

Projekat finansira:
Fond za civilno društvo u razvoju



VODIČ KROZ RADNA I SOCIJALNA PRAVA ZA MLADE U REPUBLICI SRBIJI



Projekat sprovode:





VODIČ KROZ RADNA I SOCIJALNA PRAVA ZA MLADE U REPUBLICI SRBIJI

Beograd, jul 2018. godine

Nove mogućnosti za dostojanstven rad mladih u Srbiji

Primeri dobre prakse

Izdavač

Udruženje građana
Inicijativa za razvoj i saradnju
Antifašističke brobe 27/8,
11070 Novi Beograd, Srbija

Beograd, jul 2018. godine

Projekat **“Nove mogućnosti za dostojanstven rad mladih u Srbiji”** teži da unapredi socijalni dijalog i podstakne saradnju socijalnih partnera u cilju zajedničkog delovanja u pravcu iznalaženja predloga za smanjenje stope nezaposlenosti mladih u Srbiji.

Projekat finansira CISU fond u okviru programa Ministarstva spoljnih poslova Kraljevine Danske, namenjenih organizacijama civilnog društva koje rade na razvojnoj komponenti društva. Vodeću ulogu u implementaciji ima FIC iz Danske, nevladina organizacija posvećena socijalnom razvoju i jačanju inkluzije. Partneri u Srbiji su Unija poslodavaca Srbije, Savez samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost”. Implementaciju u Srbiji koordinira lokalna nevladina i neprofitna organizacija – Udruženje građana Inicijativa za razvoj i saradnju (IDC).

Sprovođenje projekta počelo je 1. marta 2017. godine i trajaće pune dve godine.

Cilj projekta

Jačanje saradnje i socijalnog dijaloga socijalnih partnera u Srbiji pri izradi zajedničkog predloga *Akcionog plana socijalnih partnera* radi povećanja broja i kvaliteta radnih mesta za mlade u Srbiji. Akcioni plan se fokusira na ono što socijalni partneri mogu da urade u međusobnoj saradnji, odnosno motiviše i inspiriše tripartitne sporazume i inicijative drugih aktera, uključujući kompanije, centre za stručno usavršavanje, lokalne vlasti i nacionalne zakonodavce.

Projekat je usmeren i na povećanje kapaciteta socijalnih partnera i drugih relevantnih učesnika u cilju buduće realizacije *Akcionog plana*, čije je kreiranje predviđeno kao jedan od rezultata ovog projekta.

Planirane aktivnosti projekta uključuju izradu početne studije (*Baseline study*) u vidu jasnog pregleda stanja, mogućnosti i potreba i postavljanja osnove za dalji rad na poboljšanju zapošljivosti mladih u Srbiji, kao i osnove za razvoj budućeg *Akcionog plana socijalnih partnera* kao svojevrsnog odgovora pomenutih aktera na probleme sa kojima se danas susreće omladina pri uključivanju na tržište rada.

U projekat su uključene:

Fagligt Internationalt Center – FIC

Skanavej 22, 2 24000 Kopenhagen, Danska

Ujedinjeni granski sindikati “Nezavisnost”

Nušićeveva 21, 11000 Beograd, Republika Srbija

Savez samostalnih sindikata Srbije (SSSS)

Trg Nikole Pašića 5, 11000 Beograd, Republika Srbija

Udruženje građana “Inicijativa za razvoj i saradnju” – IDC

Antifašističke brobe 27/8, 11070 Beograd, Republika Srbija

Unija poslodavaca Srbije

Stevana Markovića 8, 11080 Beograd, Republika Srbija

Solidar Foundation

Rue de Pascal 4-6, Brisel, Belgija



UVOD

Generacija Z ili "post-milenijalci" su mladi rođeni sredinom '90-ih godina 20. veka. Odrastali su u godinama kada su se njihovi roditelji u Srbiji borili da zadrže radna mesta zbog ekonomskih sankcija, potom tranzicije i Svetske ekonomske krize. Od svog ranog detinjstva, uz ekonomske probleme, pratili su i kasnije usvajali tehnološke inovacije koje se smenjuju brže nego ikada ranije. Generacija Z je prva kojoj je internet dostupan od malih nogu (zbog čega se naziva i "I-generacija", čak i "skrinejdžeri") i koja mobilni telefon koristi svakodnevno u većoj meri nego što gleda televiziju. Istovremeno, ekonomska neizvesnost, nedostatak radnih mesta i perspektive u Srbiji pojačavaju nameru za emigriranjem – privremeno, u želji za znanjem ili na duže, trbuhom za kruhom.

Promene u sferi informaciono-komunikacionih tehnologija, dostupnost informacija, globalizacija, skraćenje vremenskih i prostornih distanci, kao i nesigurnost u našem lokalnom okruženju, čine da mladi i svet rada posmatraju kao veoma promenljivu kategoriju. Više ne postoji jedno zanimanje za ceo radni vek, već obrazovanje mora biti celoživotan proces, a generacija Z navikla je na konstantan pristup informacijama i spremni su da potraže praktične i efikasne tutorijale. Oni će, verovatno, biti najobrazovanija i tehnološki "najpotkovanija" generacija, od malena navikla na konstantno "apdejtovanje".

Trend digitalizacije i automatizacije rada u savremenom globalizovanom svetu, međutim, donosi nove probleme, među kojima su: pritisak multitaskinga, konstantna dostupnost i konektovanost sa poslom putem mobilnog telefona, gubljenje tradicionalnih radnih mesta i nedostatak sigurnih poslova, neergonomski uslovi rada, "virtuelni" poslodavac koji nije dostupan, socijalna isključenost, gubljenje identiteta u odnosu na grupu srodnih radnika i nemogućnost povezivanja i zastupanja zajedničkih stavova. Sve je ređe zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme (u Srbiji je, u 2015. godini, na neodređeno vreme radilo svega 61% mladih od 15 do 29 godina), što otežava ili potpuno onemogućava osamostaljivanje od roditelja, kupovinu stana preko kredita, zasnivanje sopstvene porodice.

