

DOBAR MENTOR = ODLIČNA PRAKSA!



BEOGRAD, 2017. GODINA

AUTOR: JOVANA EMILIA STOILJKOVIĆ



UNIJA POSLODAVACA SRBIJE UZ PODRŠKU SOLIDAR SUISSE/SWISS LABOUR ASSISTANCE SLA REALIZUJE ISTRAŽIVANJE KOJE SE BAVI ANALIZOM STAVOVA POSLODAVACA O STRUČNOJ PRAKSI U REPUBLICI SRBIJI. SVRHA ISTRAŽIVANJA JE DA IZNEDRI SA KAKVIM PROBLEMIMA I PREPREKAMA SE SUOČAVAJU POSLODAVCI PRILIKOM ORGANIZOVANJA STRUČNE PRAKSE A U CILJU ZALAGANJA ZA UVOĐENJE NOVE MERE U NACIONALNI AKCIONI PLAN ZA ZAPOŠLJAVANJE KOJA BI PORED NAKNADE ZA LICE NA PRAKSI PREDVIDELA I NAKNADU ZA MENTORE TOKOM ORGANIZOVANJA STRUČNE PRAKSE. OVA MERA DALA JE ODLIČNE REZULTATE U SLOVENIJI, SLOVAČKOJ I HRVATSKOJ JER SE VELIKI BROJ MALIH I SREDNJIH PREDUZEĆA UKLJUČIO U ORGANIZOVANJE STRUČNE PRAKSE I TIME PODIGAO KOMPETENCIJE MLADIH NA TRŽIŠTU RADA TAKO ŠTO MLADI TOKOM OBAVLJANJA STRUČNE PRAKSE STEKNU ADEKVATNE PRAKTIČNE VEŠTINE. SUSREĆEMO SA SA VEĆIM BROJEM MALIH I SREDNJIH PREDUZEĆA KOJA BI ORGANIZOVALA STRUČNU PRAKSU ALI NEMAJU DOVOLJNO SREDSTAVA DA MOTIVIŠU MENTORA DA VIŠE VREMENA POSVETI LICU NA PRAKSI. PORED TOGA, PRIMEĆUJE SE PAD PRODUKTIVNOSTI U MALIM PREDUZEĆIMA PRI ORGANIZOVANJU STRUČNE PRAKSE KADA SE MENTOR POSVETI LICU NA PRAKSI I TIME ZANEMARI DEO SVOJIH RADNIH ZADATAKA. FINANSIJSKOM STIMULACIJOM MENTORA NADOKNAĐUJE SE PAD PRODUKTIVNOSTI I PODIŽE SE KVALITET STRUČNE PRAKSE I UNAPREĐUJE SE MOGUĆNOST ZAPOŠLJAVANJA MLADIH.

