

Записник са четврте седнице Локалног савета за запошљавање Града Ниша

Четврта седница Локалног савета за запошљавање одржана је 21. априла 2022. године у Великој сали Градске куће, ул.7 Јули 2, у Нишу, са почетком у 14.30 сати.

Седници су присуствовали: председник савета проф. др Владислав Марјановић и чланови савета: Драгана Стојановић Крстић, КЛЕР, Бобан Матић директор НСЗ, Вања Стојковић заменица директора НСЗ – Филијала Ниш, Наташа Тончев НСЗ, Драгана Минчић директорка Угоститељско туристичке школе, Јелена Чворовић РПК Ниш (замена члана), Марија Ћирић из Школске управе Ниш (замена члана), Небојша Соколовић директор ЕТШ "Никола Тесла", Милан Богдановић Клуб привредника Naissus, Марија Важић из ГУ за друштвене делатности (замена члана), Миливоје Јовановић ЕНЕСА.

Седници су осим чланова савета и њихових замена присуствовали и Драгана Стојановић из РРА ЈУГ, Александра Ристић и Марко Љубеновић испред Научно технолошког парка (НТП) Ниш и представнице UNICEF-а Станислава Вучковић и Весна Дразета.

Утврђено је да постоји кворум за рад.

ДНЕВНИ РЕД

1. Усвајање записника са треће седнице
2. Унапређење запошљивости младих кроз радне праксе
4. Разно

Четврту седницу Локалног савета за запошљавање заказао је и отворио председник Савета, проф. др Владислав Марјановић.

Тачка 1. Усвајање записника са треће седнице: записник је једногласно усвојен.

Тачка 2. Унапређење запошљивости младих кроз радне праксе

Бобан Матић директор НСЗ је истакао да су имали састанке са UNICEF-ом од 2021. године од када је пројекат конципиран, а трајаће до краја 2022. године. Он је истакао да су млади заинтересовани за стицање радног искуства, али нема заинтересованих послодаваца. Склопљен је први уговор у Нишу што упућује на то да су послодавци ипак дошли до информације. Предлог је да се окупе институције и удружења попут РПК, НТП, НиКет, Клуб привредника, који имају контакте са компанијама, да презентујемо пројекат и пружимо прилику незапосленима за праксу са крајњим циљем да дођу до посла.

Представница UNICEF-а Станислава Вучковић је представила пројекат „Унапређење запошљивости младих кроз радне праксе“, који UNICEF имплементира у сарадњи са Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Националном службом за запошљавање и партнерима - Национална асоцијација практичара/ки омладинског рада (НАПОР). Сагласила се да су проблеми код послодаваца. Радила је у Програму за младе, као посебној подршци младима, који немају могућности за укључивање, посебно младих из осетљивих група, пружајући им прилику за обуку, развој вештина кроз радне праксе. Захвална је НСЗ на сарадњи. То је својеврсно инвестирање у младе, али је одзив компанија слаб. Заинтересовани

послодавци и незапослена лица могу се пријавити за учешће у пројекту путем наменске платформе „Бирам успех“ на интернет сајту: www.biramuspeh.com . Тренутно је на платформи присутно око 100 младих и 70 компанија. Могу се пријавити не само приватне компаније већ и јавни сектор и НВО. Млади имају надокнаду у износу од 20.000 динара. Обука од стране компанија траје два месеца. Потребно је да компаније инвестирају у практиканте и то није проблем, Проблем је што послодавци траже обучену радну снагу која им недостаје а то овај програм није. Овај програм нуди асистенцију онима који су имали најмање прилике да буду укључени у друштво, тј. младима у пеед ситуацији. Министарство рада и НСЗ је са нама склопило договор да се лоцирају радне праксе као једна од компоненти програма за око 2.000 младих и до 500 компанија. Модел уговора је препоручен из Министарства рада. Волели би да програм представе Нишу и околним локалним самоуправама у директним контактима са компанијама. Нећемо одбити никог ко има високо образовање али они нису циљна група, на платформи је највише пријављених са високим и средњим образовањем а најмање са основном школом. Тренутно је у Нишу пријављено 80 младих.

Весна Дражета UNICEF - Интересантно је што су се пријављивале компаније из околних места, има пуно младих који су спремни да науче нешто ново, иако ово није запошљавање већ рад ван радног односа. Овде послодавци сами финансирају обуку и плаћају порезе и доприносе, зато се и сам уговор разликује.

Вања Стојковић, заменица директора НСЗ – Филијала Ниш - Када смо имали презентацију у Нишу, Џонсон, као велика компанија, се изјаснио да је заинтересован. То је добро и за НТП, да праве производ какав они хоће и да млади остану у фирми. Проблем је недовољној информисаности, да што више људи чује за овај пројекат.

Владислав Марјановић – овде су сви значајни представници, као што су КЛЕР, РПК, НСЗ, Клуб привредника, РРА Југ, сви који могу допринети ширењу информација. Циљ је стручна пракса за практиканта, прилика да стекне искуство, унапређује знање, а послодавац види са платформе број кандидата, информацију о кандидату, да ли му одговара. Велика је заинтересованост послодаваца да улажу у радну снагу, хоће да улажу у развој талената. Кандидати морају да се пријаве, ураде тест након кога следи аутоматска обука па самим тим унапређују своје знање и вештине, послодавац тражи мотивисане младе људе.

