

*Dr Jovana Misailović, docent
Pravni fakultet Univerzitet u Kragujevcu
ORCID: 0000-0003-0207-9640*

*Izvorni naučni rad
UDK: 349.2*

DOI: <https://doi.org/10.46793/XXIIMajsko.103M>

ZNAČAJ ZAKONSKOG UREĐENJA RADNE PRAKSE ZA UNAPREĐENJE POLOŽAJA MLADIH U REPUBLICI SRBIJI*

Rezime

Polazeći od hipoteze da radna praksa u savremenim uslovima predstavlja jedan od ključnih mehanizama povezivanja sistema obrazovanja i sveta rada, u radu se ukazuje na značaj ovog instituta u pogledu pospešivanja položaja mladih. Autorka se osvrće na strukturne izazove sa kojima se mladi suočavaju pri ulasku na tržište rada, uključujući nezaposlenost, nestabilne oblike rada i nedovoljnu usklađenost obrazovnih ishoda sa potrebama tržišta rada. U fokusu rada nalazi se analiza normativnog uređenja radne prakse kroz Nacrt zakona o radnoj praksi u Republici Srbiji, sa posebnim osvrtom na osnovne institute, ciljeve i potencijalne efekte na položaj mladih. Razmatraju se rešenja koja se odnose na definisanje pojma praktikanta, trajanje i uslove obavljanja prakse, mentorski nadzor, ograničenja u pogledu angažovanja praktikanata, kao i uvođenje prava na naknadu.

Cilj rada je da ukaže na značaj zakonskog uređivanja radne prakse kao instrumenta koji može doprineti unapređenju položaja mladih, njihovoj boljoj integraciji na tržištu rada i jačanju zapošljivosti, kao i na moguće nedostatke predloženog zakonskog rešenja.

Ključne reči: radna praksa, mladi, tržište rada, radno pravo, zapošljivost.

1. Pojam radne prakse

Pitanje određenja pojma radne prakse predstavlja jedno od ključnih i istovremeno najdelikatnijih pitanja u savremenom radnom pravu, imajući u vidu da ne postoji opšteprihvaćena definicija, niti ujednačena terminologija koja bi se

* Rad je rezultat naučnoistraživačkog rada autora u okviru Programa istraživanja Pravnog fakulteta Univerziteta u Kragujevcu za 2026. godinu, koji se finansira iz sredstava Ministarstva nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije.

dosledno koristila za označavanje ovog instituta.¹ Dodatnu složenost unosila je činjenica da su se radne prakse realizovale kroz različite pravne oblike – od zaključenja ugovora o radu, preko ugovora o volontiranju, pa sve do angažovanja bez formalnog pravnog osnova. Istovremeno, u poslednjoj deceniji došlo je do značajne ekspanzije različitih modela radnih praksi, što je doprinelo izvesnoj konfuziji u pogledu prava i obaveza svih učesnika, kao i povećanom riziku od zloupotreba, naročito u slučajevima praksi koje se organizuju na otvorenom tržištu bez institucionalnog nadzora.²

U teoriji se, stoga, pojam radne prakse nastoji obuhvatiti širim, generičkim definicijama, koje je određuju kao organizovanu aktivnost učenja kroz rad, koja se sprovodi tokom, paralelno sa ili nakon formalnog obrazovanja, sa ciljem sticanja praktičnih znanja, veština i profesionalnih kontakata. U tom smislu, radna praksa se sve češće posmatra kao oblik učenja zasnovanog na radu, odnosno kao kontrolisano i nadzirano sticanje iskustva u radnom okruženju, koje ima za cilj olakšavanje prelaska iz obrazovanja u zaposlenje.³

Definisanje ovog instituta dodatno je otežano postojanjem više vrsta radnih praksi, koje se ne razlikuju samo prema tome da li su plaćene ili neplaćene, već pre svega prema svojim funkcijama i ciljevima. Tako se mogu razlikovati prakse koje se obavljaju u okviru obrazovnih programa, prakse koje predstavljaju deo obavezne profesionalne obuke za određena zanimanja, prakse u okviru mera aktivne politike zapošljavanja, kao i prakse koje se organizuju na otvorenom tržištu rada, pre svega radi sticanja iskustva ili procene potencijalnih kandidata.⁴ Upravo ova raznovrsnost ukazuje na značaj radne prakse kao višefunkcionalnog instituta, ali istovremeno i na potrebu njenog normativnog uređenja, kako bi se obezbedila pravna sigurnost i adekvatna zaštita lica koja u njima učestvuju.⁵

Naposletku važno je istaći i to da je još 2014. godine prepoznat značaj radnih praksi, što je ukazano kroz aktivnost Sveta Evrope kroz Preporuku o kvalitativnom

¹ Kovačević, Lj., *Pojam radne prakse i položaj praktikanata*, Zbornik radova: Sudski postupak – pravda i pravičnost, Kopaonička škola prirodnog prava - Slobodan Perović, Beograd, 2022, str. 592.

² Vid. Žarković, J., et al., *Ex-ante analiza o uspostavljanju pravnog okvira za radne prakse u Republici Srbiji*, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije/UNICEF/Evropska banka za obnovu i razvoj (EBRD), Beograd, 2021.

³ Vid. Kovačević, Lj., *nav. članak*, str. 593-595; *A framework for quality apprenticeships*, International Labour Conference, 110th Session, Geneva, 2021, r. 272; Rosin, A., *Labour Law Protection of Trainees*, Turun Yliopiston Julkaisut - AAnnales Universitatis Turkuensis, Turku, Tom 442, 2017, r. 10; Stewart, A. et al., *Developing new standards for internships*, in: *Internships, employability and the search for decent work experience* (eds. Andrew Stewart, Rosemary Owens, Niall O'Higgins, Anne Hewitt), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021, p. 336.

⁴ Kovačević, L., *nav. članak* str. 594-595.

⁵ Rajić Čalić, J., *Zakon o radnoj praksi - nova šansa za mlade ili zabluda?*, Radno i socijalno pravo, br. 2/2022, str. 203-204.

okviru za radne prakse prema kojoj se radna praksa definiše kao „vremenski ograničen period sticanja iskustva, koji može biti plaćen ili neplaćen, a koji obuhvata elemente učenja i obuke sa ciljem sticanja praktičnih i profesionalnih znanja, unapređenja zapošljivosti i olakšavanja prelaska u redovno zaposlenje“.⁶ Iz ovakvog određenja proizlazi da radna praksa ima nekoliko ključnih obeležja: usmerena je na sticanje praktičnog iskustva, podrazumeva određeni stepen učenja i obuke, vremenski je ograničena i može, ali ne mora, imati karakter plaćenog radnog angažovanja.