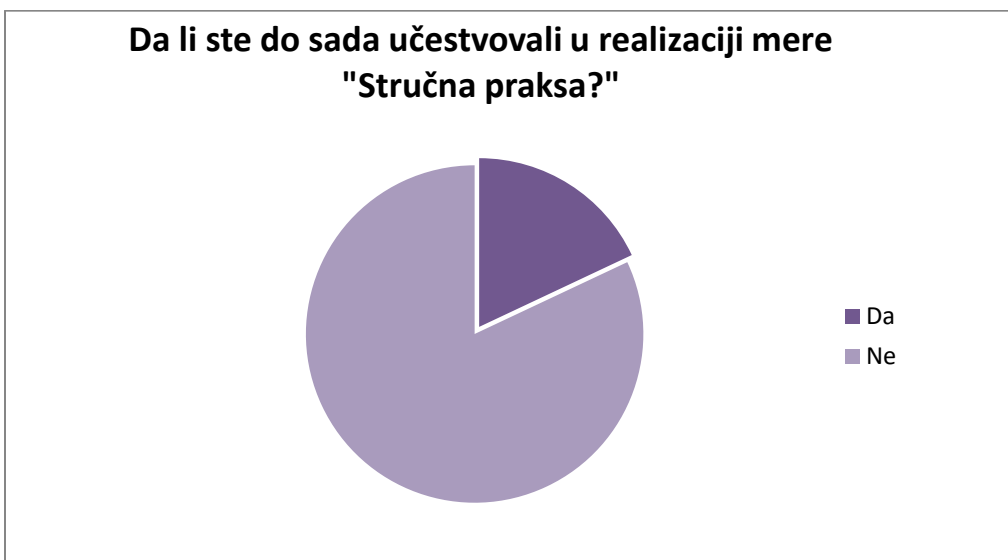
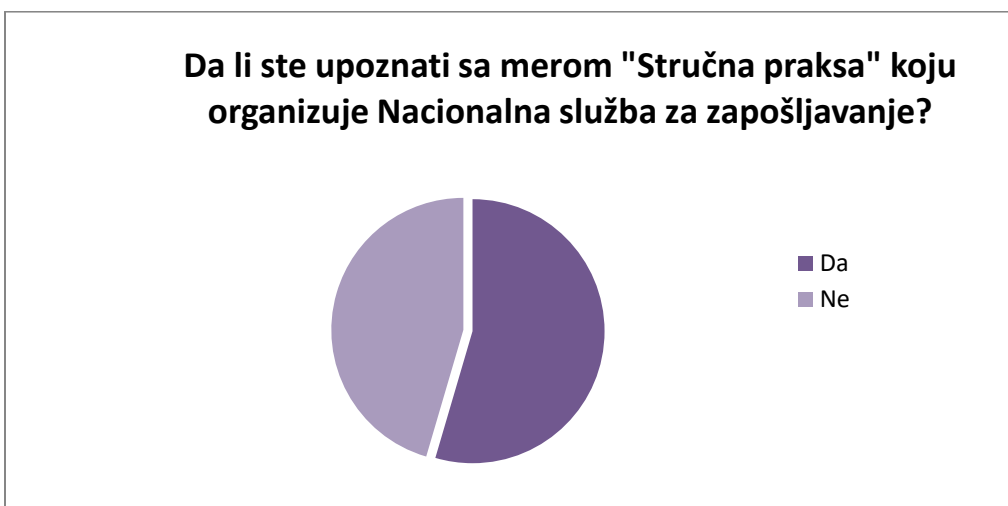
Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku u Republici Srbiji stopa nezaposlenosti mladih za prvi kvartal u 2016. godini (u grupi 15 do 30 godina) iznosila je 34,2%. Alarmantna činjenica jeste da više od polovine (50,9%) mladih traži posao duže od godinu dana, odnosno u proseku je mladoj osobi potrebno dve godine (23,4 meseca) od diplomiranja do prvog stabilnog/zadovoljavajućeg zaposlenja. Lica po završetku obrazovanja se neretko nađu na tržištu rada bez radnog iskustva i bez razvijenih veština i kompetencija koje se mogu steći isključivo u radnom okruženju, a dugotrajna nezaposlenost dovodi do lične obeshrabrenosti i opadanja veština (Marjanović, Dragana. 2016. Tranzicija mladih žena i muškaraca u Srbiji na tržištu rada, Work4Youth serija br 36). Jedan most ka zapošljavanju koji se pokazao kao efikasno rešenje je **stručna praksa**. Organizovanje stručne prakse donosi pogodnosti i mladoj osobi i samom poslodavcu. Stručna praksa pomaže licu pri tranziciji iz sistema obrazovanja na tržište rada i povećava njegovu kompetentnost na istom, a poslodavac na ovaj način dobija „osveženje“ u vidu nove energije i ideja, kao i priliku da izabere najbolje i najperspektivnije mlade ljude za buduće poslovanje.

Unija poslodavaca Srbije teži da podstakne i motiviše mala i srednja preduzeća da u većoj meri organizuju stručnu praksu za mlade. Unija poslodavaca Srbije uz podršku SOLIDAR Swiss Labour Assistance – SLA sprovodi projekat koji ima za cilj unapređenje položaja mladih sa aspekta njihove zapošljivosti i povećanja kompetitivnosti na tržištu rada, kao i podsticanje aktivnog uključivanja poslodavaca u organizovanje stručne prakse. Poseban cilj ovog projekta je podizanje kvaliteta stručne prakse kroz obuku mentora. Prema prethodim istraživanjima Unije poslodavaca Srbije 94,8% poslodavaca je izjavilo da bi organizovali stručnu praksu u svom preduzeću uz finansijsku pomoć. Značajan broj malih i srednjih preduzeća je izjavilo da bi organizovali stručnu praksu ali nemaju dovoljno sredstava da motivišu mentora da se više posveti licu na praksi, kao i da je evidentan pad produktivnosti u malim preduzećima koja organizuju stručnu praksu ako se mentor posveti licu na praksi i time zanemari deo svojih radnih zadataka. Takođe, mentori najčešće nisu motivisani da prenose znanja licima na praksi pa bi eventualna novčana stimulacija mentora dovela do odgovornijeg odnosa mentora prema zadatku, time bi i stručna praksa bila daleko kvalitetnija. 50% mladih koji su bili na stručnoj praksi izjavili su da nisu imali mentora, samim tim nisu imali priliku da u potpunosti iskoriste mogućnosti stručne prakse.

