

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. У другом кварталу 2025. године, стопа незапослености лица старости од 15 до 29 година износи 16,9% и готово је двоструко већа од стопе незапослености лица старијих од 15 година која износи 8,5%. Са друге стране, стопа запослености младих износи 40,7% и значајно је нижа од стопе запослености за старосну категорију 15+ која износи 51,5%. Младе у Србији такође карактерише и релативно низак ниво активности на тржишту рада. У другом кварталу 2025. године стопа активности младих од 15 до 29 година износи 49,1%, што је ниже у односу на стопу активности укупног становништва старијег од 15 година, која износи 56,2%¹. Поред тога, посебно рањива група на тржишту рада су млади који нису запослени, а истовремено су и ван процеса образовања (нису на школовању) или обучавања (у даљем тексту: NEET). Релативно високе стопе NEET представљају проблем, пошто млади људи проводе дуго времена у овом статусу на тржишту рада. У другом кварталу 2025. године, NEET стопа младих (15-29) износи 13,9%.

Важност и циљ нормативног уређења радне праксе огледа се у чињеници да се кроз стицање вештина и искуства унапређују запошљивост и могућност запошљавања на тржишту рада, односно представљају ефикасан инструмент за прекидање такозваног зачараног круга неискуства код младих (млади након завршетка школовања немају радног искуства, а исто је често услов за заснивање радног односа).

Тakoђе, 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.

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). Поседовање факултетске дипломе скраћује време тражења посла (11,7 месеци), док је младима са најнижим нивоом образовања потребан 41 месец да пронађу први посао.

Доношењем наведеног закона, очекује се побољшање индикатора тржишта рада за младе и (раст стопе запослености и активности а пад стопе незапослености), као и смањења стопе NEET (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

¹ Извор: РЗС-Анкета о радној снази

изградњи вештина које није могуће стећи кроз формални систем образовања и доводе до већег задовољства послом.

Осим младих и тзв. одрасла популација наилази на проблеме приликом укључивања или реинтеграције на тржиште рада. Тржиште рада у Републици Србији карактерише значајан удео дугорочно незапослених (лице која тражи посао 12 месеци и дуже). У односу на укупан број незапослених на евиденцији, 67,1% (227.797 лица), тражи посао дуже од годину дана, док 53,8% (182.544 лица) посао тражи дуже од 2 године. Без радног искуства је 82,1% младих до 30 година, али и 53,8% старијих од 30 година што представља велики изазов, како за привреду која има велике потребе за радницима, тако и за политику запошљавања која треба да делује на повећање запошљивости ових лица.

Наведени показатељи указују да је потребно реаговати, како би се, пре свега омогућио улазак младих на тржиште рада и обезбедило стицање квалитетног радног искуства у сигурним и безбедним условима, које ће им помоћи да повећају своје шансе за проналажење одговарајућег посла. Такође, поменута реакција мора обухватити и старије од 30 година, јер дуги периоди незапослености и недостатак радног искуства остављају ожиљак на њихов људски капитал, пошто са протоком времена, њихова знања и вештине застаревају и све их је теже реинтегрисати на тржиште рада. Поред тога, и они незапослени који имају радно искуство нису увек лако запошљиви, посебно ако је радно искуство стечено у занимањима која се гасе на тржишту рада, услед техничко-технолошких промена и у ситуацији су да морају да промене занимање.

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 организовања радних пракси за послодавца су и то што се на овај начин омогућава да се оснаже менторски и радно-социјални капацитети 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.

Нацрт закона представља иновирану и унапређену верзију у односу на текст Нацрта овог закона који је припреман у претходним сазивима Владе, почев од 2021. године. Текст Нацрта закона припреман је од стране Радне групе за израду овог закона коју су чинили представници државних институција, социјалних партнера и цивилног друштва, укључујући и организације младих. На Радној групи постигнут је договор да се текст Нацрта закона упути на јавну расправу.

Нацрт закона о радној пракси и његова усаглашеност са Препоруком о квалитетном оквиру за радне праксе Савета министара ЕУ од 2014. године разматран је од стране експерата ЕУ из Грчке у оквиру Твининг пројекта „Подршка побољшању услова рада и припреме Републике Србије за учешће у ЕУРЕС-у”. Том приликом је оцењено да је Нацрт закона о радној пракси усаглашен са основним елементима који обезбеђују квалитет радних пракси и са стандардима ЕУ.