U cilju prenebregavanja izazova i značaja koje radne prakse imaju za mlade starosti od 15 do 30 godina (mladi radnici) Republika Srbija pristupila je 2025. godine izradi Nacrta zakona o radnoj praksi koji je ključne nedoumice povezane sa normativnim uređenjem ovog instituta otklonio.

2. Ključni problemi u pogledu položaja mladih na tržištu rada u Republici Srbiji

Položaj mladih na tržištu rada u Republici Srbiji može se okarakterisati kao strukturno nepovoljan, što se pre svega ogleda u visokoj stopi nezaposlenosti i otežanoj tranziciji iz sistema obrazovanja u sferu rada.⁷ Ova grupa je posebno osetljiva na ciklična kretanja na tržištu rada, pri čemu su ekonomske krize uočljivo intenzivirale njihovu izloženost rizicima nezaposlenosti, nesigurnih oblika rada i nedovoljne iskorišćenosti kvalifikacija.⁸ Naročito je značajno da negativni efekti nisu ograničeni isključivo na niskokvalifikovane mlade, već se u određenim periodima krize uočava i pogoršanje položaja visokoobrazovanih mladih, koji se sve češće suočavaju sa poteškoćama u adekvatnom pozicioniranju na tržištu rada u skladu sa svojim obrazovnim profilom.⁹

Strukturni uzroci ovakvog stanja mogu se identifikovati u više međusobno povezanih faktora. Pre svega, mladi su nedovoljno zastupljeni u okviru javnog sektora, koji tradicionalno obezbeđuje veći stepen radne sigurnosti i stabilnosti zaposlenja, što ih u većoj meri usmerava ka privatnom sektoru i fleksibilnim oblicima angažovanja.¹⁰ Istovremeno, upravo su mladi najzastupljeniji u oblicima rada koji nose izraženu dozu nestabilnosti, kao što su rad na određeno vreme, nepuno radno vreme, privremeni i povremeni poslovi, što dodatno utiče na njihovu ekonomsku i

⁶ Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships (Official Journal C 88, 27. 3. 2014, 1–4), p. 27.

⁷ Jerkov, A., et al., *Joint Comparative Analysis of Youth Policies in the Western Balkans*, FCD, Belgrade, 2024, p. 34.

⁸ Jandrić, M., *Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u tranziciji*, (doktorska disertacija), Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu, 2013, str. 258.

⁹ Krstić, G., et al., *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*, FREN/UNDP, Beograd, 2010, str. 74.

¹⁰ Stanojević, D., *Mladi – tranzicija ka tržištu rada: nejednakosti i izazovi*, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva/Vlada Republike Srbije/Program Ujedinjenih nacija za razvoj, Beograd, 2016, str. 178.

socijalnu nesigurnost. Pored toga, u uslovima pogoršanih tržišnih prilika, često se uočava tendencija prelaska dela mladih u neaktivnost, pri čemu se nastavak obrazovanja javlja kao strategija odlaganja ulaska na tržište rada, ali istovremeno i kao indikator nedovoljne apsorpcione moći tržišta rada.¹¹

Ovakav trend širenja različitih oblika (formalnog ali nepovoljnog) radnog angažovanja u formama rada van radnog odnosa, postali su relativno ustaljena praksa u savremenim uslovima. U domaćoj pravnoj teoriji ističe se da ovi oblici angažovanja predstavljaju hibridne pravne forme, koje kombinuju elemente građanskog i radnog prava, te se nalaze na granici između klasičnog radnog odnosa i obligacionih odnosa.¹² Široka primena ovih oblika rada posledica je promena u globalnoj ekonomiji i potrebe tržišta rada za većom fleksibilnošću, što je dovelo do prilagođavanja i radnopravnih odnosa. Iako se rad van radnog odnosa često posmatra kao instrument za ublažavanje nezaposlenosti i sredstvo za ulazak na tržište rada, naročito mladih koji tek stižu prva radna iskustva, u teoriji se ukazuje i na njegove značajne negativne efekte. Dodatno, činjenica da radno zakonodavstvo ne uspostavlja jasno definisan starosni minimum za sve oblike radnog angažovanja van radnog odnosa otvara prostor za pravnu nesigurnost i potencijalne zloupotrebe, što ukazuje na potrebu dalje normativne intervencije u cilju jačanja zaštite mladih na tržištu rada.¹³

Posebno značajan strukturni problem predstavlja visoko učešće mladih u sekundarnom, često neformalizovanom segmentu tržišta rada. U tom kontekstu, neformalna zaposlenost nosi niz negativnih implikacija, uključujući niske i nestabilne prihode, odsustvo socijalne sigurnosti, ograničen pristup pravima iz radnog odnosa i povećan rizik od dugoročne marginalizacije na tržištu rada.¹⁴ Dodatno, ovakvi oblici angažovanja značajno umanjuju mogućnosti za kontinuirano profesionalno usavršavanje i razvoj radnih kompetencija, što dovodi do fenomena „zaključavanja“ mladih u niskoproizvodnim i niskoplaćenim poslovima, često ispod nivoa njihovih formalnih kvalifikacija. U krajnjem ishodu, ovakva strukturna pozicija mladih doprinosi produženoj tranziciji ka stabilnom zaposlenju, povećanom riziku od dugotrajne nezaposlenosti, kao i širim socijalnim rizicima, uključujući siromaštvo i socijalnu isključenost.

Naposletku, navedeno bi trebalo dovesti i u vezu sa ponudom koja se mladima nudi na tržištu rada. Naime, u savremenim tržišnim uslovima, prelazak mladih iz sistema obrazovanja u sferu rada često se pokazuje kao složen i strukturno opterećen proces. Njihove kompetencije često nisu u dovoljnoj meri prepoznate i tražene od

¹¹ Banović, B., *Položaj mladih na tržištu rada u Srbiji*, Radno i socijalno pravo, Vol. XVII, br. 2/2013, str. 259.

¹² Reljanović, M., *Alternativno radno zakonodavstvo*, Rosa Luxemburg, Beograd, 2019, str. 62.

¹³ Rajić Čalić, J., *Posebna radnopravna zaštita osetljivih kategorija zaposlenih – ratio legis, legitimni ciljevi i instrumenti zaštite* (doktorska disertacija), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 142.