Mladima iz ove generacije nedostaju "meke" veštine, iskustvo i veštine pregovaranja sa poslodavcem. Uglavnom su veoma samosvesni, informisani i samostalni, ali često nisu u poziciji da se izbore sa poslodavcem za bolje uslove rada. Ne treba zaboraviti da je upravo zajednička borba sindikata i širih društvenih pokreta za kolektivna i individualna prava rezultirala dosadašnjim civilizacijskim napretkom građanskog društva. Potrebno je

omogućiti mladima učešće u oblikovanju i izgradnji novih oblika sindikalnog organizovanja, kako bi odgovorili njihovim potrebama u transformisanim okvirima sveta rada. Izazov leži u prevazilaženju "klikativizma" kao oblika virtuelnog aktivizma i pridobijanju omladine za njihovo aktivnije učešće u oblikovanju sopstvene i društvene stvarnosti.

POLOŽAJ MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

Problem nezaposlenosti mladih u Srbiji, u poslednjih pet godina, posledica je široko rasprostranjenog opšteg siromaštva i rastućih socijalnih nejednakosti. Siromaštvo u Srbiji je još uvek koncentrisano u tradicionalno nerazvijenim područjima na jugu i jugoistoku zemlje, ali se usled nepovoljnih ekonomsko-socijalnih uslova širi u sva područja. Istovremeno, dok se sindikati i poslodavci u Srbiji još uvek bore za uspostavljanje punog socijalnog dijaloga o zapošljavanju i razvoju, svet se suočava sa novim izazovima koje na tržište rada donosi proces globalizacije. Jedan od najznačajnijih izazova danas predstavlja proces digitalizacije i njenih posledica na svet rada.

Mladi u Srbiji se suočavaju sa **problemima zastarelih obrazovnih programa i njihovom neusklađenošću sa potrebama privrede**. Naša zemlja, na primer, godišnje iškoluje 1.000 informaciono-tehnoloških stručnjaka, a trenutno nedostaje oko 15.000 kadrova, dok je procena da će u narednom periodu taj broj dostići 50.000.

U tom i takvom opštem kontekstu, položaj mladih na tržištu rada je veoma nepovoljan.

Posebno je zabrinjavajuća činjenica da mladi iz statusa nezaposlenosti ne izlaze zapošljavanjem, već padom u neaktivnost, jer gube nadu u mogućnost kvalitetnog i dostojanstvenog zapošljavanja. **Najveći broj mladih nezaposlenost percipira kao najznačajniji rizik u srpskom društvu, dok su na drugom i trećem mestu porast siromaštva i nesigurnost zaposlenja**. Zbog toga se Srbija suočava sa enormno visokim odlivom mladih visokokvalifikovanih ljudi iz zemlje.

I ostali socijalni uslovi u kojima mladi žive negativno se reflektuju na status aktivnosti mladih na tržištu rada Srbije: nemogućnost postizanja finansijske samostalnosti, odnosno život u istom domaćinstvu sa roditeljima - čak i kod mladih sa stabilnim zaposlenjem, usled niskih zarada.

Obrazovna struktura mladih Srbiju smešta na donju polovinu evropskih zemalja na hijerarhijskoj lestvici Eurostata. Najveći broj mladih ima srednje obrazovanje (69,7%), više i visoko obrazovanje ima 22,7%, dok je 6,5% mladih samo sa osnovnom školom. Pa, ipak, u velikom procentu mladi u Srbiji potpadaju u kategoriju podzaposlenosti. Oko polovine zaposlenih mladih ljudi radi na poslovima ispod svojih kvalifikacija i stručnosti.

S obzirom na opšte privredne i uslove na tržištu rada u Srbiji, veliki broj mladih još uvek radi na crno ili preko različitih oblika ugovornog angažovanja, odnosno bez zasnivanja radnog odnosa. Zajedničko im je **pristanje na rad bez uživanja punog obima prava iz rada.**

Nacionalna strategija za mlade utvrđuje osnovne principe za unapređenje društvenog položaja mladih i stvaranje uslova za ostvarivanje prava i interesa mladih u svim oblastima. U njoj je definisano devet ključnih ciljeva kao željenih, promenjenih stanja u oblastima od interesa za mlade. Kao prvi cilj istaknuta je zapošljivost i zaposlenost mladih žena i muškaraca, te kvalitet i mogućnosti za sticanje kvalifikacija i razvoj kompetencija i inovativnost mladih, aktivno učešće mladih žena i muškaraca u društvu, zdravlje i blagostanje mladih žena i muškaraca itd.

Ističe se i značaj promovisanja i podsticanja preduzetništva i preduzetničkog načina razmišljanja, otvaranja novih kompanija, samozapošljavanja, stvaranja novih radnih mesta, ali i sticanja samopouzdanja i jačanja kreativnosti i društvene odgovornosti kod mladih.

Sindikati i poslodavci u Srbiji prepoznaju mlade ljude kao nosioce budućih ekonomskih i socijalnih inicijativa i smatraju da je u interesu društva da se pronađe rešenje koje će obezbediti da svi mladi u Srbiji imaju jednaka prava na kvalitetno i dostupno obrazovanje, na mogućnost da, po završetku formalnog obrazovanja, lako i brzo dođu do zaposlenja i obezbede zaradu koja će im omogućiti da pristojno žive u svojoj zemlji, da ostanu i da zasnuju svoju porodicu u Srbiji.

Iako nema primera pozitivne prakse u pogledu posebne zaštite mladih kroz kolektivne ugovore, za položaj mladih radnika je povoljnije kada postoji kolektivni ugovor i kada se prava mogu urediti dogovorom sa poslodavcem. S obzirom na novousvojeni Zakon o dualnom obrazovanju, postoji prostor da se ubuduće kolektivno pregovaranje dopuni pitanjima od posebnog interesa za mlade koji uče kroz rad, pre svega o poboljšanju samog procesa učenja i mogućnostima zapošljavanja u preduzeću u kome se odvija učenje.

ULAZAK NA TRŽIŠTE RADA

NACIONALNA SLUŽBA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Nacionalnoj službi za zapošljavanje obraćaš se ukoliko si nezaposlen ili ukoliko ti je potreban savet u vezi sa zapošljavanjem. Takođe, kroz različite programe koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje (u daljem tekstu: NSZ) možeš da promeniš ili otpočneš sopstveni posao.

