i osiguravanje poštovanja dogovora, a nedostaci su ređe navođeni. Takođe, treba imati u vidu da ovi aspekti praksi mogu da imaju različitu vrednost u odnosu na to da li se praksa odvija u sistemu obrazovanja ili nakon završetka obrazovanja, kao i u odnosu na dužinu trajanja prakse, što je tema koja bi trebalo da bude više produbljena u nekom narednom ispitivanju.

Postoji više ugovora koji se mogu primeniti, a ispitani praktikanti imaju mišljenje o prednostima i nedostacima forme ili sadržaja ugovora koji su potpisali. Međutim, imajući u vidu to da značajan broj ispitanih praktikanta poseduje znanja iz oblasti prava, postavlja se pitanje da li bi slična situacija bila i kada su u pitanju ostali mladi, koji ne poseduju slična znanja. Ne samo što je od velike važnosti da organizatori praksi i poslodavci budu informisani o različitim formama ugovora koji se mogu potpisati, već i da o tome budu obavešteni i mladi.

Sprovedena analiza se odnosi na relativno mali broj mladih i poslodavaca koji su uključeni u program praksi i koji su stoga verovatno i svesni njegove važnosti. Za buduće kreiranje politika u oblasti stručnih praksi potrebno je prikupiti podatke na većem i reprezentativnom uzorku, i tada postaviti i nova pitanja: Da li mladi i poslodavci prepoznaju važnost i dobiti od programa praksi? Koliko često se uključuju u ove programe i na koji način? Da li programi prakse koji se realizuju prate kriterijume za kvalitetne programe praksi i da li neko osigurava da se oni prate?

Programi praksi mogu da budu efektivan način za razvoj kompetencija koje su potrebne za zapošljavanje, ali je važno da se pri njihovom uspostavljanju uzima u obzir i način njihove realizacije, i da se mere u ovoj oblasti donose na osnovu prikupljenih podataka.



Podržano od strane Evropske unije u okviru programa "Evropa za građane i građanke"