Tokom juna meseca sprovedeno je istraživanje stavova poslodavaca o stručnoj praksi u Republici Srbiji pomoću upitnika u Beogradu, Nišu, Novom Sadu i Subotici na uzorku od 200 ispitanika. Najveći broj ispitanika spada u sektor malih i srednjih preduzeća. Anketa je takođe bila dostupna na web sajtu Unije poslodavaca Srbije i facebook stranicama. Cilj istraživanja je bio da iznedri moguće probleme sa kojima se suočavaju poslodavci prilikom organizovanja stručne prakse i da bude osnov za predlog Unije poslodavaca Srbije kako treba da izgleda

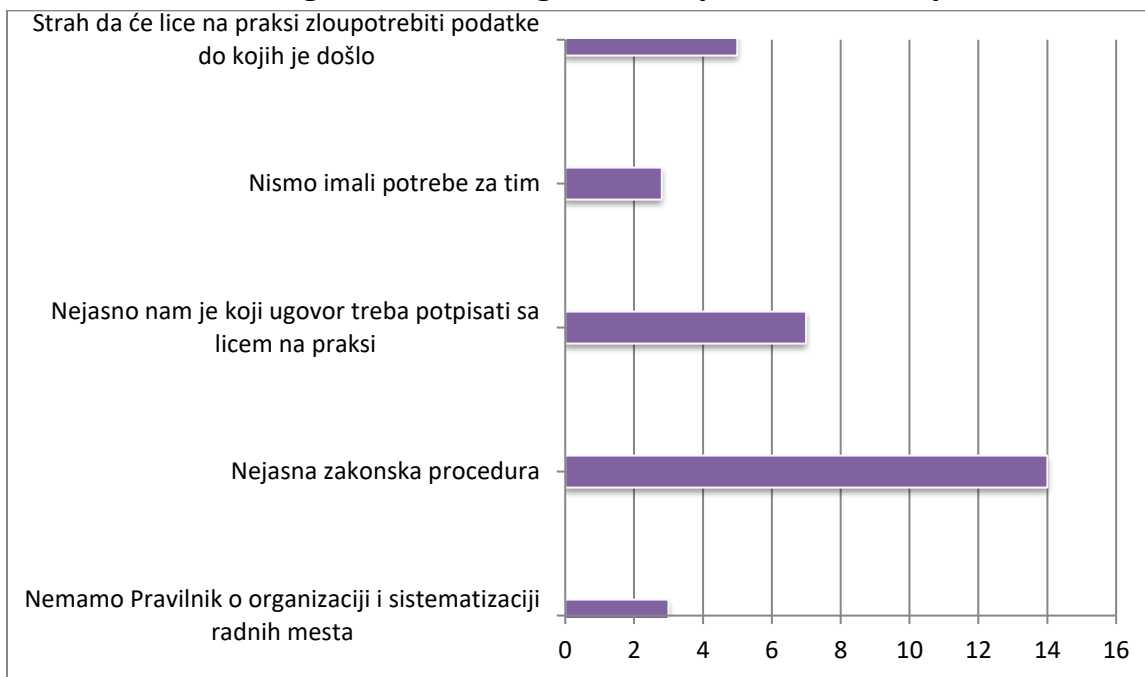
izmenjen član 201. Zakona o radu koji reguliše stručno osposobljavanje i usavršavanje, i u skladu sa odgovorima, osnov za zalaganje za uvođenje novih mera u Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje.

Jedna od aktivnih mera politike zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje koju je Unija poslodavaca Srbije uz podršku Solidar Suisse promovisala je „Stručna praksa“. Prilikom popunjavanja ovog upitnika 45,5% ispitanika odgovorilo je da je upoznato sa merom „Stručna praksa“ koju organizuje Nacionalna služba za zapošljavanje, a samo 18% da je do sada učestvovalo u realizaciji mere „Stručna praksa“.



Na pitanje da li su ispitanici – poslodavci sami organizovali praksu u svom preduzeću 51% odgovorilo je potvrdno. S obzirom na veliki broj pogodnosti organizovanja prakse za mlade, tako i za samog poslodavca, interesovalo nas je da čujem razlog zašto se 49% ispitanika - poslodavaca nije odlučilo da organizuje praksu. Nije iznenadila činjenica da je većina tih poslodavaca odgovorila da se ne odlučuje na ovaj korak zbog nejasne zakonske procedure regulisanja prakse. U moru nedoumica kad je u pitanju pravna regulativa prakse postoji takođe i problem koji ugovor zaključiti sa licem na praksi. Javlja se kao odgovor i bojazan poslodavaca da će lice na praksi zloupotrebiti podatke do kojih je došlo. Takođe, neki poslodavci ističu činjenicu da nemaju potrebe za organizovanjem prakse u svojim preduzećima. Podatak koji dodatno treba da motiviše ostale poslodavce da organizuju praksu u svom preduzeću je da je među ispitanicima koji su organizovali praksu u svom preduzeću **više od 82% primilo barem jedno lice u radni odnos nakon završetka prakse.**

