

# ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

## I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа и запошљавања.

## II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Поред веома споре транзиције, младе у Србији карактеришу и релативно неповољни основни показатељи тржишта рада. Стање на тржишту рада, мерено основним показатељима из Анкете о радној снази (АРС), указује на значајан опоравак тржишта рада у Републици Србији. У првом кварталу 2023. године, за старосну категорију 15 и више година, стопа запослености износила је 49,6%, а стопа незапослености 10,1%. У истом периоду за старосну категорију младих (15-29) стопа запослености износила је 41,1% а стопа незапослености 18,2%). Ови подаци показују да је положај младих на тржишту рада неповољнији у односу на општу популацију у Републици Србији. Такође, млади се и даље суочавају са знатно више препрека на тржишту рада у односу на њихове вршњаке у ЕУ-28 где је стопа незапослености младих скоро двоструко нижа, а стопа запослености младих значајно виша. С тога је неопходно радити на смањењу разлика између вредности показатеља тржишта рада за младе и за одрасло становништво, као и на приближавању просечним вредностима показатеља тржишта рада за младе на нивоу ЕУ. Недостатак радног искуства, једна је од најчешћих препрека за запошљавање младих. Транзиција од школе до првог стабилног и/или задовољавајућег посла у Републици Србији траје веома дуго, скоро две године (23,4 месеца). То је много дуже од 6,5 месеци, што је просечно време за које млада особа нађе први посао након завршетка образовања у ЕУ. За прво тражење посла младима у руралним срединама потребно је више времена. Поседовање факултетске дипломе ће преполовити време тражења посла (11,7 месеци), док је младима са најнижим нивоом образовања потребан 41 месец да пронађу први посао. Због тога је неопходно омогућити улазак младих на тржиште рада и стицање квалитетног радног искуства у сигурним и безбедним условима, које ће им помоћи да повећају своје шансе за проналажење одговарајућег посла.

Тржиште рада у Републици Србији такође карактерише значајан удео дугорочно незапослених. Дугорочно незапослени су лица која траже посао 12 месеци и дуже. Дугорочна незапосленост је неповољна јер утиче на смањење компетенција незапослених, доводи до застаревања њихових знања и вештина, обесхрабрује незапослене да и даље трагају за послом, истискује их са тржишта рада и сл. Према подацима Националне службе за запошљавање (јун 2023. године) у односу на укупан број незапослених на евиденцији ове службе, чак 67% (269.854 лица) тражи посао дуже од 12 месеци. У ери дигитализације и убрзаног техничко-технолошког развоја, неопходно је учеснике на тржишту рада, како незапослене младе тако и старије од 30 година континуирано опремати одговарајућим практичним знањима и вештинама како би могли да одговоре на захтеве тржишта рада које се мења, али и оспособити их да управљају својом каријером током целог живота, било да је у питању потреба промена запослења или промена занимања.

Важност и циљ нормативног уређења радне праксе огледа се у чињеници да се кроз стицање практичних знања и вештина унапређују запошљивост и могућност запошљавања

на тржишту рада, односно представљају ефикасан инструмент за прекидање тзв. „зачараног круга неискуства код младих“ (млади након завршетка школовања немају радног искуства, а исто је често услов за заснивање радног односа).

Такође, лицима се пружа могућност да се у реалном радном окружењу упознају и са социјалним интеракцијама које су карактеристичне за процес рада (тимски рад, иницијативност, одговорност, вештине комуникације, вештине решавања проблема и сл).

Радне праксе повећавају шансе да млада особа буде позвана на интервју за посао као и да добије запослење у краћем временског периоду него што би то био случај да није похађала праксу.

Доношењем наведеног закона, очекује се побољшање индикатора тржишта рада за младе (раст стопе запослености и активности а пад стопе незапослености), као и смањења стопе НЕЕТ (лица која нису у образовању, обуци и која нису запослена).