Delokrug rada NSZ je širok i uključuje obaveštavanje i informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, ostvarivanje prava iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti, zaštitu lica koja se zapošljavaju u inostranstvu, profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom, ali i finansijskim posredovanjem, obradom podataka i drugim poslovima koji su precizno definisani njihovim Statutom.

Jedna od najznačajnijih delatnosti NSZ je sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja. **Mere aktivne politike zapošljavanja** su detaljno opisane u Nacionalnom akcionom planu za zapošljavanje (u daljem tekstu: NAPZ) koji se svake godine kreira u zavisnosti od prilika na tržištu rada.

U ovoj godini, neke od aktuelnih mera koje treba da omoguće lakše zapošljavanje su:

- 1. Posredovanje u zapošljavanju lica koja traže zaposlenje** – mera predstavlja podršku licima u procesu aktivnog traženja posla, u skladu sa dogovorenim individualnim planom zapošljavanja (savetovanje usmereno na izbor odgovarajućih poslova, razvijanje veština aktivnog traženja posla putem obuka za aktivno traženje posla, kluba za traženje posla), uspostavljanje kontakata sa poslodavcima i zadovoljavanje iskazanih potreba, selekciju i upućivanje lica koje traži zaposlenje poslodavcu radi izbora za zasnivanje radnog odnosa ili drugog radnog angažovanja, organizovanje sajmova zapošljavanja i dr.
- 2. Profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere** podrazumeva informisanje i savetovanje o mogućnostima za razvoj karijere, psihološku procenu za potrebe zapošljavanja, uključivanja u programe dodatnog obrazovanja i obuka i programe preduzetništva, trening samoefikasnosti i slično.
- 3. Subvencije za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih lica** su namenjene poslodavcima koji pripadaju privatnom sektoru, prvenstveno iz kategorije mikro, malih i srednjih preduzeća, za

zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih lica (mladi do 30 godina, stariji od 50 godina, Romi, osobe sa invaliditetom i dr.)

4. Podrška samozapošljavanju obuhvata stručnu pomoć, odnosno informativne i savetodavne usluge i obuke za razvoj preduzetništva i sredstva u vidu subvencije za samozapošljavanje.

5. Dodatno obrazovanje i obuka - godišnjim programom dodatnog obrazovanja i obuke utvrđuju se programi i mere dodatnog obrazovanja kojima lica stižu nova znanja, veštine i radno iskustvo. Jedna od najefikasnijih mera je **Program stručne prakse**. Ovaj program podrazumeva stručno osposobljavanje za samostalan rad u struci, za koje je stečeno odgovarajuće obrazovanje – kvalifikacija, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno sticanja uslova za polaganje stručnog ispita kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci. Program je namenjen nezaposlenim licima bez radnog iskustva u struci, sa najmanje srednjim obrazovanjem i realizuje se bez zasnivanja radnog odnosa, a Nacionalna služba za zapošljavanje pomaže poslodavcu tako što finansira korisnike u trajanju od najduže godinu dana.

6. Mere aktivne politike zapošljavanja za osobe sa invaliditetom podrazumevaju da poslodavac koji, na neodređeno vreme, zaposli osobu sa invaliditetom, bez radnog iskustva, ima pravo na subvenciju dela zarade za tu osobu u trajanju od 12 meseci. Ova mera obuhvata, takođe, i pružanje stručne podrške novozaposlenoj osobi sa invaliditetom (radna asistencija kod uvođenja u posao ili na radnom mestu) refundacijom poslodavcu troškova zarade za lice koje je angažovano na pružanju stručne podrške. Pored toga, prilagođavanje radnog mesta (kroz tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme u skladu sa mogućnostima i potrebama zaposlene osobe sa invaliditetom) refundiraju se poslodavcu u određenom iznosu.

Ukoliko želiš da saznaš nešto više o Nacionalnoj službi za zapošljavanje i o aktuelnim merama aktivne politike zapošljavanja poseti internet stranu www.nsz.gov.rs

Informaciju više o planu zapošljavanja, o strategiji i svim zakonima i pravilnicima koji se odnose na zapošljavanje možeš naći na web stranici Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja <https://www.minrzs.gov.rs/plan-zaposljavanja.html>

OSNOVNI PRINCIPI I RADNA PRAVA

Sloboda udruživanja i pravo na organizovanje i kolektivno pregovaranje

Pravo je svih radnika i poslodavaca da obrazuju organizacije po svom izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama. Ove organizacije imaju pravo da se sastaju, raspravljaju i slobodno pregovaraju o uslovima rada. Konvencije Međunarodne organizacije rada, takođe, štite radnike od diskriminacije uperene protiv sindikata.

Ukidanje svih oblika prinudnog ili obaveznog rada

Ovaj princip zabranjuje upotrebu svih vrsta prinudnog ili obaveznog rada kao sredstva političke prisile ili edukacije, kažnjavanja za izražavanje političkih uverenja ili učestvovanje u štrajkovima; meru radne discipline ili diskriminacije.

Najniža starosna granica za zasnivanje radnog odnosa i zabrana dečijeg rada

Ovaj standard kaže da minimalna starosna granica za primanje u radni odnos ne može biti ispod starosne granice završetka obaveznog obrazovanja (u Srbiji: 15 godina). Posebnim odredbama se eliminišu najgori oblici dečijeg rada (npr. ropstvo, prostitucija, trgovina ljudima).

Jednakost i zabrana diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje

Zapošljavanje, politika plata, dostupnost programa obuke, politika napredovanja zaposlenih, politika prestanka zaposlenosti, penzije i bilo koji drugi vid radnih odnosa mora da se zasniva na principu jednakih mogućnosti - bez obzira na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Cilj je promocija jednakih prilika i tretmana, jednakih zarada i beneficija za rad jednake vrednosti.

Ukoliko želiš da saznaš nešto više o Međunarodnoj organizaciji rada poseti internet stranu: www.ilo.org

OSNOVNA PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Odnos između zaposlenog i poslodavca uređen je skupom pravnih normi koje čine radno pravo.