Navedite razlog zašto niste organizovali praksu u svom preduzeću



Ispitanike koji su odgovorili da su organizovali praksu u svom preduzeću, bilo sami ili da su učestvovali u meri Nacionalne službe za zapošljavanje „Stručna praksa“ pitali smo da se izjasne kakva su im iskustva bila prilikom organizovanja i sprovođenja stručne prakse, kao i da li smatraju da se mladi odnose odgovorno prema poslu. Čak 90% ispitanika je odgovorilo da su im dosadašnja iskustva pozitivna, dok je samo 10% iznelo negativno mišljenje.

S obzirom na visok broj poslodavaca koji smatraju da su im iskustva pri organizovanju i realizaciji prakse u svom preduzeću pozitivna, ne iznenađuje nas podatak da je 86,4% ispitanika odgovorilo da smatra da se mladi na praksi odgovorno odnose prema poslu.

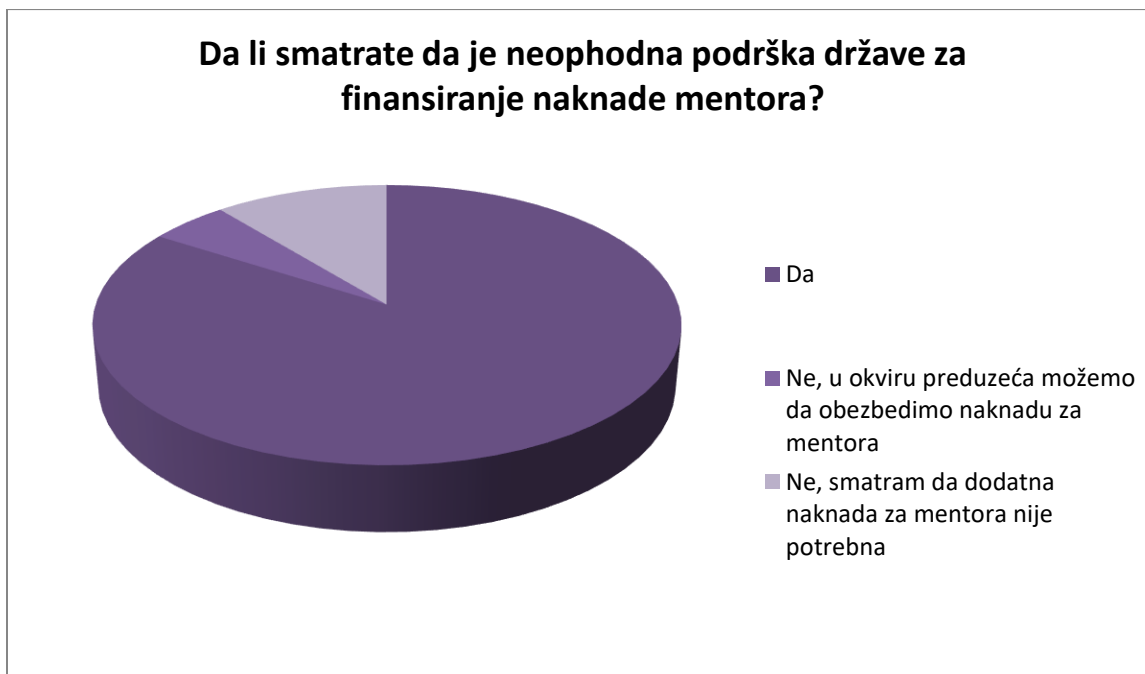
Postojanje mentora tokom realizacije stručne prakse je od izuzetnog značaja kako za lice na praksi tako i za samo preduzeće, jer se na taj način lice na praksi najbolje i najbrže upoznaje sa radom preduzeća, i u skladu sa tim je **82% ispitanika – poslodavaca odgovorilo da smatra da bi trebalo propisati zakonom da je za realizaciju stručne prakse u preduzeću neophodno da postoji mentor.**

Mentor bi trebalo da prati razvoj lica na praksi tokom njegovog boravka u preduzeću i da redovno održava sastanke i konsultacije kako bi lice na praksi imalo priliku da postavi sva pitanja i kako bi došlo do razmene informacija i pružanja konstruktivnog feedback-a. Značaj i neosporna uloga mentora je prepoznata od strane poslodavaca, te je na naše pitanja da li je licu na praksi bio dodeljen mentor, 93% ispitanika koji su organizovali prakse u svojim preduzećima odgovorilo potvrdno. Samo 7% ispitanika odgovorilo je da licu na praksi nije bio dodeljen mentor.



