

Извештај о спроведеној анализи ефеката Нацрта закона о радној пракси

1) Анализа постојећег стања и правилно дефинисање промене која се предлаже

Општи подаци показују да је положај младих на тржишту рада неповољнији у односу на општу популацију у Републици Србији. У другом кварталу 2025. године, за старосну категорију 15 и више година, стопа запослености износила је 51,5%,¹ а стопа незапослености 8,5%. У истом периоду за старосну категорију младих (15-29)² стопа запослености износила је 40,7%, а стопа незапослености 16,9%. Поред тога, посебно рањива група на тржишту рада су млади који нису запослени, а истовремено су и ван процеса образовања (нису на школовању), ни на обукама (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%.

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)³. Поседовање факултетске дипломе скраћује време тражења посла (11,7 месеци), док је младима са најнижим нивоом образовања потребан 41 месец да пронађу први посао.

Радна пракса је посебно важна за брже запошљавање младих људи који су завршили школу у Републици Србији, с обзиром на то да је у нашим условима младој особи потребно скоро четири пута више времена да пронађе први посао после школовања, него њеним вршњацима у Европској унији. Поред веома спорог запошљавања, млади у Републици Србији остварују релативно лошије перформансе у односу на своје вршњаке из ЕУ, а њихов неповољнији положај у односу на одраслу популацију је знатно израженији него у земљама-чланицама ЕУ. Стопа незапослености младих је скоро двоструко нижа, а стопа запослености младих знатно виша. Стопа активности младих (15-24)⁴ износи 32,6% у другом кварталу 2025. године, што је за 8,1 процентних поена (п.п.) ниже у односу на просек у ЕУ (ЕУ-27: 40,7%, Q2 2025, Eurostat). Стопа запослености младих (15-24) је 25,2% у другом кварталу 2025. године што је за 9,4 п.п. ниже у односу на просек у ЕУ (ЕУ-27: 34,6%, Q2 2025, Eurostat). Стопа незапослености младих (15-24) износи 22,8% у другом кварталу 2025. године што је за 8 п.п. више од стопе незапослености младих у ЕУ (ЕУ-27: 14,8%, Q2 2025, Eurostat). У другом кварталу 2025. године, *NEET* стопа младих (15-24) износи 11,8%, што је за 3,7 п.п. више од просека у ЕУ (ЕУ-27: 8,1% у Q2 2025, Eurostat). Просечно време за које млада особа нађе први посао након завршетка образовања у Европској унији је 6,5 месеци, што указује да су млади у Републици Србији, у односу на исту категорију незапослених лица у Европској унији, у лошијем положају.

1

Извор: РЗС-Анкета о радној снази

По Закону о младима („Службени гласник РС“, бр. 50/11 и 116/22-др.закон) омладина или млади су лица од ~~навршених 15 година до навршених 30 година живота~~ http://www.zakonik.rs/files/legislation/national-ports/MCVS_4x3700.jpg
en.index.hr

4

Према дефиницији Међународне организације рада, млади представљају нешто ужу групацију у коју улазе лица старости од 15 до 24 године, те се ова и дефиниција користи приликом спровођења Анкете о радној снази због међународне упоредивости података

Такође, подаци показују да се младе жене на тржишту рада суочавају са додатним тешкоћама у односу на мушкарце исте старосне доби. За други квартал 2025. године⁵, за категорију младих 15-24 - стопа активности (25,1 – жене /39,8 – мушкарци); стопа запослености (18,9 – жене /31,2 – мушкарци); стопа незапослености (24,8 – жене/ 21,6 – мушкарци); стопа становништва ван радне снаге⁶ (74,9 – жене/ 60,2 – мушкарци).