Osnovni zakon koji reguliše radne odnose i koji propisuje minimum prava iz radnog odnosa i daje mogućnost priznavanja ili ugovaranja povoljnijih prava za radnike jeste Zakon o radu.

Aktuelni Zakon o radu možeš pronaći ovde:
https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html

Zakon o radu određuje minimum prava koji je radniku zagarantovan, a bolji uslovi rada mogu se ugovoriti kroz ugovor o radu koji svaki zaposleni pojedinačno sklapa sa poslodavcem ili preko kolektivnih ugovora koji se zaključuju na nivou preduzeća, delatnosti ili za određenu teritoriju.

Kolektivni ugovori predstavljaju rezultat pregovora, odnosno socijalnog dijaloga između zaposlenih udruženih u sindikate i poslodavaca. **Sindikat** je samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa. **Poslodavci** se, takođe, udružuju u svoje organizacije poslodavaca.

Na teritoriji Republike Srbije, na nacionalnom nivou, danas su reprezentativni Unija poslodavaca Srbije, Savez samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“.

VRSTE UGOVORA O RADU vs. RAD NA CRNO

RADNI ODNOS

Moraš imati najmanje 15 godina da bi mogao/la da se zaposliš, a ukoliko imaš manje od 18 godina – za zaposlenje ti je potrebna pismena saglasnost roditelja ili staratelja. Takođe, u periodu od 15. do 18. godine, ne možeš zasnovati radni odnos ukoliko ideš u školu, jer nije dozvoljeno da obavljaš posao u vreme pohađanja školske nastave.

Pre stupanja u radni odnos, sa poslodavcem se dogovaraš o uslovima rada. Radni odnos se zasniva **ugovorom o radu** u pisanom obliku koji se smatra

zaključenim kada ga potpišu zaposleni i direktor, odnosno preduzetnik. Ugovor o radu se potpisuje u tri primerka, od kojih jedan obavezno dobija zaposleni.

Pre potpisivanja ugovora, obavezno pročitaj dokument i proveri da li sadrži sve ono o čemu si se usmeno dogovorio/la sa poslodavcem. Sve nejasnoće treba rešiti pre potpisivanja ugovora o radu.

Ugovor o radu mora da sadrži:

- » Naziv i adresu poslodavca;
- » Ime i prezime i mesto prebivališta ili boravišta zaposlenog;
- » Vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog;
- » Vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- » Mesto rada;
- » Način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- » Trajanje ugovora o radu na određeno vreme;
- » Dan početka rada;
- » Radno vreme (puno, nepuno, skraćeno, u smenama i sl.);
- » Novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknadu zarade, uvećanje zarade i druga primanja zaposlenog;
- » Rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- » Pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi;
- » Trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze: godišnji odmor, bolovanje, otkazni rok u slučaju raskida radnog odnosa, pravo na penziona i zdravstveno osiguranje – ukoliko se razlikuju od opštih pravila navedenih u Zakonu o radu.

Važno je da znaš da poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa davanjem prethodne blanko izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata za posao. Takođe, ugovorom o radu mogu se utvrditi samo bolji uslovi rada od onih propisanih Zakonom o radu, a nikako lošiji.

Ugovorom o radu može da se uvede **probni rad** koji ne može da traje duže od 6 meseci. Ukoliko si na probnom radu, i ti i tvoj poslodavac možete okončati ugovor sa otkazniom rokom koji ne može biti kraći od 5 radnih dana.

Ugovor o radu se može zaključiti na neodređeno (bez datuma isticanja ugovora) ili određeno vreme (za tačno određeni vremenski period).

Ugovor o radu na neodređeno vreme se zaključuje, prema odredbama Zakona o radu, u slučaju da nije utvrđeno vreme na koje se ugovor zaključuje.

Ugovor o radu na određeno vreme sklapa se u slučaju kada se radni odnos zasniva na vreme čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla (na primer, sezonski poslovi) ili za vreme povećanog obima posla koje traje određeno vreme. Na ovaj način zasnovani radni odnos, neprekidno ili sa prekidima, ne može trajati duže od 24 meseca na bilo kom poslu (radnom mestu) kod istog poslodavca. Pod prekidom se ne smatra period kraći od 30 radnih dana.

Radni odnos na određeno vreme, radi zamene privremeno odsutnog s posla, može se zasnovati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.

Radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje 5 radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.

Radni odnos prestaje istekom ugovorenog vremena o radu.

RAD VAN RADNOG ODNOSA (RADNO ANGAŽOVANJE)

Poslodavac može da te angažuje za obavljanje poslova i van radnog odnosa. Tada sa poslodavcem sklapaš neki od ugovora o radnom angažovanju, kao što su ugovor o privremenim i povremenim poslovima ili ugovor o delu.

Ugovor o delu može se zaključiti **samo za obavljanje poslova van delatnosti poslodavca**, odnosno poslodavac ne može sa tobom sklopiti ugovor o delu za posao stalnog karaktera koji je sistematizovan.

Ugovor o delu se zaključuje u pisanoj formi i njegov bitan elemenat nije vreme trajanja, već posao koji se obavlja i vreme početka i završetka obavljanja posla. Pored roka za izvršenje posla, ovim ugovorom se utvrđuje i naknada i druga prava i obaveze ugovornih strana.

PRIPRAVNIČKI STAŽ I UGOVORI O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU I USAVRŠAVANJU

Za određena zanimanja, kada prvi put zasnivaš radni odnos, moraš odraditi tzv. **pripravnički staž**. Pripravnički staž je vrsta obuke za samostalno obavljanje poslova u struci za koju si se školovao/la.

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u iznosu u visini 80% zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu.

Pripravnički staž može trajati najviše godinu dana.

U slučaju sklapanja ugovora o stručnom osposobljavanju, naknada se može isplatiti, ali ona nema karakter zarade.

U svrhu različitih vidova specijalizacije, može se sklopiti i ugovor o stručnom usavršavanju.

U Srbiji je nedavno donet i **Zakon o dualnom obrazovanju**, čije se stupanje na snagu očekuje od septembra 2019. godine. Ovim zakonom regulisano je sticanje praktičnih znanja i veština za učenike srednjih stručnih škola.