Kao što je već spomenuto, značaj mentora za vreme prakse je od izuzetne važnosti za razvoj lica na praksi, međutim ne sme se zaboraviti činjenica da, naročito u malim preduzećima gde je broj zaposlenih mali, mentor zbog posvećivanja vremena licu na praksi može doći u situaciju da zanemari svoj primaran posao i samim tim dolazi do pada produktivnosti preduzeća. Kako bi se napravio balans između posvećivanja vremena licu na praksi i obavljanja redovnih radnih zadataka, par zemalja u regionu smatra da će finansijska stimulacija mentora nadoknaditi pad produktivnosti i učiniti kvalitetnijom stručnu praksu, a samim tim i povećati konkurentnost mlade osobe na tržištu rada jer će tokom prakse steći upotrebljive praktične veštine. Ova mera je u zemljama poput Hrvatske, Slovenije i Slovačke dala jako dobre rezultate. U skladu sa tim, pitali smo ispitanike da li smatraju da bi kvalitet programa stručne prakse i posvećenost mentora bili na višem nivou kada bi se mentor finansijski stimulisao. 84% odgovorilo je potvrdno, dok 16% ispitanika smatra da finansijska stimulacija mentora ne bi uticala na kvalitet programa stručne prakse i posvećenost mentora. Istraživanje je pokazalo da 84% ispitanika smatra da je neophodna podrška države kako bi se finansirala dodatna naknada za mentora,

dok je 11% odgovorilo da smatra da nije potrebna dodatna naknada za mentore a svega 5% da u okviru preduzeća mogu da obezbede naknadu za mentora.



U skladu sa tim, hteli smo da znamo da li naši ispitanici smatraju da bi Nacionalna služba za zapošljavanje trebalo u narednom Nacionalnom akcionom planu za zapošljavanje, pored postojećih programa da kreira i program stručne prakse u kom bi uz naknadu za lice na praksi bila predviđena i naknada za mentore. S obzirom da smo kroz prethodna pitanja uvideli da poslodavci podržavaju značaj i ulogu mentora tokom prakse, nije nas iznenadila činjenica da se **85% ispitanika izjasnilo da smatra da treba u naredni NAPZ, uz postojeće programe uvesti program stručne prakse u kom bi pored naknade za lice na praksi bila predviđena i naknada za mentore.**

Kao što smo već naveli, u malim preduzećima evidentan je pad produktivnosti prilikom organizovanja stručne prakse jer se mentor posveti licu na praksi i time zanemaruje deo svojih radnih zadataka. Pitali smo poslodavce – ispitanike koji su organizovali praksu u svojim preduzećima da li smatraju da je primaran posao mentora bio zapostavljen zbog posvećivanja pažnje licu na praksi. S obzirom da su u istraživanju učestvovali poslodavci iz raznih sektora, mišljenja su bila podeljena. 54% smatra da primaran posao mentora jeste (bio) zapostavljen zbog posvećivanja pažnje licu na praksi, dok 46% smatra da nije.

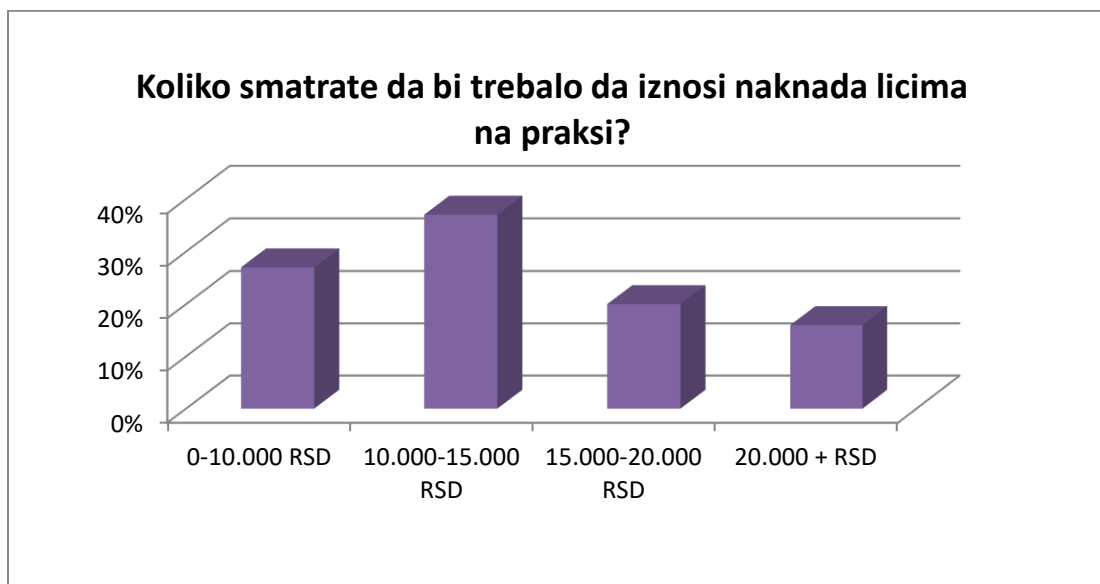
Jedan od ispitanika – poslodavaca, koji je ujedno i mentor, je odgovorio „ne, ali opet napominjem, s obzirom na delatnost, prolazili su kroz sve faze posla sa mnom, od marketinga, ugovaranja sastanaka pa do predstavljanja na sastancima i pregovora. Kod tehničkih zanimanja možda je drugačije, tj. da posao mentora trpi“.