Праксе утичу и на остале услове рада с обзиром да истраживања у већини европских земаља показују да праксе повећавају будућу зараду младих, доприносе изградњи вештина које није могуће стећи кроз формални систем образовања и доводе до већег задовољства послом.

Са друге стране, присутни су вишеструко корисни ефекти радних пракси и за послодавце. Наиме, кроз програм пракси, послодавци имају могућност да тестирају потенцијалне запослене и са најуспешнијима заснују радни однос по истеку праксе. На овај начин праксе заправо олакшавају и убрзавају селекцију кандидата за запослење. Такође, укључивањем у радне праксе, односно пружањем шанси заинтересованим лицима да похађају радне праксе, послодавци испуњавају своју одговорност према друштвеној и пословној заједници и стичу статус друштвено одговорног послодавца. Позитивни аспекти пракси за послодавца истиче и то што на овај начин омогућава да оснажи менторске и радно-социјалне капацитете код својих запослених.

Значај радних пракси за област тржишта рада огледа се и у могућем бржем усклађивању понуде и тражње за радном снагом.

Закон се по први пут уводи у правни систем Републике Србије, а при изради нормативних решења узета је у обзир Препорука о оквиру квалитета за радне праксе Савета министара ЕУ од 2014. године, са основним елементима који обезбеђују квалитет радних пракси.

### **III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА**

Члан 1. прописује шта је предмет уређивања.

Чл. 2 - 6. дефинише шта се сматра под појмом радне праксе а шта не, појам занимања, појам послодавца, појам и услови под којима практикант може да се ангажује као и појам ментора.

Чл. 7 - 10. прописује да послодавац ангажује практиканта за обављање радне праксе закључивањем уговора о радној пракси којим се не заснива радни однос. Ако овим или другим законом није друкчије прописано, на практиканта се примењују одредбе закона којим се уређује рад у погледу права на: ограничено радно време, одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, годишњи одмор, заштиту здравља и безбедности на раду, заштиту омладине, накнаду трошкова у вези са радом и одговорности за штету. Уговор о радној пракси закључује се пре ступања практиканта на рад, у писаном облику. Уз уговор о радној пракси практиканту се доставља и план обављања радне праксе.

Законом је прописана обавезна садржина уговора о радној пракси као и трајање уговора о радној пракси. Законом је прописано ограничење за организовање и обављање радне праксе односно ангажовање одређеног броја практиканата у зависности од укупног броја запослених код послодавца као и други случајеви у којима послодавац не може да ангажује практиканта.

Чл. 12 - 14. прописује услове за обављање радне праксе, садржај плана обављања радне праксе и поступак и услове за одређивање ментора.

Чл. 15 – 21. прописује права и обавезе послодавца и практиканта. Послодавац је обавезан да објави оглас за обављање радне праксе. Прописује се поступак објављивања огласа као и његова садржина. Практикант обавља радну праксу у складу са планом обављања радне праксе и у складу са налозима и упутствима послодавца и ментора. Практикант има право на обављање радне праксе у безбедним и здравим условима рада, право на ограничено радно време, право на накнаду за обављање радне праксе, обавештавање о слободним пословима код послодавца и друга права по основу обављања радне праксе.

Чл. 22 – 25. прописује да уговор о радној пракси може престати споразумом између практиканта и послодавца или отказом једне од уговорних страна.

Члан 26. прописује обавезу послодавца да у року од осам дана од завршетка радне праксе, практиканту изда потврду о обављеној радној пракси.

Члан 27. прописује да се спорна питања између практиканта и ментора могу решавати мирним путем код послодавца.

Члан 28. прописује обавезу послодавца да при утврђивању услова за обављање радне праксе обави консултације са синдикатом, односно представником запослених.

Члан 29. и 30. уређује надзор над применом овог закона и казнене одредбе.

Члан 31 – 33. прописује прелазне и завршне одредбе.

#### **IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА**

За спровођење овог закона није потребно обезбеђивање средстава у буџету Републике Србије.