Nijedna od ovih vrsta radnog angažovanja nije radni odnos.

Više o Zakonu o dualnom obrazovanju pogledajte na:
<https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-dualnom-obrazovanju.html>

RAD „NA CRNO“

Radom „na crno“ smatra se **neprijavljeni, nelegalni rad**, odnosno angažovanje zaposlenog:

- » Bez ugovora o radu u pisanom obliku;
- » Na osnovu različitih „simuliranih“ ugovora (na primer, ugovor o delu ili ugovor o privremenim i povremenim poslovima za angažovanje na poslovima za koje, po vrsti, karakteru i obliku, postoje svi uslovi za zasnivanje radnog odnosa);
- » Bez prijave nadležnim organima socijalnog (penzijsko-invalidskog i zdravstvenog) osiguranja: Fondu PIO i Republičkom zavodu za zdravstveno osiguranje, odnosno nepoštovanjem zakonske obaveze da radniku, u roku od 15 dana, dostavi fotokopiju prijave ovim organima;
- » Na poslovima za koje preduzeće nije registrovano, odnosno nema adekvatne dozvole;
- » Na poslovima koji ne odgovaraju normativima i standardima za tu delatnost, odnosno vrstu poslova;
- » Izvan radnog vremena, odnosno izvan zakonom utvrđenog prekovremenog rada.

Radom „na crno“ se, takođe, smatra i:

- » Neisplaćivanje zarade ili isplate dela zarade „na ruke“;
- » Poslovanja bez izdavanja računa;
- » Svakog drugog rada koji se odvija suprotno propisima kojima se reguliše oblast radnih odnosa ili odvijanje radnog procesa u delatnosti u kojoj je zaposleni angažovan.

Rad „na crno“ nije zakonit i ne osigurava ti nikakva prava!

OTKAZ UGOVORA O RADU

Ukoliko ti kao zaposleni/a želiš da otkážeš ugovor o radu, u obavezi si najmanje 15 dana pre dana koji si naveo kao dan prestanka radnog odnosa da dostaviš poslodavcu otkaz ugovora o radu u pisanom obliku.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog, ali ne pre nego što te upozori pisanim putem na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i ostavi ti rok od najmanje osam dana od dostavljanja upozorenja da se izjasniš.

Ugovor o radu poslodavac otkazuje **rešenjem, u pisanom obliku koje se mora dostaviti lično**. Poslodavac je tada dužan da ti isplati sve neisplaćene zarade i sva druga primanja koja si ostvario/la do dana prestanka radnog odnosa.

RADNO VREME

Puno radno vreme je 40 časova nedeljno i, po pravilu, radni dan traje 8 časova. Međutim, za mlade od 18 godina, ne može da se utvrdi puno radno vreme u dužem trajanju od 35 časova nedeljno, niti dužem od 8 časova dnevno. **Nepuno radno vreme** je kraće od punog radnog vremena. Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima skraćuje se radno vreme na osnovu stručne analize najviše 10 sati nedeljno, to je takozvano **skraćeno radno vreme**. Ako radiš skraćeno radno vreme, ostvaruješ sva prava iz radnog odnosa kao da radiš sa punim radnim vremenom.

U slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima, može se javiti potreba za **prekovremenim radom**, kako bi se, u određenom roku, završio posao koji nije bio planiran. Ovakav prekovremeni rad ne može trajati duže od 8 časova nedeljno. **Noćnim radom** se smatra ako radiš u vremenu od 22,00 časova do 6,00 časova narednog dana.

Mlađi od 18 godina ne mogu da rade na poslovima na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, vodom ili na velikoj visini, na poslovima na kojima mogu biti izloženi štetnom zračenju, otrovnim sredstvima i na poslovima koji na osnovu nalaza zdravstvenih organa mogu biti štetni i imati uvećan rizik da utiču na njihovo zdravlje. Ako imaš **između 18 i 21 godinu**, tada na ovim poslovima možeš raditi samo uz nalaz zdravstvenog organa koji utvrđuje da takav rad nije štetan po tvoje zdravlje.

Zabranjen je prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena ako je zaposleni mlađi od 18 godina. **Mlađi od 18 godina ne mogu da rade noću, osim u posebnim slučajevima propisanim zakonom.**

PRAVO NA ODMOR

Imaš pravo na **odmor u toku dnevnog rada**, u trajanju od najmanje 30 minuta, ako radiš najmanje 6 sati dnevno. Odmor ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena. Ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi sa strankama, odmor mora da se organizuje na način koji obezbeđuje da se rad ne prekida. Vreme koje provedeš na odmoru u toku radnog vremena se uračunava u radno vreme.

Imaš pravo na **dnevni odmor** u trajanju od 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, kao i na nedeljni odmor u trajanju od 24 časa neprekidno. **Nedeljni odmor** se, po pravilu, koristi nedeljom.

Posle mesec dana neprekidnog rada kod poslodavca, stićeš pravo na **godišnji odmor**. U svakoj godini imaš pravo na godišnji odmor, čije se trajanje utvrđuje opštim aktom i ugovorom o radu, ali ne može biti manje od 20 radnih dana. Godišnji odmor možeš da koristiš jednokratno ili u dva ili više delova.

PRAVO NA ZARADU

Za svoj obavljani rad, imaš pravo na odgovarajuću zaradu i **Zakon o radu garantuje jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti koji se ostvaruju kod poslodavca.**

Zarada se isplaćuje najmanje jednom mesečno, najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec. Ako zakonom nije drugačije određeno, zarada se isplaćuje isključivo u novcu.

Socijalno-ekonomski Savet Republike Srbije utvrđuje **minimalnu cenu rada**, na osnovu koje se obračunava minimalna zarada. Svaki zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

SOCIJALNO OSIGURANJE

Socijalno osiguranje osiguranom licu i članovima njegove porodice obezbeđuje zdravstvenu zaštitu i materijalna davanja u slučaju bolesti, starosti, invalidnosti, smrti i nezaposlenosti.