Осим младих и тзв. одрасла популација наилази на проблеме приликом укључивања или реинтеграције на тржиште рада. Према подацима Националне службе за запошљавање (септембар 2025), од укупно 339.347 незапослених лица (жене 191.183 – 56,3%), њих 18,1% (61.311) је старости до 30 година (жене 32.963 – 53,8%), док је 81,9% (278.036 лица) старости преко 30 година (жене 158.220 – 56,9%). 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. У укупном броју незапослених жена, њих 68,8% тражи посао дуже од годину дана, док 55,9% тражи посао дуже од две године, што указује да дугорочна незапосленост више погађа жене. Без радног искуства је 58,9% незапослених (59,9% жена од укупног броја жена). Као што је и за очекивати, 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.

Доба дигитализације и убрзаног техничко-технолошког развоја, диктирају потребу да се, учесницима на тржишту рада, како незапосленим младима, тако и старијима од 30 година, континуирано омогућити одговарајућа практична знања и вештине, како би могли да одговоре на захтеве тржишта рада које се мења, и како би били оспособљени да управљају својом каријером током целог живота, било да је у питању промена запослења или промена занимања.

У Републици Србији, постоји велики број прописа који уређују одређени сегмент праксе младих и старијих лица, јер се под овим појмом, који у најширем смислу, подразумева стицање искуства у обављању послова и радних задатака кроз процес рада, јављају различити термини, као што је приправништво, стажирање, волонтирање, стручна пракса, радна пракса, итд. У питању су следећи прописи и документа јавних политика:

- Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/2018 - аутентично тумачење);

⁵

⁶ Становништво ван радне снаге чине сва лица у посматраној популацији (старости 15 и више година) која нису сврстана у запослено или незапослено становништво. У становништво ван радне снаге спадају студенти, пензионери, лица која обављају кућне послове, као и остала лица која у посматраној седмици нису обављала ниједан плаћени посао, нису активно тражила посао или нису била у могућности да почну да раде у року од две седмице након истека посматране седмице

- Закон о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 73/18, 27/18 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закони, 11/2021 - аутентично тумачење, 67/2021 и 67/2021 - др. закон);

- Закон о дуалном моделу студија у високом образовању („Службени гласник РС”, број 66/19);

- Закон о дуалном образовању („Службени гласник РС”, бр. 101/17 и 6/20);

- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17, 113/17 - др. закон и 49/21);

- Закон о правосудном испиту („Службени гласник РС”, број 16/97);

- Закон о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС”, бр. 55/13, 101/17, 27/18 - др. закон, 6/20, 52/21, 129/21 и 129/21 - др. закон);

- Правилник о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мере активне политике запошљавања („Службени гласник РС”, бр. 102/15, 5/17 и 9/18);

- Правилник о полагању стручног испита у области просторног и урбанистичког планирања, израде техничке документације, грађења и енергетске ефикасности, као и лиценцама за одговорна лица и регистру лиценцираних инжењера, архитеката и просторних планера („Службени гласник РС”, бр. 51/19 и 2/21 – др. правилник);

- Правилник о приправничком стажу и стручном испиту здравствених радника („Службени гласник РС”, број 33/09);

- Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. године до 2026. године („Службени гласник РС”, бр. 18/21 и 36/21 – исправка);

- Акциони план за период 2021 до 2023. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. године до 2026. године („Службени гласник РС”, број 30/21);

- Акциони план за период 2024 до 2026. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. године до 2026. године („Службени гласник РС”, број 22/24).

Сви горе наведени прописи, односно документи јавне политике уређују различите врсте радне праксе, које имају исту сврху – стицања радног искуства кроз практичан рад, а које су се као такве издвојиле и у свеобухватној студији о радним праксама коју је Европска комисија спровела 2012. године. У питању су следеће врсте праксе:

1) Пракса као обавезан део формалног образовања (*Traineeships during Education*);

2) Пракса као обавезан услов за обављање одређених занимања (*Traineeships as Part of Mandatory Professional Training*);

3) Пракса као мера активне политике запошљавања (*Traineeships as part of Active Labour Market Policies for Unemployed*);

4) Пракса на отвореном тржишту рада (*Traineeships in the Open Labour Market*).