Značajan element stručne prakse je obavljanje evaluacije po njenom završetku. Mentor bi trebalo zajedno sa licem koje je na praksi da razmotri evaluaciju pre nego što lice ode iz preduzeća. Evaluacijom se utvrđuje uspeh lica, njegov doprinos preduzeću, razvoj veština i stečena znanja. Evaluacija je od značaja kako licu na praksi i njegovom budućem zaposlenju, ili praksi, tako i samom mentoru i preduzeću. Lice koje je bilo na praksi će dobiti jasniju sliku o svom doprinosu organizaciji, koje veštine treba da usavrši, koje su mu prednosti i na čemu bi trebalo dodatno poraditi. Za lice na praksi je konstruktivan feedback uvek dobrodošao. Među ispitanicima koji su organizovali stručnu praksu u svom preduzeću 43% je obavilo evaluaciju prakse po njenom završetku, 35% smatra da nije neophodna, dok se 22% izjasnilo da nije imalo vremena.

S obzirom na to da praksa može da bude plaćena ili neplaćena, zanimalo nas je da čujemo kako poslodavci o tome razmišljaju. **86% poslodavaca – ispitanika smatra da lica na praksi treba da dobiju novčanu naknadu**, dok 14% smatra da ne treba.



Poslodavci – ispitanici koji su odgovorili da smatraju da licu na praksi treba obezbediti naknadu, pitani su koliki smatraju da bi taj iznos trebalo da bude. Rezultati su prikazani u sledećoj tabeli:



U skladu sa visokim brojem ispitanika – poslodavaca koji je izjavio da smatra da licima na praksi treba obezbediti novčanu naknadu 75% se složilo da bi zakonom trebalo propisati obavezu plaćanja naknade licima na praksi. Neki ispitanici su istakli da smatraju da bi to trebalo da bude iz državnih sredstava, a jedan ispitanik misli da bi se propisivanjem obaveze plaćanja novčane naknade licima na praksi znatno umanjio broj organizovanih praksi.

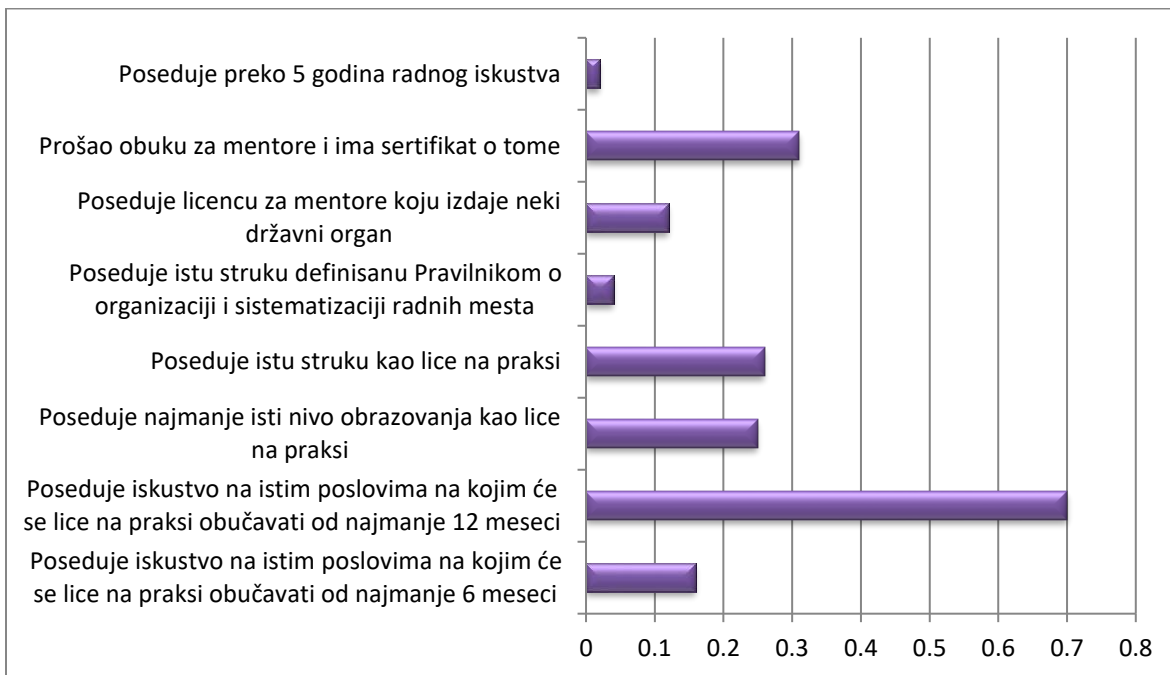
Pitanje koje izaziva globalno interesovanje i predmet je dilema je samo trajanje stručne prakse. Pitali smo naše ispitanike da li misle da bi zakonom trebalo propisati, odnosno ograničiti, maksimalnu dužinu trajanja stručne prakse. 81% je izjavilo da smatra da bi trebalo zakonom propisati maksimalnu dužinu trajanja stručne prakse, dok je 19% reklo da ne treba.