U Srbiji, sistem socijalnog osiguranja uključuje: (1) zdravstveno osiguranje, (2) penziono i invalidsko osiguranje i (3) osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

- (1) **doprinosi za zdravstveno osiguranje** uplaćuju se u korist Fonda za zdravstveno osiguranje i, na osnovu toga, treba da imaš overenu zdravstvenu knjižicu.
- (2) **doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje** se uplaćuju u korist Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje i, na osnovu ovih doprinosa, će ti se kasnije obračunavati i isplaćivati penzija.
- (3) **doprinosi za nezaposlenost** uplaćuju se u korist Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) i, na osnovu toga, primaš određenu nadoknadu kada ostaneš bez posla, određeni broj meseci.

I ti i poslodavac plaćate doprinose socijalnom sistemu kroz utvrđeni procenat od zarade.

Ukoliko želiš da saznaš više o doprinosima iz zarade poseti sajt Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje (Fond PIO):

<http://pio.rs/cir/kako-do-osiguranja-obavezno-socijalno-osiguranje.html>

Ukoliko želiš da proveriš da li ti poslodavac uplaćuje doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje, to možeš proveriti u Fondu PIO. Potrebno je da odeš u filijalu Fonda u tvom gradu (u Beogradu, to je Nemanjina 30) i da ponesesh važeću ličnu kartu. Link za Elektronski servis PIO fonda za građane:

<https://servisi.pio.rs/gradjani/modules/login/>

Ukoliko želiš da proveriš da li ti je i do kada overena zdravstvena knjižica to možeš uraditi ovde, samo sa podacima sa tvoje zdravstvene knjižice:

<http://www.rfzo.rs/index.php/osiguranalica/provera-overe-zdrisp>

ZAŠTITA BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

Svake godine u Srbiji Inspektorat za rad zabeleži više od 9000 povreda na radu, od kojih 36 do 40 bude sa smrtnim ishodom. Više od 2,5 miliona ljudi u svetu izgubi život u nesrećama na radu ili od profesionalnih oboljenja, dok 374 miliona radnika doživi povredu ili nesreću tokom rada.

Kao radnik, imaš pravo da budeš obavešten o opasnostima na radu i o tome kako da postupaš. Opasnost je sve ono što ti može naneti fizičku ili mentalnu povredu. Opasnost po zdravlje može dovesti do profesionalnih oboljenja kao što su: gubitak sluha, respiratorni problemi ili povrede zbog stalnog/ponovljenog naprezanja. Opasnosti po zdravlje mogu izazvati nesreće i povrede kao što su opekotine, posekotine, polomljene kosti, povrede kičme, pa i smrt.

Pitanja koja treba postaviti poslodavcu:

1. Za koje opasnosti ili rizike treba da znam?
2. Kome treba da se obratim sa pitanjem kako da bezbedno obavim zadatak?
3. Kome treba da se obratim ako primetim da nešto nije u redu?
4. Koje procedure za zaštitu bezbednosti treba da sledim?
5. Kakva mi je sigurnosna oprema potrebna za obavljanje posla?
6. Hoću li primiti obuku za korišćenje opreme za ličnu zaštitu?
7. Kako bi trebalo da postupim u hitnom slučaju? Koga treba da obavestim ako budem povređen/a?
8. Koje su moje odgovornosti u vezi sa zaštitom bezbednosti i zdravlja na radu?

Ukoliko želiš da saznaš više o zaštiti bezbednosti i zdravlja, stupi u kontakt sa licem za bezbednost i zdravlje na radu u preduzeću, Odborom za bezbednost i zdravlje, sindikalnim predstavnikom ili Inspektoratom za rad.

Za mlade od 15 do 18 godina koji su u radnom odnosu ili, po bilo kom osnovu, obavljaju rad kod poslodavca, važi posebna zaštita: poslodavac je dužan da, u pismenoj formi, obavesti mlade i njihove roditelje ili staratelje o proceni rizika na radnom mestu na koje su određeni, kao i o merama kojima se rizici otklanjaju.

S obzirom na telesni i duhovni razvoj dece mlađe od 15 godina života, pored ostalih, posebno su naglašene i dodatne opasne delatnosti radi obezbeđivanja njihove zaštite. Izuzetak, u ograničenom obimu, postoji kada je u pitanju stručno obrazovanje dece (učenici srednjih stručnih škola) kada su na praksi i tada pojedinim štetnostima i okolnostima mogu biti izloženi, ali maksimalno do 1/3 odnosno 1/5 mesečnog vremena predviđenog za rad odraslih.

Ovde možeš naći više detalja:

https://www.minrzs.gov.rs/files/doc/2016_godina/Bezdednost_na_radu/Uredbe_i_pravilnici/Dopuna/33_Pravilnik_o_preventivnim_merama_za_bzr_mladih.pdf

https://www.minrzs.gov.rs/files/uredba_o_utvrđivanju_opasnog_rada_za_decu.zip

Zakon o radu obezbeđuje **posebnu zaštitu omladine** na sledeći način:

1. Za mlađe od 18 godina u članu 84, predviđeno je da ne mogu da rade na poslovima:
 - » na kojima se obavlja težak fizički rad;
 - » koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;
 - » koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.
2. Za zaposlenog između navršene 18 i 21 godine života važi da može da radi na poslovima iz člana 84. tač. 1) i 2) ovog zakona samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.
3. Za mlađe od 18 godina član 88. predviđa zabranu prekovremenog rada i preraspodelu radnog vremena. Takođe, zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi noću, osim:
 - » ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti;
 - » kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne zaposlene.

Ovde možeš naći više detalja:

https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html

PREDUZETNIŠTVO ZA MLADE

Preduzetništvo predstavlja preduzimanje nekog poslovnog poduhvata, čiji je cilj da se odgovori na zahteve tržišta. Da biste postali preduzetnik, potrebno je da imate dobru ideju, sredstva za realizaciju iste, želju da uložite puno truda i rada, dobro razrađen biznis plan i entuzijazam!