Праксе као обавезан део формалног образовања и као обавезан услов за обављање одређених занимања, у правном систему Републике Србије, детаљно су уређене. Законом о дуалном образовању и Законом о средњем образовању и васпитању уређене су радне праксе као део образовног програма у средњим стручним школама, док су радне праксе у области високог образовања оквирно уређене Законом о високом образовању. Додатни оквир за реализацију пракси, које су део студијских програма на високошколским установама, успостављен је Законом о дуалном моделу студија у високом образовању, а спроводи се у складу са студијским програм конкретне високошколске установе. Изложени начин регулисања и спровођења ове врсте пракси, у складу је са праксом у државама чланицама

ЕУ, где се такође, праксе у средњим стручним школама уређују од стране државе, док се праксе у оквиру виших нивоа образовања детаљније уређују од стране високошколске установе, у складу са специфичностима конкретног студијског програма.

Праксе, које су као обавезан услов за обављање одређених занимања, присутне су у свим државама чланицама ЕУ. Такође, слично је и у нашој држави. Пракса као обавезан услов за обављање одређеног занимања када је то прописано законом или правилником о организацији и систематизацији послова који доноси послодавац на најоштрији начин, уређена је Законом о раду. Ова пракса се обавља кроз приправнички стаж, закључивањем уговора о раду у својству приправника или закључивањем уговора о стручном оспособљавању. Разлика између ова два уговора је у статусу и правима ових лица, док су услови и трајање праксе исти. Приправником се сматра лице које први пут заснива радни однос по завршеном средњем или високом образовању или је радило краће од утврђеног трајања приправничког стажа (члан 47). Приправник заснива радни однос уговором о раду, са свим правима из радног односа, с тим што за време приправничког стажа има право на зараду у висини од најмање 80% од основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду (члан 109). Поред тога, Законом о раду прописано је да се уговор о стручном оспособљавању (члан 201. ст. 1. и 3. Закона о раду), може закључити ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова који доноси послодавац предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци. Послодавац може лицу на стручном оспособљавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању, при чему се та новчана накнада не сматра зарадом у смислу овог закона. Поред тога, посебним прописима је утврђена обавезна пракса, као што је: пракса као услов за полагање стручног испита предвиђена за здравствене раднике (Правилник о приправничком стажу и стручном испиту здравствених радника), обављање правосудних функција (Закон о правосудном испиту) или послове инжењера и архитекти (Правилник о полагању стручног испита у области просторног и урбанистичког планирања, израде техничке документације, грађења и енергетске ефикасности, као и лиценцама за одговорна лица и регистру лиценцираних инжењера, архитеката и просторних планера). Овим прописима уређују се све појединости у вези са спровођењем ове врсте пракси.

Различити видови пракси присутни су у стратегијама запошљавања, као **део мера додатног образовања и обука**, које се организују у циљу стицања неопходних знања, вештина и радног искуства која недостају лицима како би повећали могућности за запошљавање или одржање запослења. Конкретан правни оквир за спровођење постојећих облика пракси, као мера активне политике запошљавања, одређен је: Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Стратегијом запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године са Акционим планом за период од 2021. до 2023. године и Акционим планом за период од 2024. до 2026. године за њено спровођење, Правилником о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања. У поменутој Стратегији, наводи се да је, поред стручне праксе и приправништва, који се годинама реализују као мере активне политике запошљавања, потребно уредити и радне праксе (које могу, али не морају бити у директној вези са претходним формалним образовањем учесника). За мерама стицања практичних знања, постоји велика заинтересованост и потреба, посебно код младих, јер доприносе унапређивању запошљивости и транзицији на тржиште рада, кроз стицање радног искуства и развој општих и специфичних компетенција, које се могу стећи и

усавршити само у радном окружењу. Поред мере стицања практичних знања, присутне су и друге сличне мере додатног образовања и обука, које спроводи Национална служба за запошљавање, као део активне политике запошљавања, као што су обуке на захтев послодавца, обуке за потребе послодавца за запосленог, стручне праксе или обуке за тржиште рада. Све ове мере садрже специфичне услове за њихову реализацију, а њихово спровођење не везује се нужно за пословне просторије и пословне процесе код послодавца. Узимајући у обзир све наведено, из угла шире употребе пракси које су део активних мера политике запошљавања, произилази да су ови облици (укључујући и меру стицања знања, која је најсличнија појму радних пракси), резервисани за ограничен број лица (лица без стручне спреме и лица са средњом стручном спремом).