¹⁴ Maksimović, M. et al., *Nejednakosti na tržištu rada u Srbiji: uzroci, posledice, stanje*, Političke perspektive, br. 1/2025, str. 49.

strane poslodavaca, što doprinosi otežanoj integraciji u svet rada.¹⁵ Ovaj problem nije isključivo posledica ekonomskih kriza, već i dubljih strukturnih i institucionalnih disfunkcija, uključujući demografske promene i neusklađenost obrazovnih politika sa potrebama tržišta rada.¹⁶ Istovremeno, nepobitno je da su tranzicije iz obrazovanja u zaposlenje značajno teže u sistemima poput domaćeg, koji počivaju na jasnoj dihotomiji „najpre obrazovanje, a potom rad“, bez razvijenih mehanizama njihovog međusobnog prožimanja. Nasuprot tome, u državama u kojima je razvijena praksa kombinovanja obrazovanja i rada – kroz radne prakse, pripravništvo, dualno obrazovanje, sezonski i dopunski rad – prelazak mladih na tržište rada pokazuje se kao postepeniji, stabilniji i institucionalno podržan proces.¹⁷ Ovo ukazuje na značaj integrativnih modela profesionalnog usmeravanja i sticanja radnog iskustva, koji mogu doprineti smanjenju strukturnih barijera i unapređenju zapošljivosti mladih.

3. Nacrt zakona o radnoj praksi u Republici Srbiji – prednosti i mane

Jedan od značajnijih zakonodavnih procesa u oblasti radnog prava u Republici Srbiji tokom 2025. godine odnosi se na pripremu Nacrta zakona o radnoj praksi, čiji je cilj uspostavljanje jasnog pravnog okvira za obavljanje radnih praksi i sticanje prvog radnog iskustva. Iako ovaj zakon nije usvojen tokom 2025. godine, njegovo uvrštavanje u zakonodavnu proceduru predstavlja važan korak ka regulisanju oblasti koja je do sada bila nedovoljno normativno uređena. U obrazloženju Nacrta zakona kao ključni razlog za njegovo donošenje ističe se nepovoljan položaj mladih na tržištu rada u Srbiji, koji se ogleda u relativno visokoj stopi nezaposlenosti mladih od 16,9%, nižoj stopi zaposlenosti od 40,7%, kao i nižem nivou aktivnosti na tržištu rada u poređenju sa ukupnom populacijom starijom od 15 godina.¹⁸

Značaj donošenja posebnog zakona o radnoj praksi ogleda se pre svega u činjenici da radne prakse do sada nisu bile uređene jedinstvenim propisom, već su se realizovale kroz različite modele – studentske prakse, programe stručnog osposobljavanja, volontiranje ili neformalne aranžmane između mladih i poslodavaca. Takva situacija u praksi dovela je do značajnog broja neformalnih, često neplaćenih

¹⁵ *Global trends for youth*. Geneva, International Labour Organisation, Geneva, 2010, p. 13.

¹⁶ Hughes, D., Borbély-Pecze, T. B., *Nezaposlenost mladih: kriza našeg okruženja – uloga politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u razmatranju ponude i potražnje radne snage*, Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), Zagreb, 2012, str. 5.

¹⁷ Vid.: *Off to a good start? Jobs for youth*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 2010.

¹⁸ Ministarstvo za rad, zapošljavanje boračka i socijalna pitanja, dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/javna-rasprava-o-nacrtu-zakona-o-radnoj-praksi-28112025-18122025-godine>, 10.4.2026.

praksi, bez jasno definisanih prava i obaveza učesnika.¹⁹ Mladi radnici, naročito u starosnoj grupi od 15 do 30 godina, suočavaju se sa brojnim izazovima prilikom ulaska i opstanka na tržištu rada. Pored relativno visoke nezaposlenosti, prisutni su i problemi podzaposlenosti, rada za niske zarade koje ne obezbeđuju dostojan životni standard, kao i angažovanja u neformalnoj ekonomiji.²⁰

Ekonomski pritisci često podstiču mlade da rano uđu na tržište rada kako bi obezbedili sredstva za život, što može negativno uticati na nastavak obrazovanja i sticanje dodatnih znanja i veština.²¹ Period prelaska iz obrazovanja u svet rada poklapa se sa važnom fazom psihološkog i socijalnog razvoja pojedinca, te negativna iskustva u tom procesu mogu imati dugoročne posledice, uključujući nesigurnost zaposlenja, socijalnu marginalizaciju i povećan rizik od rada na niskoplaćenim i nekvalitetnim poslovima, što u krajnjem ishodu može dovesti i do siromaštva. U tom kontekstu, jedan od osnovnih ciljeva Nacrta zakona jeste uspostavljanje jasnih pravila koja bi definisala pojam radne prakse, uslove pod kojima se ona može organizovati, kao i prava lica koja učestvuju u takvim programima. Predložena rešenja imaju za cilj i usklađivanje domaćeg pravnog okvira sa evropskim preporukama o kvalitetnom okviru za radne prakse, koje naglašavaju potrebu da prakse budu obrazovne, vremenski ograničene i adekvatno nadzirane.²²

Prema Nacrtu zakona, praktikant je lice od 15 do 30 godina koje je završilo najmanje osnovno obrazovanje, ali nema radno iskustvo u zanimanju u kojem obavlja praksu, bez obzira na status u evidenciji nezaposlenih. Izuzetno, lice starije od 30 godina može biti praktikant ako u poslednjih 12 meseci nije bilo radno angažovano, ali je bilo prijavljeno kao nezaposleno kod nadležne službe za zapošljavanje, koja izdaje odgovarajuću potvrdu. Maloletna lica mogu biti praktikanti uz saglasnost roditelja ili staratelja, pod uslovom da rad ne ugrožava njihovo zdravlje, moral i redovno obrazovanje, kao i da nije u suprotnosti sa propisima o zabrani opasnog rada za decu.²³

Radna praksa definiše se kao organizovana aktivnost koju praktikant obavlja kod poslodavca uz podršku i nadzor mentora, sa ciljem sticanja praktičnih znanja i veština potrebnih za rad u određenom zanimanju i povećanja zapošljivosti.²⁴ Važan element ove definicije jeste naglašavanje edukativne dimenzije radne prakse, odnosno činjenice da njen primarni cilj nije obavljanje redovnih radnih zadataka koji bi inače

¹⁹ O posledicama vid.: Rosin, A., *Precariousness of Trainees Working in the Framework of a Traineeship Agreement*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 32, No. 2/2016, pp. 131–140.

²⁰ Za detaljan uvid u stopu nezaposlenosti mladih u Republici Srbiji vid.: Republički zavod za statistiku, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2026/HtmlL/G20261055.html>, 10.4.2026.

²¹ Aleksić, D. et al., *Youth Situation in Serbia*, Fondacija za razvoj ekonomske nauke (Foundation for the Advancement of Economics), UNICEF, Beograd, 2021, str. 6-8.

²² Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships, dostupno na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication, 13.4.2026>.

²³ Čl. 4, Nacrt zakona o radnoj praksi, dostupno na: <https://www.paragraf.rs>, 10.4.2026.