Доношење Закона о радној пракси предвиђено као приоритет у стратешким документима Владе Републике Србије, и то: у Плану раста за западни Балкан - Реформској агенди Републике Србије 2024-2027; у Националном програму за усвајање правних тековина ЕУ (НПАА) 2024-2027 и у Плану за испуњавање најважнијих обавеза из процеса преговора о приступању Републике Србије Европској унији до краја 2026. године. Рок за доношење овог закона планиран је до краја 2026. године, а рок за спровођење јавне расправе о Нацрту закона о радној пракси планиран је у току IV квартала 2025. године.

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. Уговор о радној пракси закључује се између практиканта и овлашћеног лица послодавца пре ступања практиканта на радну праксу, у писаном или електронском облику, чиме се обезбеђује могућност дигитализације уговора о радној пракси. Уз уговор о радној пракси практиканту се доставља и план обављања радне праксе који се сачињава у истој форми као и уговор на који се односи и чини његов саставни део. Законом је прописана обавезна садржина уговора о радној пракси као и трајање уговора о радној пракси.

Чл. 11. – 13. прописује ограничења за организовање и обављање радне праксе. Прописана су ограничења у погледу броја практиканата које послодавац може да ангажује, ограничења у погледу закључивања уговора о радној пракси као и ограничења у погледу послова на којима послодавац може да ангажује практиканта, чиме се спречава злоупотребе овог института, односно спречава се могућност да послодавац користи радну праксу као замену за заснивање радног односа.

Чл. 14. – 16. прописује услове за обављање радне праксе, садржај плана обављања радне праксе као и поступак и услове за одређивање ментора, чиме се обезбеђује да време проведено на радној пракси буде квалитетно искоришћено од стране практиканта, односно обезбеђује се квалитет радне праксе и повећава запосленост.

Чл. 17. – 23. прописује права и обавезе послодавца и практиканта. Практикант има право на достојанствене услове рада и безбедност и здравље на раду као и на заштиту од дискриминације, заштиту од злостављања на раду и заштиту података о личности, у складу са законом. Прописана је обавеза послодавца да учини доступним информације о условима обављања радне праксе, а посебно о праву на накнаду за обављање радне праксе и праву на здравствено осигурање. Практикант је дужан да послодавцу достави све доказе потребне за обављање радне праксе, као и да радну праксу обавља у складу са планом обављања радне праксе и по налозима и упутствима послодавца и ментора. Практикант има право на ограничено радно време, право на накнаду за обављање радне праксе за дане које је провео на обављању радне праксе, коју послодавац исплаћује у складу са уговором о радној пракси, као и права из обавезног пензијског и инвалидског осигурања, у складу са законом и права из обавезног здравственог осигурања, осим права на накнаду за време привремене спречености за рад, у складу са законом.

Чл. 24. – 26. прописује начин престанка уговора о радној пракси као и услове под којима послодавац и практикант могу да откажу уговор о радној пракси, пре истека времена за који је уговорена радна пракса. Обавезује се послодавац, да у року од 30 дана од дана престанка уговора о радној пракси, практиканту исплати све неисплаћене накнаде за обављање радне праксе које је практикант остварио до дана престанка уговора о радној пракси.

Члан 27. прописује обавезу послодавца да у року од осам дана од завршетка радне праксе, практиканту изда потврду о обављеној радној пракси у писаној или електронској форми. Прописана је и садржина потврде о обављеној радној пракси.

Члан 28. прописује заштиту права из уговора о радној пракси и решавање спорних питања између практиканта и ментора.

Члан 29. прописује обавештавање и консултовање представника запослених о радним праксама. При утврђивању услова за обављање радне праксе послодавац може да обави консултације са синдикатом, односно са изабраним представником запослених, док је послодавац дужан да исте, на њихов захтев, обавести о броју практиканата и занимањима у којима су практиканти обављали радну праксу.

Чл. 30. и 31. уређује надзор над применом овог закона и казнене одредбе.

Члан 32. прописује да овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије", а примењује се по истеку месец дана од дана његовог ступања на снагу.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА

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