Jedna od aktuelnih tema kada su u pitanju stručne prakse jeste **kvalifikacija mentora**. Odnosno, ko može biti mentor, šta se od njega zahteva po pitanju stručne spreme, iskustva, neke dodatne obuke? Prema javnom pozivu Nacionalne službe za zapošljavanje za realizaciju programa stručne prakse za 2017. godinu, kriterijumi kadrovskih kapaciteta koji se odnosi na mentore propisuje bodovnu listu, sa najvećim brojem poena mentoru koji: „*ima istu struku, najmanje je istog nivoa obrazovanja kao nezaposleno lice i ima više od 36 meseci radnog iskustva, ili, najmanje istog nivoa obrazovanja kao i nezaposleno lice, ima više od 48 meseci radnog iskustva na poslovima na kojima će se stručno osposobljavati nezaposleno lice i ima struku definisanu Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta poslova kod poslodavca*“.

Postavlja se pitanje čemu dati prioritet kada se uzimaju u obzir kvalifikacije mentora. Jedan ispitanik smatra da mentor „*može završiti osnovnu školu a biti vanserijski majstor i dobar prenosilac znanja*“. Pitali smo ispitanike – poslodavce da li smatraju da je neophodno zakonom propisati ko sve može da obučava lice na praksi. 83% ispitanika koje je odgovorilo da smatra da treba zakonom propisati ko može da obučava lice na praksi, pitali smo koje kriterijume smatraju da mora da ispunjava mentor.

Koje kriterijume smatrate da mentor mora da ispunjava?



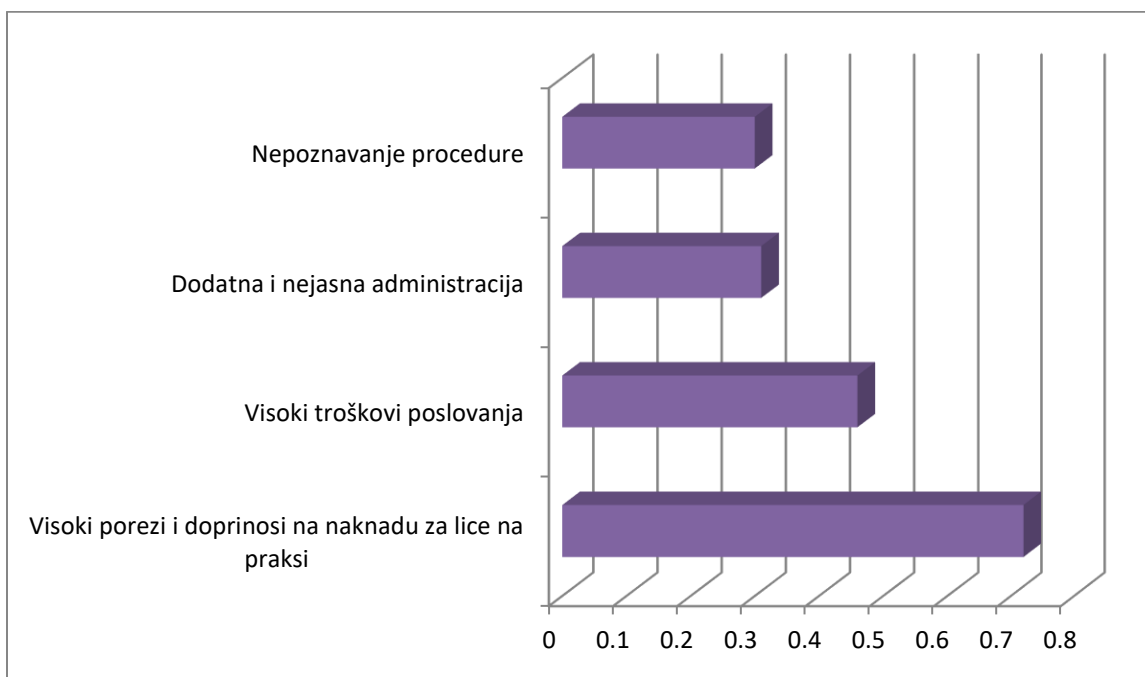
Rezultati pokazuju da pored obrazovanja i struke mentora, **najvažnije je da mentor ima iskustvo na poslovima koje treba da podučava**. Iskustvo i sam rad na određenim poslovima se u nekim sektorima vrednuju višestruko u odnosu na formalno obrazovanje i nikako ne treba zaboraviti da to lice koje dođe na praksu je uglavnom lice koje je tek izašlo iz sistema