²⁴ Čl. 2, st. 1, Nacrt zakona o radnoj praksi.

bili predmet radnog odnosa. Nacrt zakona istovremeno jasno razgraničava radnu praksu od srodnih instituta, te se radnom praksom ne smatraju dualno obrazovanje, studentska praksa, pripravnički staž, praktična nastava u okviru obrazovnog sistema, kao ni volontiranje.²⁵ Ovakvo normativno razlikovanje doprinosi pravnoj sigurnosti, jer omogućava precizno utvrđivanje pravne prirode radne prakse i njenog odnosa prema drugim oblicima sticanja praktičnih znanja i radnog iskustva.²⁶ U odsustvu jasnih granica, postojala bi opasnost od preklapanja različitih instituta, što bi moglo dovesti do različitih tumačenja u praksi i potencijalnih zloupotreba, naročito u pogledu izbegavanja zasnivanja radnog odnosa. Razgraničenje je posebno važno u odnosu na institut pripravničkog staža i praktične nastave, koji su već uređeni posebnim propisima i imaju jasno definisanu funkciju u sistemu obrazovanja i profesionalnog osposobljavanja. Ukoliko bi se radna praksa poistovetila sa ovim oblicima angažovanja, došlo bi do narušavanja postojećeg normativnog okvira i stvaranja paralelnih režima sa različitim stepenom zaštite lica koja učestvuju u tim programima. Istovremeno, razlikovanje od volontiranja sprečava da se rad koji ima elemente sticanja profesionalnih veština i korist za poslodavca prikriva kao dobrovoljna aktivnost bez naknade, čime se štiti princip dostojanstvenog rada. Osim toga, jasno razdvajanje radne prakse od dualnog obrazovanja i studentskih praksi važno je i sa stanovišta obrazovne funkcije ovih instituta.²⁷ Dok su navedeni oblici integrisani u formalni obrazovni proces i usmereni pre svega na sticanje obrazovnih

²⁵ Čl. 2, st. 4, Nacrt zakona o radnoj praksi.

²⁶ Primera radi, jako je važno razgraničenje od volontiranja, s obzirom da volontiranje u „užem“ smislu podrazumeva neplaćeni rad usmeren primarno na korist drugih ili ostvarivanje određenih vrednosnih ili društvenih ciljeva, a ne na sticanje kompetencija i unapređenje zapošljivosti. Ipak, u praksi se granica između ova dva instituta često zamagljivala, budući da su praktikanti neretko obavljali neplaćeni rad radi sticanja iskustva i poboljšanja šansi za zaposlenje. Owens, R., Stewart, A., *Internships, the contract of employment and the scope of labour law*, Labour Law Research Network Inaugural Conference, Barcelona, 2013, p. 5. Isto vredi i za razlikovanje od drugih instituta poput pripravništva i obaveznih stručnih praksi koje su predviđene programom studiranja. Vid. više: Pavlović-Križanić, T. et al., *Stručne prakse i stručno osposobljavanje u Republici Srbiji: izazovi sprovođenja i moguće perspektive*, Beograd, 2015, str. 23.

²⁷ Kako Sekulić ističe: „dualno obrazovanje, kao model pretežno srednjeg stručnog obrazovanja, usmeren je ka stvaranju stručne, jeftine i mobilne radne snage koja može odmah da se uključi u proces rada. Ovde je reč o takvom institucionalnom obrazovanju koje je organizovano u skladu sa principima tržišta radne snage i u neposrednoj saradnji sa privredom, tako da se teorijska znanja stiču u školi, a praktična obuka na radnom mestu, pri čemu je najčešće udeo teorijskog obrazovanja manji u odnosu na praktičnu obuku koja se odvija u kompaniji. Osnovni ciljevi dualnog obrazovanja su sticanje, usavršavanje i razvoj kompetencija u skladu sa potrebama tržišta rada, omogućavanje zapošljavanja po okončanju obrazovanja, uspostavljanje stabilnog i održivog trenda zaposlenosti; i u krajnjem ishodu jačanje konkurentnosti nacionalne privrede na globalnom tržištu“. Sekulić, B., *Dualno obrazovanje: priprema za tržište radne snage ili za ulazak u svet rada*, Politička revija, br. 4/2022, str. 215.

ishoda, radna praksa ima specifičnu ulogu u fazi prelaska iz obrazovanja na tržište rada. Na taj način se izbegava mešanje obrazovnih i radnopravnih instituta i obezbeđuje doslednost pravnog sistema.

Nacrt zakona predviđa da radna praksa može trajati najduže šest meseci, kao i da se sa istim praktikantom može zaključiti samo jedan ugovor o radnoj praksi. Takođe je propisano da praktikant bude angažovan uz podršku mentora, koji je odgovoran za praćenje njegovog rada i profesionalni razvoj tokom trajanja prakse.²⁸ Uvođenje obaveze mentorstva ima za cilj očuvanje edukativnog karaktera radne prakse i sprečavanje njene zloupotrebe kao zamene za redovno zaposlenje. Predviđena je i obaveza zaključivanja posebnog ugovora o radnoj praksi između poslodavca i praktikanta, koji treba da sadrži osnovne elemente, poput trajanja prakse, programa sticanja veština, iznosa naknade, kao i prava i obaveza ugovornih strana. Predloženi Nacrt zakona uvodi više ograničenja u pogledu broja praktikanata, uslova za zaključenje ugovora o radnoj praksi, kao i vrste poslova na kojima se radna praksa može organizovati. Ova ograničenja imaju za cilj očuvanje edukativne prirode radne prakse i sprečavanje njene zloupotrebe kao zamene za radni odnos. Najpre, Nacrt zakona propisuje kvantitativna ograničenja u pogledu broja praktikanata koje poslodavac može istovremeno angažovati. Poslodavac koji ima do pet zaposlenih može organizovati radnu praksu za jednog praktikanta, pri čemu se ovo pravilo primenjuje i na preduzetnika koji nema zaposlene, pod uslovom da ispunjava uslove za mentora.²⁹ Poslodavac koji ima od šest do deset zaposlenih može angažovati najviše dva praktikanta, dok kod poslodavca koji ima više od deset zaposlenih broj praktikanata ne može prelaziti 20% od ukupnog broja zaposlenih.³⁰ Ovakvo rešenje ima za cilj da se obezbedi srazmera između broja zaposlenih i broja lica na praksi, kako bi se sprečilo da radna praksa postane dominantan oblik angažovanja kod poslodavca.

Pored toga, Nacrt zakona predviđa i ograničenja u pogledu vrste poslova na kojima se radna praksa može obavljati. Poslodavac koji ima do deset zaposlenih i nema pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova može zaključiti ugovor o radnoj praksi samo za poslove iz svoje pretežne delatnosti. Nasuprot tome, poslodavac sa više od deset zaposlenih može angažovati praktikante isključivo na

²⁸ Čl. 16, Nacrt zakona o radnoj praksi.