Праксе на отвореном тржишту су праксе које се остварују без претходних формалних услова у смислу њене обавезности. У питању је пракса усмерена на учење и обуку, која траје краћи временски период, у оквиру којег практикант код изабраног послодавца, стиче искуство у раду, на одређеним пословима. У последњој деценији бива све распрострањенија у економијама широм Европе. Нарочито је популарна међу младима, који кроз овај вид пракси, препознају шансу за транзицију из образовања на тржиште рада. У Републици Србији, ова врста праксе на отвореном тржишту није правно уређена, што резултира са неколико негативних последица. На првом месту, изостају позитивни ефекти које радне праксе имају на тржиште рада, као и на свеукупну економију.

Главни циљ радне праксе јесте да се кроз стицање практичних знања и радног искуства унапреди могућност запошљавања на тржишту рада, те радна пракса представља први корак на путу појединца ка тржишту рада. Пошто омогућава стицање радног искуства и конкретних знања који се стичу у реалном радном окружењу, радна пракса се јавља као ефикасан инструмент за прекидање, такозваног „зачараног круга неискуства“ код младих, односно појаву да млади након окончања школовања немају радно искуство, а да се као услов за запослење, најчешће тражи одређено радно искуство. Са друге стране, постоје и бројни позитивни ефекти радне праксе и за послодавце који се налазе у улози праксодавца. Од посебног је значаја могућност послодавца да, кроз програм организовања праксе, пронађу потенцијалне запослене, као и да их прилагоде свом процесу и организацији рада. На овај начин радна пракса олакшава и убрзава селекцију кандидата за запослење, што је за многе послодавце дуг и нимало јефтин процес. Поред тога, спровођење праксе омогућава послодавцу да се кроз пружање могућности за стицање практичних знања младих, афирмише као друштвено одговоран привредни субјекат, те да на тај начин изграђује свој углед у друштвеној и пословној заједници и да постане привлачан за запошљавање будућих кандидата одговарајућег квалитета. Такође, поједине студије показују да стицање радног искуства кроз радне праксе за 44% повећава шансе за проналажење запослења, док са друге стране готово за четвртину смањује неусклађеност понуде и тражње на тржишту рада.⁷ Спровођење радних пракси има посебан позитиван утицај на младе, јер омогућава лакшу транзицију из система образовања на тржиште рада.

Успостављање правног оквира за спровођење радних пракси је значајно, имајући у виду обавезе Републике Србије у односу на Агенду за одрживи развој 2030⁸, коју су 2015. године усвојиле 193 државе чланице Генералне скупштине Уједињених нација. Оно би могло да допринесе остваривању циља одрживог развоја 4 – Обезбедити инклузивно и праведно квалитетно образовање и промовисати могућност целоживотног учења за све,

⁷ Тања Павловић-Крижанић, Александра Ђуровић, Бојан Велев, *Стручне праксе и стручно оспособљавање у Републици Србији: изазови спровођења и могуће перспективе*, Београдска отворена школа, 2015

⁸ <http://sdg.indicatori.rs/>

посебно потциља 4.4 „До 2030. значајно повећати број младих и одраслих који имају одговарајуће вештине, укључујући техничке и стручне, за запошљавање, достојне послове и предузетништво“. Такође, оно је значајно и за остваривање циља 8 „Промовисати континуиран, инклузиван и одржив економски раст, пуну и продуктивну запосленост и достојанствен рад за све“.