Započeti sopstveni posao predstavlja izazov koji zahteva da verujete u svoju ideju i vešto planiranje i organizaciju. Takođe, neophodno je da postavite par pitanja sebi pre nego što se upustite u ovaj poduhvat. Da li verujete da je vaš proizvod ili usluga nešto za čim postoji interesovanje i potražnja na tržištu, da li ste spremni da preuzmete određene rizike radi ostvarivanja željenog cilja, kojoj ciljnoj grupi su namenjeni vaši proizvodi/ usluge, da li ste se konsultovali sa ljudima koji već imaju iskustvo u ovoj oblasti?

Za početak je potrebno da napravite **biznis plan**. Pre nego što počnete da pišete biznis plan, neophodno je obavite različite vrste ispitivanja i istraživanja, fokusirajući se na koncept „4P“ – proizvod, cena, mesto i promocija (product, price, place and promotion). Sa svim potrebnim informacijama moći ćete da napišete biznis plan koji je zasnovan na realnim pokazateljima na tržištu. Biznis plan je dokument u kojem definišete svoju poslovnu ideju i način na koju planirate da je ostvarite. Biznis plan treba da sadrži misiju i viziju preduzeća, šta predstavljate, šta želite da postignete i koji su vaši ciljevi, koja će biti vaša osnovna delatnost, poslovne aktivnosti, opis proizvoda ili usluge, marketinški plan i finansijsku analizu.

Gde i kako naći finansijska sredstva za započinjanje i vođenje sopstvenog biznisa je pitanje zbog kog se najčešće stvara bojazan među mladima da se upuste u ovu avanturu. **Osnovni izvori finansiranja** su, uglavnom: lična ušteđevina, zajam, investitori, krediti banaka, poslovni inkubatori itd. U cilju podsticanja preduzetničke kulture, mladima na raspolaganju stoje razne subvencije i start-up krediti.

Sa ciljem da se ojačaju preduzetničke snage i da se pomogne preduzetnicima koji tek započinju posao 2016. godina je proglašena **Godinom preduzetništva**.

Godina preduzetništva je prerasla u program **Decenija preduzetništva**. Preko ovog programa, mladim preduzetnicima stoji na raspolaganju preko 30 programa, ukoliko žele da pokrenu ili da unaprede svoj biznis. Pored finansijske podrške, mladima se pruža podrška i u vidu raznih seminara, obuka i edukacija.

Više o ovom programu, pogledajte na: www.godinapreduzetnistva.rs

Kada se odlučite za ovaj korak, važno je da se dobro informišete i obratite institucijama koje vam mogu pomoći da se vaša ideja razvije i bude uspešna!

Svim mladima koji su zainteresovani za pokretanje ili unapređenje svog sopstvenog biznisa, stručna služba Unije poslodavaca Srbije stoji na raspolaganju oko konsultacija, planiranja i izrade uspešnog biznis plana.

Ukoliko ste zainteresovani da pokrenete sopstveni biznis, od koristi će vam biti sledeće institucije: Unija poslodavaca Srbije – www.poslodavci.rs, Nacionalna služba za zapošljavanje – www.nsz.gov.rs, Republička agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća – www.rars-msp.org i Fond za razvoj – www.fondzarazvoj.gov.rs

MLADI I EVROPSKA UNIJA

Programi EU su jedan od instrumenata koji Evropska unija koristi u cilju podrške i jačanja saradnje između zemalja članica EU s jedne strane, i potencijalnih i zemalja kandidata sa druge strane u raznim oblastima sprovođenja evropskih politika. Učešće u EU programima za zemlje kandidate u EU predstavlja priliku da se upoznaju sa politikama EU, evropskim institucijama, zakonima i njihovoj primeni u praksi, kao i sa sistemima vrednosti i mehanizmima funkcionisanja EU. Učešće Srbije u programima Evropske unije doprinelo je produbljivanju znanja i jačanju kapaciteta različitih aktera kada se radi o evropskim pitanjima i projektima.

Republika Srbija je pristupila programima EU još u budžetskom periodu 2007–2013, kada je potpisala Okvirni sporazum o učešću u programima Evropske unije 29. juna 2005. godine, koji je stupio na snagu 27. jula 2005. godine. Uspostavljanje pravnog osnova za pristupanje pojedinačnim programima EU regulisano je potpisivanjem Memoranduma o razumevanju, koji je Republika Srbija potpisala sa Evropskom komisijom. Memorandum o razumevanju utvrđuje opšte principe učešća, uključujući i administrativne kapacitete, finansijska sredstva za učešće, mehanizme učešća u upravljanju programom i dr. U periodu 2007–2013, Srbija je potpisala Memorandum o razumevanju za pristupanje sledećim programima EU: Okvirni program za

istraživanje (FP7), PROGRES, Kultura, CIP, Fiscalis, Carina, Sigurniji internet, Program celoživotnog učenja i Evropa za građane. Pored navedenih programa, Republika Srbija aktivno učestvuje u TEMPUS/Erasmus Mundus i programu Mladi u akciji, EU programima koji su se sproveli kroz Višekorisničku IPA.

Evaluacija rađena za potrebe Kancelarije za evropske integracije 2013. godine o učešću Republike Srbije u EU programima 2007–2012. pokazala je da su institucije i organizacije iz Srbije učestvovala kao nosilac projekta ili partner u 700 nagrađenih predloga projekata u različitim programima EU. Prema dostupnim podacima najveći broj odobrenih projekata sa učesnicima iz Srbije je zabeležen u FP7 (215 odobrenih projekata/1635 podnetih projekata), i Tempus (66 odobrenih projekata/328 prijavljenih projekata), Mladi u akciji (242 odobrenih projekata) i Kultura (65 odobrenih projekata/382 prijavljenih projekata). Pored toga, ovi programi takođe čine većinu apsorbiranih sredstava iz programa EU u Srbiji. Ukupna vrednost dodeljenih projekata kroz različite programe Evropske unije u kojoj su korisnici iz Srbije bili nosioci projekata je 84,5 miliona evra.

Analiza podataka je pokazala da su korisnici programa EU u Srbiji bili mladi, studenti, naučnici, omladinski centri, pozorišta, univerziteta, fakulteti, škole, istraživački instituti, bolnice, biblioteke, regionalne razvojne agencije, lokalne samouprave, NVO, mala i srednja preduzeća, privatne kompanije, javna preduzeća, ministarstva, zaposleni u Poreskoj upravi i Uprava carina.