²⁹ „Mentorstvo je od ključnog značaja za učenje i razvoj pojedinaca, jer mentor pomaže učeniku da pronađe put ka ostvarenju svojih karijernih ciljeva uvodeći ga u posao i pomažući mu da savlada početne prepreke. Kao uzor učeniku mentor ima veliku ulogu, pa je od velike važnosti odabrati pravu osobu koja pored toga što poznaje oblast rada u kojoj se obavlja radna praksa ima i pedagoške veštine, tj. ume da prenese znanje. Najbolje je da mentor bude osoba iz preduzeća koja će direktno pratiti i vrednovati rad praktikanata. U tom slučaju je veoma važno da postoji saradnja mentora i profesora praktične nastave, kako bi usaglasili plan realizacije stručne prakse“. Rajić, D., Pavlović, Lj., *Bolji uslovi za zapošljavanje mladih - uloga i značaj učeničke i stručne prakse*, Beograd, 2014, str. 66.

³⁰ Čl. 11, Nacrt zakona o radnoj praksi.

poslovima koji su utvrđeni pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.³¹ Na ovaj način se nastoji obezbediti da radna praksa bude povezana sa realnim potrebama poslodavca i jasno definisanim radnim mestima, što doprinosi transparentnosti i pravnoj sigurnosti.

Nacrt zakona uvodi i ograničenja u pogledu lica sa kojima se može zaključiti ugovor o radnoj praksi. Poslodavac ne može zaključiti ugovor sa licem koje je kod njega već bilo zaposleno ili radno angažovano, kao ni sa licem koje je kod drugog poslodavca bilo zaposleno, radno angažovano ili je obavilo radnu praksu u istom zanimanju. Cilj ovih odredaba jeste sprečavanje da se radna praksa koristi kao sredstvo za ponovno angažovanje lica koja već poseduju radno iskustvo u istom zanimanju. Takođe je propisano da, po isteku ugovora o radnoj praksi, poslodavac može zaključiti novi ugovor za isto zanimanje sa drugim praktikantom tek nakon proteka perioda koji odgovara trajanju prethodne prakse.³² Ovo ograničenje ne primenjuje se ukoliko je poslodavac sa prethodnim praktikantom zasnovao radni odnos, što predstavlja podsticaj zapošljavanju nakon obavljene prakse.

Posebna ograničenja odnose se i na vrstu poslova na kojima se radna praksa može organizovati. Poslodavac ne može organizovati radnu praksu na poslovima na kojima je u prethodna tri meseca utvrđen višak zaposlenih usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena. Ovim se sprečava da se lica na praksi angažuju umesto otpuštenih radnika. Takođe, tokom trajanja radne prakse praktikant ne može biti angažovan zbog povećanog obima posla, niti kao zamena za privremeno odsutnog zaposlenog.³³ Na taj način se jasno naglašava da radna praksa ne sme služiti kao fleksibilan mehanizam za zadovoljavanje kratkoročnih potreba poslodavca, već isključivo kao instrument sticanja praktičnih znanja i veština.

Jedno od najviše diskutovanih pitanja u vezi sa Nacrtom odnosi se na visinu naknade tokom trajanja radne prakse. Prema predloženom rešenju, praktikant bi imao pravo na naknadu u iznosu od najmanje 60% neto osnovne zarade za isti ili sličan posao kod poslodavca.³⁴ Ovakvo rešenje je povoljnije od onog zastupljenog u državama EU, gde se kao granica naknade za rad praktikanata postavlja minimalna zarada.³⁵ Takođe, predloženo rešenje predstavlja pokušaj normativnog balansiranja između zaštitne funkcije radnog prava i fleksibilnosti instituta radne prakse.³⁶ Sa

³¹ Čl. 11, st. 5, Nacrt zakona o radnoj praksi.

³² Čl. 12, st. 3, Nacrt zakona o radnoj praksi.

³³ Čl. 13, Nacrt zakona o radnoj praksi.

³⁴ Čl. 22, st. 2, Nacrt zakona o radnoj praksi.

³⁵ Vidi: Müller, K., *The quality of traineeships in the EU*, European Parliamentary Research Service, Brussels, 2021, Tabela 2, p. 26.

³⁶ Vrlo je važno pitanje ekonomske zavisnosti praktikanta u odnosu na poslodavca, ukoliko praktikant za svoj rad ne bi primao naknadu. Naime, činjenica da su praktikanti često obavljali rad bez naknade može dovesti do zaključka o odsustvu klasične ekonomske zavisnosti, što se u tradicionalnoj radnopravnoj doktrini uzima kao jedan od ključnih elemenata za utvrđivanje postojanja radnog odnosa. Međutim, takvo formalno odsustvo ekonomske kompenzacije ne mora nužno značiti i odsustvo faktičke zavisnosti, imajući u vidu da praktikant svojim radom

jedne strane, uvođenje obavezne naknade predstavlja značajan iskorak u pravcu suzbijanja prakse neplaćenih ili simbolično plaćenih angažmana, čime se jača princip dostojanstvenog rada i ekonomske zaštite lica koja se nalaze u fazi prelaska iz obrazovanja na tržište rada. Navedeno je u skladu sa Rezolucijom Evropskog parlamenta kojom se ukazuje na potrebu da naknada mora biti „pravična u meri da spreči eksploataciju praktikanata“.³⁷ Sa druge strane, postavlja se pitanje adekvatnosti visine naknade u odnosu na prirodu radne prakse kao prevashodno edukativnog instituta. Ovim povodom, u stranoj literaturi se ističe da, budući da se rad tokom prakse ne razlikuje od rada u radnom odnosu, a praktikant ispunjava pretpostavke za ostvarivanje prava na zaradu, ne postoji logičan osnov za uskraćivanje prava na zaradu. Ipak, sudovi, zakonodavci i administrativni organi dele stav da mogućnost praktikanta da ima korist od pripravnništva kroz sticanje veština, znanja i radnog iskustva treba da „nadomesti“ njegovo pravo na novčanu naknadu. Tako, primera radi, u finskom pravu postoje pravne pretpostavke koje omogućavaju da se *sticanje veština i znanja smatra oblikom zarade*.³⁸ Ukoliko je naknada približna značajnom delu zarade za isti rad, može se dovesti u pitanje razgraničenje između radne prakse i radnog odnosa, što potencijalno otvara prostor za zloupotrebu instituta u pravcu zamene redovnog zapošljavanja fleksibilnijim i ekonomski povoljnijim oblikom angažovanja. Dodatno, normativno rešenje koje vezuje naknadu za procenat zarade za isti ili sličan posao kod poslodavca može dovesti do određene pravne i praktične neujednačenosti, imajući u vidu da procena „sličnosti posla“ i osnovice za obračun naknade može biti izvor sporova u praksi. Stoga se ovo rešenje može posmatrati kao