У циљу предлагања решења који ће дати најбоље резултате у овој области, спроведена је анализа упоредне праксе у земљама Европске уније. Савет министара ЕУ је 2014. године усвојио Препоруку о квалитетном оквиру за спровођење пракси (у даљем тексту: Препорука)⁹ која је донета са намером да се повећа квалитет пракси и тако повећа запосленост младих људи. Разлог усвајања ове препоруке био је да се успоставе смернице за хармонизацију законског оквира за спровођење квалитетних радних пракси јер само на тај начин, оне могу остварити своју сврху, која се тиче унапређивања запошљавања и убрзавања транзиције ка сталном запослењу. Поменута Препорука је дала и дефиницију радне праксе, односно оне се одређују као краткорочни програми стицања радног искуства, били они плаћени или не, а који укључују компоненту учења и обуке, који се предузимају како би се стекло практично и професионално искуство, у циљу унапређивања запошљавања и транзиције ка сталном запослењу. Након дефинисања појма радних пракси, Препоруком се даље експлицитно истиче да се овај документ не односи на праксе које су обавезан део формалног образовања, као и на праксе које се јављају као обавезан услов за обављање одређених занимања.

Према Европске комисије¹⁰, све земље чланице имају неки вид регулације пракси, које су део активне политике тржишта рада, док у већини земаља праксе, које се нуде на отвореном тржишту, нису регулисане. У погледу врсте регулаторног оквира, свега три земље чланице имају посебне законе којима регулишу праксе, и то оба типа пракси (Белгија, Словенија и Литванија). Остале земље регулишу праксе кроз друга правна акта (уредбе), додатне одредбе закона о раду или путем колективних уговора када се ради о праксама на отвореном тржишту. У свега неколико земаља праксе на отвореном тржишту, задовољавају већину критеријума Препоруке. Међу тих неколико земаља,¹¹ налазе се Румунија, Словенија и Бугарска. Ситуација је много повољнија када се ради о праксама које су саставни део активне политике тржишта рада, јер су у већини земаља чланица ЕУ, оне усклађене са критеријумима Препоруке. Постојање писаног споразума¹² је испуњено у већини земаља чланица и то за оба типа праксе. У највећем броју земаља пракса не траје дуже од шест месеци. Бугарска и Хрватска су међу земљама у којима постоје праксе које трају дуже од овог периода, док у Словенији праксе трају и мање од месец дана. Скоро све праксе обезбеђују новчану накнаду практиканту. У 16 од 28 земаља постоји ментор за сваког практиканта, док је у свега 11 земаља могуће сертификат добити након завршене праксе.¹³

⁹ Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships 2014/C 88/01, од 10. 3. 2014.

¹⁰ European Commission, Applying the Quality Framework for Traineeships, Strasbourg, 4.10.2016, SWD(2016) 324 final

¹¹ Ибид.

¹² Ибид.

¹³ Sienkiewicz, L. (2018). Traineeships under the Youth Guarantee Experience from the ground, European Commission.

2) Утврђивање циљева које треба постићи

Циљ - побољшање положаја младих на тржишту рада, као и старијих дугорочно незапослених лица који се налазе на евиденцији Националне службе за запошљавање

Циљ предложених решења у Нацрту закона је на директан начин повезан са посебним циљ 2 - Унапређен положај незапослених лица на тржишту рада Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. године до 2026. године („Службени гласник РС“, бр. 18/21 и 36/ 21 – исправка) и допринеће његовом остварењу кроз спровођење квалитетних радних пракси, чиме ће се осигурати бржа транзиција младих од школе до посла, а код старијих дугорочно незапослених бржа интеграција на тржиште рада.