obrazovanja i na koje iskusni zaposleni treba da prenese svoje znanje i iskustvo koje je stekao radom na tim poslovima.

Pitali smo i ispitanike da li smatraju da je neophodno da postoji Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kako bi se obavljala stručna praksa. S obzirom da preduzeća koja imaju do 10 zaposlenih nisu u obavezi da imaju Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta i da je obaveza imati ovakav akt pri organizovanju stručne prakse samo dodatna administracija, nije nas iznenadilo što je 85% ispitanika odgovorilo ne.

Važan aspekt projekta je **zalaganje za smanjenje stope poreza i doprinosa na ugovorenu naknadu za lice na praksi**. Ukoliko se ugovori neplaćena praksa stopa poreza i doprinosa iznosi 6%, a pri ugovaranju naknade za lice na praksi stopa poreza i doprinosa iznosi 36,3% (!) što nikako ne deluje stimulatивно na poslodavce da organizuju plaćenu praksu, a u koliko se odluče da ipak plate lice na praksi to se u nekim slučajevima radi „na crno“ upravo zbog visoke stope poreza i doprinosa. U skladu sa tim, pitali smo poslodavce šta njima predstavlja prepreku da obezbede naknadu za lice na praksi i dominantan broj ispitanika je odgovorio da su to visoki porezi i doprinosi na naknadu za lice na praksi.

Šta Vam predstavlja prepreku da obezbedite naknadu za lice na praksi?



Umesto zaključka

Odgovori poslodavaca se mogu podeliti u tri ključne kategorije u kojima je evidentno neophodno insistirati na promenama kako bi se stručna praksa u Republici Srbiji učinila kvalitetnijom i realizovala u većem broju.

Zakonodavni okvir

- Uspostaviti stabilan i efiksan okvir koji će postaviti jasne i temeljne uslove u kojima se realizuje stručna praksa
- Smanjiti visoke stope poreza i doprinosa na ugovorenu naknadu za lice na praksi i time stvoriti stimulativnu poresku politiku koja će doprineti povećanju ugovorenih naknada za lice na praksi i smanjenju "rada na crno"
- Omogućiti preduzećima koja nemaju Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta da organizuju stručnu praksu
- Uvođenje obaveze da za realizaciju stručne prakse u preduzeću postoji mentor kome će biti dodeljeno lice na praksi i propisati kriterijume koje mentor mora da ispunjava

Politika zapošljavanja

- Izvršiti sveobuhvatnu evaluaciju postojećih aktivnih mera politike zapošljavanja i prepoznati nove efikasne mere usmerene na mlade
- Modifikovati postojeći program aktivnih mera politike zapošljavanja NSZ i uvesti novu meru finansiranja mentora tokom organizovanja stručne prakse koja će znatno doprineti kvalitetu stručne prakse
- Insistirati da preduzeća koja imaju obučene mentore steknu dodatne poene prilikom konkurisanja za program Stručna praksa Nacionalne službe za zapošljavanje

Javna informisanost

- Šire informisati mlade i poslodavce o merama Nacionalne službe za zapošljavanje i mogućnostima organizovanja stručne prakse
- Motivisati i podsticati mala i srednja preduzeća da u što većem broju organizuju stručnu praksu za mlade ukazujući na neosporne benefite koje pruža za obe strane
- Pružanje podrške u vezi konfuzne zakonske regulative i procedure prilikom organizovanja stručne prakse koja je među glavnim razlozima zbog koje se poslodavci ne odlučuju na ovaj korak