doprinosi isključivo organizaciji jednog poslodavca i da je u velikoj meri uključen u njegovo radno okruženje. S tim u vezi, može se postaviti pitanje da li se zavisnost praktikanta u savremenim uslovima isključivo može meriti ekonomskim kriterijumom, ili je neophodno uvažiti i šire socijalne i funkcionalne elemente odnosa. Iako se često ističe da praktikant nije ekonomski zavisn u užem smislu, njegova faktička pozicija ukazuje na određeni oblik institucionalne i profesionalne zavisnosti, budući da se kroz rad kod jednog poslodavca zadovoljavaju ne samo potrebe sticanja znanja i veština, već i šire socijalne i psihološke potrebe, poput profesionalne integracije i izgradnje radnog identiteta. Upravo zbog toga, u savremenoj pravnoj teoriji se sve više dovodi u pitanje stroga dihotomija između ekonomske zavisnosti i njenih „neekonomskih“ oblika, što ukazuje na potrebu za fleksibilnijim pristupom u određivanju pravnog statusa praktikanata i opravdava potreba da možda nije neophodno da budu angažovani u okviru radnog odnosa. Rosin, A., *nav. članak*, str. 32. Ovo svakako u domaćoj pravnoj teoriji nije upitno s obzirom da je Nacrt zakona o radnoj praksi jasno predvideo da praktikanti nisu u radnom odnosu.

³⁷ Resolution on empowering European youth: post-pandemic employment and social recovery 2021/2952(RSP) - 17/02/2022.

³⁸ Rosin, A., Erikson, M., *A trainee right to a wage: The Estonian situation with comparative insights from Slovenia, the United States of America and Finland*, European Journal of Social Law, No. 3/2014, p. 202.

kompromisno, ali istovremeno i kao potencijalno sporno sa stanovišta doslednog razgraničenja radne prakse od klasičnog radnog odnosa.³⁹

Posebno pitanje odnosi se na prestanak ugovora o radnoj praksi. Prema predloženom rešenju, poslodavac može, ali ne mora, otkazati ugovor ukoliko prestanu uslovi za obavljanje prakse.⁴⁰ Ovakvo normativno rešenje otvara prostor za potencijalne zloupotrebe, jer bi poslodavac mogao nastaviti da koristi rad praktikanta i nakon prestanka ključnih uslova za realizaciju prakse, poput obezbeđivanja mentora. Na primer, u slučaju odsustva mentora usled bolovanja ili korišćenja roditeljskog odsustva, a bez postojanja drugog lica koje ispunjava uslove za mentorstvo, postavlja se pitanje da li bi nastavak prakse bio u skladu sa njenom edukativnom svrhom.

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti u svom mišljenju o Nacrtu zakona ukazao je na niz konceptualnih i normativnih nedostataka predloženog rešenja.⁴¹ Pre svega, postavlja se pitanje opravdanosti donošenja posebnog zakona, imajući u vidu da postojeći pravni okvir već predviđa institute koji omogućavaju sticanje radnog iskustva i procenu radnih sposobnosti, poput probnog rada, pri čemu zaposleni ostvaruje punu zaradu i viši nivo pravne zaštite. Ukazano je i na mogućnost nejednakog tretmana kandidata u postupku zapošljavanja, ukoliko se favorizuju lica koja su prethodno obavila praksu kod određenog poslodavca. Posebne primedbe odnose se na pravnu prirodu radne prakse kao rada van radnog odnosa, što dovodi u pitanje deklarirani cilj unapređenja položaja mladih.⁴² Takođe se ukazuje na nedovoljno precizno uređena pitanja prestanka ugovora, pravne zaštite praktikanta, kao i potencijalne zloupotrebe usled neravnoteže moći između poslodavca i praktikanta. Dodatno, problematičnim se ocenjuju određena ograničenja u pogledu

³⁹ Neplaćene prakse otvaraju i pitanja u domenu radnopravne zaštite, budući da se lica koja nisu formalno priznata kao zaposleni često nalaze izvan domašaja određenih mehanizama zaštite od diskriminacije i uznemiravanja na radu. Istovremeno, sve izraženiji zahtev za prethodnim radnim iskustvom u uslovima ograničenih mogućnosti plaćenog zaposlenja dovodi do situacije u kojoj mladi, već opterećeni troškovima obrazovanja, prihvataju neplaćene angažmane kako bi povećali svoju zapošljivost, čime se dodatno produbljuje njihova ekonomska nesigurnost. U takvim okolnostima pojavljuje se i šira strukturna posledica, koja se ogleda u tendenciji zamene redovnih radnih mesta neplaćenim praktikantima, što dovodi u pitanje granice između edukativne svrhe prakse i njene faktičke uloge na tržištu rada. Durrant, C., *To Benefit or Not to Benefit: Mutually Induced Consideration As a Test for the Legality of Unpaid Internships*, University of Pennsylvania Law Review, Vol. 162, No. 1/2013, p. 169.

⁴⁰ Član 25, Nacrt zakona o radnoj praksi.

⁴¹ Vid. detaljno: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje na Nacrt zakona o radnoj praksi, br. 011-00-3/2026-02 od 27.01. 2026. godine.

⁴² I u stranoj literaturi se ističe zabrinutost u pogledu uskraćivanja praktikantima status zaposlenih. Vid.: Caliendo, M., Schmidl, R., *Youth unemployment and active labour market policies in Europe*, IZA Journal of Labor Policy, Vol. 5, No. 1/2016, pp. 3-30; Kluve, J. et al., *Do youth employment programs improve labor market outcomes? A systematic review*, IZA Discussion Paper No. 10263, October 2016; de Lange, T., *Third country national students and trainees in the EU: Caught between learning and work*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 31, No. 4/2015, pp. 453-472.

starosne granice i uslova za obavljanje prakse, koja bi mogla otvoriti pitanja diskriminacije. Ističe se i da prava praktikanta u pogledu dostojanstvenih uslova rada, zaštite od diskriminacije i bezbednosti i zdravlja na radu nisu dovoljno razrađena, već se u velikoj meri oslanjaju na opšte propise, kao i nejasno uređeni efekti ugovora o radnoj praksi na ostvarivanje socijalnih prava, naročito u vezi sa pravima iz sistema finansijske podrške porodici sa decom. I u stranoj literaturi postoji značajan korpus istraživanja koji ukazuje na višeslojne probleme u vezi sa praksama, naročito u uslovima tržišne distribucije takvih oblika angažovanja. Uočene kritike mogu se sistematizovati u četiri ključne grupe: (1) da pojedine prakse ne ostvaruju deklarisanu funkciju sticanja relevantnih znanja i veština; (2) da u praksi ne predstavljaju delotvoran mehanizam prelaska iz obrazovanja u stabilno plaćeno zaposlenje; (3) da širenje modela neplaćenih ili nedovoljno plaćenih praksi negativno utiče na socijalnu mobilnost i produbljuje nejednakosti; i (4) da takva praksa može imati erozivni efekat na standarde rada i zaštitu radnopravnih instituta.⁴³