Показатељи путем којих ће бити могуће утврдити да ли је дошло до остваривања циља су следећи:

Показатељ	Почетна вредност (Q2 2025)	Циљна вредност 2026
стопа NEET (15-29) у %	13,9%	12,7%
стопа дугорочне незапослености	3,7%	2,8%

*Извор провере: Анкета о радној снази (Републички завод за статистику)

3) Анализа опција за остваривање циљева

У циљу разматрања најбоље опције за постизање циља и усвајање најбољих решења, разматране су опције које су идентификоване на основу разматраних међународних примера, као и на основу елемената који одређују појам радних пракси који је дат у Препорукама.

Status quo опција

На основу спроведене *ex ante* анализе из које произилази овај извештај, утврђено је да би избором ове опције у Републици Србији, положај младих, на тржишту рада, остао непромењен. Недостатак радног искуства, који је један од најчешћих препрека за запошљавање младих, не би могао да се надомести путем постојећих облика пракси у правном систему Републике Србије. Такође, без уређења законског оквира радне праксе, не би могло да се очекује смањење удела дугорочно незапослених лица (лице која тражи посао 12 месеци и дуже). Једини начин да се отклоне недостаци је детаљно уређење ове области доношењем новог закона.

Опција 1

Овом опцијом успоставља се правни оквир за спровођење радних пракси који обухвата лица до 30 година. Такође, обухвата и лица старија од 30 година, која дуже од 12 месеци траже посао. Послодавац је правно лице, предузетник и представништво или огранак страног правног лица, регистровано на територији Републике Србије код ког се обавља посао. Остављена је могућност и да се државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, нађу у улози послодавца. Практикант има ментора који мора бити стручан (прописују се услови за ментора), садржина уговора о радној пракси је

прописана, радна пракса траје до шест месеци, јасно су дефинисана права и обавезе послодавца и практиканта, као и њихова заштита.

Опција 2

Овом опцијом успоставља се правни оквир за спровођење радних пракси који обухвата само лица до 30 година. Послодавац је правно лице, предузетник и представништво или огранак страног правног лица, регистровано на територији Републике Србије код ког се обавља посао, као и државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Практикант има ментора који мора бити стручан (прописују се услови за ментора), садржина уговора о радној пракси је прописана, радна пракса траје до шест месеци, јасно су дефинисана права и обавезе послодавца и практиканта, као и њихова заштита.

Избор оптималне опције је извршен на основу мултикритеријумске анализе, узимајући у обзир следеће критеријуме: обухват лица на тржишту рада, трошкови спровођења опција, ефикасност у достизању циља.

Опција	Опција 1	Опција 2
Критеријум		
Обухват лица на тржишту рада	5	3
Трошкови спровођења	5	1
Ефикасност у достизању циља	5	3
Укупно	15	7

(скала 1-5 бодова; 1-најнеповољнија оцена; 5-најповољнија)

Као најповољнија, оцењена је Опција 1 која подразумева укључивање широког круга лица, и то младих који се налазе на тржишту рада, као и лица старија од 30 година, која дуже од 12 месеци траже посао, кроз закључивање уговора о радној пракси, чија је садржина јасно дефинисана. У погледу трошкова спровођења, ова Опција 1 је најповољнија из разлога што не изискује додатне трошкове у буџету, односно спровођење ове опције не зависи нужно од обезбеђивања финансијских средстава у буџету Републике Србије, већ само онда, када се органи државне управе, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, нађу у улози послодавца. Претпоставка је да ће таква могућност бити коришћена онда, када поменути органи буду планирали да ангажују практиканта и да му плате уговорену накнаду, са припадајућим порезима и доприносима, што подразумева да су пре тога потребна средства планирали и обезбедили у својим буџетима. У погледу ефикасности у достизању циља, показало се да је ова опција најповољнија, пре свега због широког круга лица на које се односи, као и због тога што спровођење ове опције није условљено додатним трошковима, те се са њеним спровођењем може започети одмах по усвајању закона, а обзиром да обухвата широк круг лица, резултати ове опције ће бити

видљиви у врло кратком року, након почетка спровођења.