U okviru aktuelnog budžetskog perioda, Srbija implementira nekoliko programa čiji su krajnji korisnici mladi, ti programi se odnose na oblasti razvoja, socijalnih politika kao i obrazovanja mladih. Jedan od takvih programa je i Horizont 2020 čiji je cilj doprinos izgradnji društva i ekonomije zasnovanoj na znanju i inovacijama kroz usklađivanje dodatnih istraživanja, razvoj i podršku inovacijama i kroz doprinos postizanju razvojnih ciljeva, uključujući i izdvajanja zemalja Unije od 3% bruto društvenog proizvoda za istraživanje i razvoj. U ovom programu i njegovim potprogramima učestvuju nadležne institucije, istraživački i obrazovni centri, univerziteta, instituti, naučnici i preduzeća. Zajedno sa programom Horizont 2020, COSME predstavlja nastavak aktivnosti koje su se u periodu 2007–2013. sprovođile kroz Program za preduzetništvo i inovacije. COSME program pruža podršku konkurentnosti, razvoju i održivosti evropskog preduzetništva, a posebno malih i srednjih preduzeća. COSME program prvenstveno je namenjen malim i srednjim preduzetnicima, ali i nacionalnim, regionalnim i lokalnim organizacijama, odnosno institucijama koje deluju na podsticanju, promociji i podršci preduzetnicima.

Program za zapošljavanje i socijalne inovacije oblikuje koherentan skup EU programa za promociju zapošljavanja, socijalne zaštite i socijalne inkluzije, kao i radnih uslova u periodu 2014–2020. Program ima za cilj podršku socijalnoj politici i politici zapošljavanja u Evropskoj uniji. Program podržava napore zemalja članica u kreiranju i sprovođenju socijalnih reformi i reformi na polju zapošljavanja na evropskom, nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou kroz identifikaciju, koordinaciju, analizu i razmenu najboljih primera iz prakse. Za ostvarivanje svojih ciljeva ovaj program poklanja posebnu pažnju ranjivim grupama, radi na suzbijanju dugotrajne nezaposlenosti, kao i na borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti, što sve predstavlja elemente koji svakako uključuju i mlade.

Erasmus+ program ima za cilj isticanje veština i zapošljivosti, kao i modernizaciju obrazovanja, obuka i poslova za mlade. Erasmus+ obezbeđuje mogućnost da preko 4 miliona Evropljana studira, obučava se, stekne profesionalno iskustvo i volontira u inostranstvu. Erasmus+ pruža podršku transnacionalnim partnerstvima između obrazovnih, trening institucija i institucija i organizacija mladih u uspostavljanju saradnje u svetu obrazovanja i rada kako bi se premostio jaz u kvalifikacijama sa kojima se Evropa suočava. Učesnici programa Erasmus+ i potprograma u okviru njega jesu pre svega škole, od predškolskih do srednjoškolskih, lokalne i regionalne institucije nadležne za ovaj nivo obrazovanja, zatim studenti u visokoškolskom sistemu obrazovanja, osoblje iz visokoškolskih institucija, stručne škole i stručni obrazovni i edukativni centri, firme, socijalni partneri i ostali predstavnici u oblasti rada, uključujući komore i poslovne organizacije, ali i sve organizacije aktivne na polju stručnog obrazovanja i institucije nadležne za politiku stručnog obrazovanja. Finansiranje aktivnosti mladih ima za cilj unapređenje stručnosti, veština i zapošljivosti mladih ljudi, promociju socijalne inkluzije mladih i njihovo blagostanje, podstrek zapošljavanju mladih i politici za mlade na lokalnom, nacionalnom i međunarodnom nivou.

Ukoliko želiš da saznaš više o aktuelnim programima poseti EU Info Centar
www.euinfo.rs

ADRESAR

ADRESAR ORGANA JAVNE VLASTI ZA ZAŠTITU RADNIH I SOCIJALNIH PRAVA

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja www.minrzs.gov.rs

Međunarodna organizacija rada www.ilo.org

Inspektorat za rad www.minrzs.gov.rs/lat/inspektorat-za-rad.html

Uprava za bezbednost i zdravlje na radu

www.minrzs.gov.rs/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu.html

Nacionalna služba za zapošljavanje www.nsz.gov.rs

Agencija za mirno rešavanje radnih sporova www.ramrs.gov.rs

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti www.ravnopravnost.gov.rs

Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje www.pio.rs

Zavod za socijalno osiguranje www.zso.gov.rs

Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva www.socijalnoukljucivanje.gov.rs

SINDIKATI I UDRUŽENJA POSLODAVACA

Savez samostalnih sindikata Srbije www.sindikats.rs

Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost" www.nezavisnost.org

Unija poslodavaca Srbije www.poslodavci.rs

Privredna komora Srbije www.pks.rs

NEVLADINE ORGANIZACIJE

Udruženje građana Inicijativa za razvoj i saradnju www.idcserbia.org

Fondacija Fridrih Ebert www.fes-serbia.org

Fondacija Centar za demokratiju www.centaronline.org

Solidar Suisse – Swiss Labour Assistance SLA www.solidarsuisse-serbia.org

Beogradska otvorena škola www.bos.rs

OSTALI

EU Info Centar www.euinfo.rs

Centar za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu

www.razvojkarijere.bg.ac.rs

Krovna organizacija mladih Srbije - KOMS www.koms.rs

Infostud www.infostud.com

KONTAKT

Udruženje građana
Inicijativa za razvoj i saradnju

Antifašističke brobe 27/8,
11070 Novi Beograd, Srbija

PIB: 104984748
Matični broj: 17693298

Tel: +381 (0)11 3129992
Fax: +381 (0)11 3129992

belgrade@idcserbia.org
www.idcserbia.org

 [idc.serbia](https://www.facebook.com/idc.serbia)

 [IDCSERBIA](https://twitter.com/IDCSERBIA)

 [idc.serbia](https://www.instagram.com/idc.serbia)

 [IDCSerbia](https://www.youtube.com/IDCSerbia)

Projekat finansira:
Fond za civilno društvo u razvoju



Projekat sprovode:



solidar