Na samom kraju važno je ukazati da je Odbor za zapošljavanje Evropskog parlamenta 2025. godine izdao zvaničnu preporuku u cilju sprečavanja zloupotreba u odnosu prema praktikantima, zalažući se za uvođenje obaveze zaključivanja ugovora o radnoj praksi koji bi sadržao jasne odredbe o naknadi, trajanju i socijalnoj zaštiti. U tom smislu, Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja predložio je izmene novih pravila Evropske unije o radnim praksama, sa osnovnim ciljem obezbeđivanja adekvatnih uslova rada i sprečavanja prikrivanja radnih odnosa kroz institut prakse.⁴⁴ Predloženim rešenjima nastoji se preciznije definisati pojam radne prakse, naglašavajući da ona treba da bude vremenski ograničena i usmerena na početni nivo radnog angažovanja, sa funkcijom olakšavanja prelaska iz obrazovanja u zaposlenje. Istovremeno, predviđa se da svaki praktikant mora imati pisani ugovor koji sadrži ključne elemente, kao što su naknada, opis poslova, ciljevi učenja, prava i obaveze, kao i trajanje prakse, koje po pravilu ne bi trebalo da prelazi šest meseci, osim u opravdanim slučajevima. Pored toga, insistira se na obezbeđivanju odgovarajućeg nivoa socijalne zaštite, uključujući zdravstveno osiguranje, naknade za nezaposlenost i penzijske doprinose. Poseban akcenat stavljen je na suzbijanje zloupotreba, pri čemu se kao problematične prepoznaju prakse koje nisu plaćene u skladu sa nacionalnim pravom, koje nemaju obrazovnu komponentu, mentorstvo ili mehanizme evaluacije, budući da u takvim slučajevima postoji rizik prikrivenog radnog odnosa. U tom kontekstu, ukazuje se i na indikatore potencijalnih zloupotreba, kao što su uzastopno angažovanje praktikanata kod istog poslodavca ili nedostatak transparentnosti prilikom oglašavanja prakse. Radi efikasnije primene propisa, predlaže se obaveza poslodavaca da nadležnim organima dostavljaju podatke o praksama, kao i uspostavljanje mehanizama za bezbedno i anonimno prijavljivanje nepravilnosti, uz

⁴³ *The regulation of internships: A comparative study*, Employment Working Paper No. 240, International Labour Organisation, Geneva, 2018, p. 21.

⁴⁴ European Parliament, MEPs seek to improve trainees' working conditions across the EU, dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/news>, 11.4.2026.

obezbeđivanje institucionalne podrške praktikantima u slučaju sumnje na zloupotrebe. U skladu sa ovakvim stavom Evropskog parlamenta, Nacrt zakona o radnoj praksi Republike Srbije deluje u solidnoj meri ohrabrujuće.

4. Zaključak

Radna praksa predstavlja instituciju od sve većeg značaja u savremenom radnom pravu, naročito u kontekstu unapređenja položaja mladih radnika na tržištu rada. Njena uloga se pre svega ogleda u potrebi da se prevaziđe strukturni jaz između sistema formalnog obrazovanja i zahteva tržišta rada, koji se kod mladih lica manifestuje kroz otežanu tranziciju ka prvom zaposlenju, visoku izloženost nestandardnim oblicima rada, kao i rizik od dugotrajne nezaposlenosti i socijalne nesigurnosti. U tom smislu, radna praksa se javlja kao potencijalni mehanizam koji omogućava sticanje praktičnih znanja i veština, profesionalnih kompetencija i radnog iskustva, što može doprineti povećanju zapošljivosti mladih i konkurentnosti na tržištu rada. Međutim, imajući u vidu dosadašnju praksu i postojeću normativnu fragmentaciju u ovoj oblasti, opravdano se ukazuje na potrebu jasnog i celovitog pravnog uređenja instituta radne prakse. U tom kontekstu, Nacrt zakona o radnoj praksi u Republici Srbiji predstavlja značajan korak ka uspostavljanju sistemskog okvira koji bi omogućio pravnu sigurnost, transparentnost i minimalne standarde zaštite praktikanata. Poseban značaj imaju odredbe kojima se definiše pojam radne prakse, propisuje obavezno zaključivanje ugovora, uvodi mentorski nadzor, ograničava trajanje prakse i utvrđuju kvantitativna i kvalitativna ograničenja u pogledu njenog organizovanja kod poslodavaca. Ovakva rešenja doprinose očuvanju edukativne prirode prakse i njenom razlikovanju od klasičnog radnog odnosa. Sa stanovišta poslodavaca, radna praksa predstavlja značajan instrument u procesu selekcije, obuke i dugoročnog razvoja ljudskih resursa. Ona omogućava poslodavcu da u realnom radnom okruženju stekne uvid u radne sposobnosti, profesionalne veštine, motivaciju i potencijal praktikanata, čime se smanjuje rizik pogrešnog zapošljavanja i troškovi kasnije adaptacije novozaposlenih lica. Pored toga, praksa omogućava postepeno uvođenje mladih u proces rada, uz mentorsku podršku i kontrolisano sticanje kompetencija koje su usklađene sa specifičnim potrebama organizacije. Na taj način, poslodavci ne samo da obezbeđuju potencijalnu buduću radnu snagu koja je već delimično obučena i upoznata sa internim procesima, već i doprinose sopstvenoj konkurentnosti i produktivnosti. Posebno je značajno što se Nacrtom zakona nastoji sprečiti pojava zloupotreba koje su u praksi bile prepoznate u obliku zamene redovnog zapošljavanja angažovanjem praktikanata, kao i nedovoljno transparentnih i slabo zaštićenih oblika rada van radnog odnosa. Uvođenje prava na naknadu, iako u ograničenom obimu, predstavlja važan iskorak u pravcu afirmacije principa dostojanstvenog rada i ekonomske zaštite mladih lica koja se nalaze u procesu profesionalne integracije.