4) **Анализа финансијских ефеката**

Изабрана опција ће имати позитивне ефекте на јавне приходе, у смислу њиховог повећања, кроз порезе и доприносе које ће привредни субјекти бити у обавези да плаћају на име уговорене накнаде, приликом ангажовања практиканата. Такође, и у дугом року очекују се повећање јавних прихода, јер је претпоставка да ће се након завршетка радне праксе, практиканти у врло кратком року пронаћи одговарајући посао за већу зараду, што подразумева веће наплате пореза и доприноса од будућих виших зарада.

Потенцијални расходи, односно обезбеђивање финансијских ресурса за спровођење изабране опције у буџету, потребно је обезбедити само уколико би се државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе определили за могућност ангажовања практиканата, те би као послодавци, имали обавезу плаћања пореза и доприноса по основу уговора о радној пракси. Изабрана опција не утиче на међународне финансијске обавезе, нити подразумева оснивање нових институција, реструктурирање постојећих институција и обуке државних службеника, чак ни у ситуацији када би се органи државне управе определили за закључивање уговор о радној пракси. Самим тим што не подразумева расходе за органе државе управе, не постоји потреба за редистрибуцијом постојећих средстава. Такође, изабрана опција нема ефекте на расходе други институција.

5) **Анализа економских ефеката**

Изабрана опција, која пружа потребну правну заштиту младих од злоупотреба њиховог рада и ствара услове које подразумевају да време проведено на радној пракси буде квалитетно и циљано искоришћено од стране и практиканта и привредног субјекта, изискује одређене трошкове. Пре свега, трошкове на страни привредних субјеката, у улози послодавца. Ови трошкови обухватају, не само трошкове, у погледу плаћања новчане накнаде практиканту, са припадајућим порезима и доприносима, већ и у погледу додатног ангажмана постојећих ресурса како би се обезбедила квалитетнија пракса (обезбеђење менторске подршке и надгледање рада практиканта).

Са друге стране, користи изабране опције за послодавце се огледају у мањој флукутацији радника, нижим фиксним и варијабилним трошковима ангажовања рада и већој продуктивности. Такође, позитиван ефекат огледа се и у рефлексiji раста продуктивности радника (способност да произведу више у истој јединици времена) на друге чланове колектива и допринос расту целокупне радне организације. То са своје стране, доприноси и укупном економском расту земље.

Изабрана опција би на индиректан начин могла да утиче и на конкурентност привредних субјекта, који кроз ангажовање практиканата, формирају и развијају квалитетне раднике, уз чију помоћ ће повећати своју препознатљивост на тржишту, а самим тим и конкурентност.

Овом опцијом практиканти би убрзали своју улазак на тржиште рада, запослили се за вишу зараду и били задовољнији будућим послом, што показују резултати међународних студија, које наводе и користи попут изградње вештина које студенти не успевају да стекну кроз процес школовања, као што су тимски рад, узајамно учење и одговорност у послу. Неке друге, мање директне користи - већа вероватноћа осамостаљивања од родитеља, раније

заснивање породице и пораст људског капитала у земљи. Свакако, све наведено потврђује да би изабрана опција директно утицала на друштвено богатство, што би за дужи рок подразумевало развој и повећање стандарда превасходно младих, а касније би се рефлектовало и на остатак друштва.

Такође, изабрана опција ствара позитивне ефекте на квалитет и статус радне снаге, као и права и обавезе и одговорности послодавца, кроз успостављање јасних правила, уређујући права и одговорности практиканта, његову заштиту, као и права и обавезе послодавца, чиме се поменута злоупотреба практиканата, који је потенцијално третиран као јефтина и незаштићена радна снага, своди на најмању могућу меру.