*Jovana Misailović, Ph.D., Assistant Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

THE IMPORTANCE OF TRAINEESHIPS FOR IMPROVING THE POSITION OF YOUTH IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Summary

Starting from the hypothesis that traineeships in contemporary conditions represent one of the key mechanisms linking the education system and the world of work, this paper highlights the importance of this institution in improving the position of young people. The author addresses the structural challenges faced by young people when entering the labour market, including unemployment, precarious forms of work, and the insufficient alignment between educational outcomes and labour market needs. The paper focuses on the analysis of the regulatory framework of traineeships through the Draft Law on Traineeships in the Republic of Serbia, with particular emphasis on its key legal concepts, objectives, and potential effects on the position of young people. It examines solutions related to the definition of a trainee, the duration and conditions of traineeships, mentoring supervision, restrictions on the engagement of trainees, as well as the introduction of the right to remuneration.

The aim of the paper is to highlight the importance of the legal regulation of traineeships as an instrument that can contribute to improving the position of young people, their better integration into the labour market, and the strengthening of employability, as well as to point to possible shortcomings of the proposed legal solution.

Key words: *traineeship, youth, labour market, labour law, employability.*

Literatura

- Aleksić, D. et al., *Youth Situation in Serbia*, Fondacija za razvoj ekonomske nauke (Foundation for the Advancement of Economics), UNICEF, Beograd, 2021.
- A framework for quality apprenticeships*, International Labour Conference, 110th Session, Geneva, 2021.
- Banović, B., *Položaj mladih na tržištu rada u Srbiji*, Radno i socijalno pravo, Vol. XVII, br. 2/2013.
- Global trends for youth*. Geneva, International Labour Organisation, Geneva, 2010.

- de Lange, T., *Third country national students and trainees in the EU: Caught between learning and work*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 31, No. 4/2015.
- Durrant, C., *To Benefit or Not to Benefit: Mutually Induced Consideration As a Test for the Legality of Unpaid Internships*, University of Pennsylvania Law Review, Vol. 162, No. 1/2013.
- Žarković, J., et al., *Ex-ante analiza o uspostavljanju pravnog okvira za radne prakse u Republici Srbiji*, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije/UNICEF/Evropska banka za obnovu i razvoj (EBRD), Beograd, 2021.
- Jandrić, M., *Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u tranziciji*, (doktorska disertacija), Ekonomski fakultet, Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2013.
- Jerkov, A., et al., *Joint Comparative Analysis of Youth Policies in the Western Balkans*, FCD, Belgrade, 2024.
- Kovačević, L.J., *Pojam radne prakse i položaj praktikanata*, u: Jelena S. Perović Vujačić (ur.), „Sudski postupak – pravda i pravičnost. Zbornik radova 35. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović“, Kopaonička škola prirodnog prava - Slobodan Perović, Beograd, 2022.
- Krstić, G., et al., *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*, FREN/UNDP, Beograd, 2010.
- Kluge, J. et al., *Do youth employment programs improve labor market outcomes? A systematic review*, IZA Discussion Paper No. 10263, October 2016.
- Maksimović, M. et al., *Nejednakosti na tržištu rada u Srbiji: uzroci, posledice, stanje*, Političke perspektive, br. 1/2025.
- Müller, K., *The quality of traineeships in the EU*, European Parliamentary Research Service, Brussels, 2021.
- Off to a good start? Jobs for youth*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 2010.
- Owens, R., Stewart, A., *Internships, the Contract of Employment and the Scope of Labour Law*, Labour Law Research Network Inaugural Conference, Barcelona, 2013.
- Pavlović-Križanić, T. et al., *Stručne prakse i stručno osposobljavanje u Republici Srbiji: izazovi sprovođenja i moguće perspektive*, Beogradska otvorena škola, Beograd, 2015.
- Rajić Čalić, J., *Zakon o radnoj praksi - nova šansa za mlade ili zabluda?*, Radno i socijalno pravo, br. 2/2022.
- Rajić Čalić, J., *Posebna radnopravna zaštita osetljivih kategorija zaposlenih – ratio legis, legitimni ciljevi i instrumenti zaštite* (doktorska disertacija), Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2023.
- Rajić, D., Pavlović, Lj., *Bolji uslovi za zapošljavanje mladih - uloga i značaj učeničke i stručne prakse*, Unija poslodavaca Srbije, Beograd, 2014.
- Reljanović, M., *Alternativno radno zakonodavstvo*, Rosa Luxemburg, Beograd, 2019.
- Rosin, A., Erikson, M., *A Trainee Right to a Wage: The Estonian Situation with Comparative Insights from Slovenia, the United States of America and Finland*, European Journal of Social Law, No. 3/2014.
- Rosin, A., *Precariousness of Trainees Working in the Framework of a Traineeship Agreement*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 32, No. 2/2016.
- Rosin, A., *Labour Law Protection of Trainees*, Turun Yliopiston Julkaisut - Annales Universitatis Turkuensis, Turku, Tom 442, 2017.

- Sekulić, B., *Dualno obrazovanje: priprema za tržište radne snage ili za ulazak u svet rada*, Politička revija, br. 4/2022.
- Stanojević, D., *Mladi – tranzicija ka tržištu rada: nejednakosti i izazovi*, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva/Vlada Republike Srbije/Program Ujedinjenih nacija za razvoj, Beograd, 2016.
- Stewart, A. et al., *Developing new standards for internships*, in: Internships, employability and the search for decent work experience (eds. Andrew Stewart, Rosemary Owens, Niall O'Higgins, Anne Hewitt), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021.
- The regulation of internships: A comparative study*, Employment Working Paper No. 240, International Labour Organisation, Geneva, 2018.
- Hughes, D., Borbély-Pecze, T.B., *Nezaposlenost mladih: kriza našeg okruženja – uloga politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u razmatranju ponude i potražnje radne snage*, Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), Zagreb, 2012.
- Caliendo, M., Schmidl, R., *Youth unemployment and active labour market policies in Europe*, IZA Journal of Labor Policy, Vol. 5, No.1/2016.

Internet izvori:

- Ministarstvo za rad, zapošljavanje boračka i socijalna pitanja, dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/javna-rasprava-o-nacrtu-zakona-o-radnoj-praksi-28112025-18122025-godine>, 10.4.2026.
- Republički zavod za statistiku, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2026/HtmlL/G20261055.html>, 10.4.2026.
- European Parliament, MEPs seek to improve trainees' working conditions across the EU, dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/news>, 11.4.2026.

Dokumenti i nacrti zakona:

- Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships (Official Journal C 88, 27.3.2014, 1–4), dostupno na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication>, 13.4.2026.
- Resolution on empowering European youth: post-pandemic employment and social recovery 2021/2952(RSP) - 17/02/2022.
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje na Nacrt zakona o radnoj praksi, br. 011-00-3/2026-02 od 27.01. 2026. godine.
- Nacrt zakona o radnoj praksi, dostupno na: <https://www.paragraf.rs>, 10.4.2026.