6) Анализа ефеката на друштво

Изабрана опција проузрокује и материјалне и нематеријалне користи грађанима, превасходно младима и особама преко 30 година старости које су дугорочно незапослене. Материјалне користи се огледају у остваривању права на новчану накнаду која је обавезан елемент Уговора о радној пракси, док се нематеријалне користи огледају у повећању задовољства на послу, раст продуктивности на нивоу фирме али и целокупног друштва. Са друге стране, није препознат штетни утицај изабране опције на неку специфичну групу популације, а с обзиром да је изабрана опција усмерена на побољшање положаја младих на тржишту рада, сви ефекти ове опције су умерени на поменуту осетљиву друштвену групу. Ефекат који изабрана опција има на тржиште рада и запошљавање, као и на услове за рад, огледа се у процени да ће предложена опција довести до побољшања индикатора тржишта рада за младе и оне преко 30 година старости који су дугорочно незапослени (раст стопе запослености и активности, а пад стопе незапослености). Код младих се очекује пад NEET стопе, односно броја оних који нису запослени, али се не налазе ни у систему образовања нити обуке. Поред квантитативних показатеља, очекује се да ће јасније регулисање радних пракси (прецизан опис посла, накнада, формално додељен ментор) допринети да практиканти усвајају знања и вештине које ће унапредити њихову будућу запошљивост на тржишту рада, у већој мери него што је тренутно случај. Истовремено, праксе имају позитивне ефекте и на послодавце јер им омогућују да боље упознају кандидате за посао, што кумулативно доводи до бржег усклађивања понуде и тражње за радом. Другим речима, спровођење радних пракси повољно делује на брже усклађивање понуде и тражње за радном снагом. Радне 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. Изабрана опција би кроз побољшање индикатора тржишта рада за младе и старије од 30 година који су дугорочно незапослени, довела до раста њиховог животног стандарда. Такође, реализација изабране опције позитивно ће утицати на промену социјалне ситуације на нивоу целокупне земље. Очекује се да ће изабрана опција повећати продуктивност будућих генерација кроз више вештина, што ће помоћи свим младима, да пређу на продуктивне могућности првог запошљавања, а такође ће омогућити свим одраслима да се прилагоде променљивим захтевима тржишта рада.

Изабрана опција неће имати утицаја на квалитет и доступност права на здравствену заштиту, односно права из обавезног здравственог осигурања. Наиме, практиканту се само мења основ осигурања, приликом пријаве на Централни регистар обавезног социјалног осигурања по основу уговора о радној пракси, али та чињеница нема утицај на стечени обим и садржај права из обавезног здравственог осигурања. Негативан ефекат остваривања

уговорене накнаде односи се на коришћење породичне пензије, тј. на обуставу исте, уколико практикант оствари уговорену накнаду на месечном нивоу у износу вишем од најниже основице у осигурању запослених, важеће у моменту уплате доприноса.

7) Анализа управљачких ефеката

Изабраном опцијом се не уводе организационе, управљачке или институционалне промене, нити је реализацијом изабране опције потребно извршити реструктурирање постојећег државног органа, односно другог субјекта јавног сектора (нпр. проширење, укидање, промене функција/хијерархије, унапређење техничких и људских капацитета и сл.). Изабрана опција је у сагласности са већ поменутиим важећим прописима, међународним споразумима и усвојеним документима јавних политика и не утиче на владавину права и безбедност. Изабрана опција утиче само на одговорност послодаваца, који ће бити у обавези, да лица са којима су закључили уговор о радној пракси, пријаве на Централни регистар обавезног социјалног осигурања, као и да воде евиденцију о издатим потврдама о обављеним радним праксама.

8) Анализа ризика

Главни ризик у вези са спровођењем радних пракси огледа се у опасности од њихове злоупотребе, у смислу да ће послодавци користити радну праксу, не у сврху обуке и припреме младих за тржиште рада, већ као замену за запослење. У циљу свођење овог ризика на најмању могућу меру, прописане су казнене одредбе, који утврђују прекршајну одговорност послодавца, предузетника у својству послодавца, као и за одговорно лице у правном лицу.

*

* *

Овај извештај се, у складу са чланом 35. став 2. и чланом 38. Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС”, број 8/19), објављује на дан отпочињања јавне расправе о Нацрту закона о радној пракси.