Вања Стојковић, заменица директора НСЗ – Филијала Ниш – овај пројекат је добар јер НСЗ нема програм за приправнике, нити стручну праксу, а ово је програм за младе до 30 година старости.

Бобан Матић директор НСЗ— Филијала Ниш – често послодавци користе јавне позиве преко НСЗ преко којих је био велики одзив послодаваца за радном снагом, али су биле ограничене квоте. Битан је порески третман. Код програма стручне праксе на нето износ за практиканта порез иде 1,5%, послодавац нема уговорних обавеза па постоји могућност злоупотреба. Кад послодавац финансира обуку он је заинтересован. Два месеца није довољно да се неко обучи, требало би мало дужи период, али онда постоји могућност да оде код другог послодавца. Постоје два питања: порески третман и да ли може да продужи са радом након два месеца? Осим у здравству где је пракса 6 месеци и код адвоката где волонтирају две године, сви остали имају проблем. Код UNICEF-а је бруто износ 36.000 а нето је 20.000 динара и он мисли да је то грешка. Треба у неком периоду само надокнада и осигурање без пореза, јер не заснивају радни однос.

Станислава Вучковић из UNICEF-а - То је тренутно ван нашег утицаја али су интензивно радили на анализи законског оквира за промену статуса радних пракси уопште, закон није усвојен. Добро је што послодавцима није проблем новац, јер имају могућност да нађу кандидате, а они могу да наставе и даље по истом моделу.

Марјановић Владислав је затим представио Миливоја Јовановића из ENECE, као неког из НВО сектора који има искуства у оваквим програмима.

Миливоје Јовановића ENECA - има сугестије јер су имали два програма овог типа. Проблем је наћи адекватне младе људе, које неко хоће да прими, јер младе ништа не интересује, имају факултетске дипломе, а не знају ни три реченице на енглеском језику, не знају ни мејл да напишу. Други проблем су велика оптерећења – ако нађе неког за стручну праксу примиће га и везати за себе, уколико је одговарајуће лице али пошто је велика конкуренција може да пређе код другог. Поготову у НТП-у не могу да нађу младе из ИТ сектора, имају потребу за њих 150. Мислим да је потребно да приме неку накнаду да би остали код њих. Они ризикују да обуче некога, а након тога ће отићи у неку другу фирму за већу плату или у иностранство. Тај стимуланс је битан. Ми тренутно имамо програм који радимо са Министарством за економску сарадњу и развој Немачке, имамо проблем са 100 младих високо образованих, плаћамо 6 месеци стручну праксу, 36.000 динара покривамо послодавцима, расписале конкурс маја месеца усмерен највероватније ка ИТ сектору за 120 обука. Други програм је Знањем до посла, који смо презентовали у НТП-у, који реализује СДЦ са Миросом. Обука је код локалног послодавца, покривају 70% од уговореног износа послодавцима, не мора да буде минималац, јер на пр. заваривач или програмер неће да ради за минималац. Ту види могућност за сарадњу, да креирају заједничку базу да би помогли једни другима, да активности буду смислене.

Јелена Чворовић из РПК Ниш – Да ли се стварно воде као незапослени иако се плаћају сви порези и доприноси као да су у радном односу? Представница UNICEF-а је објаснила да су добили смернице из Министарства финансија да се опорезују као остали приходи. То може да одговара послодавцима јер је износ мањи од минималца. РПК може да испосредује преко сајта за већу информисаност послодаваца и младих, јер имају највећу базу. Имамо неколико сличних пројеката, РПК је партнер Знањем до посла. Проблем послодавцима је ангажовање њихове радне снаге као ментора, поготову ако те особе не остану код њих. То је проблематично код свих програма па и код дуалног образовања. Ту су за сарадњу и подршку.

Весна Дражета из UNICEF-а – Занимљив је моменат у ком долази овај програм. Очекивало се усвајање Закона о радној пракси, па како се то није десило сви уговори ће ићи у складу са свим одредбама уговора. Кад поредимо овај програм са програмима на које су послодавци навикли, јако је велико растерећење у погледу финансирања. По другим програмима Моја прва плата, Стручна пракса... не можете да оспособљавате лице без квалификација са само завршеном основном школом а по овом програму је то могуће. Доживљавају то као оспособљавање лица за одређено занимање. Колико дуго лице није радило од завршетка школовања треба му дати прилику да се та транзиција у свет рада што лакше развија, а то је теже уколико је период дужи. Реално је мали период од два месеца, послодавце ће обрадовати да нема папирологије, нема

достављања пореских пријава, обрачуна, нема условљавања што се тиче ментора, минимум је само одређени број година да би могао да обавља посао ментора.

Владислав Марјановић је питао да ли имају информација како то изгледа у пракси? Какви су утисци младих а и послодаваца?

Станислава Вучковић из UNICEF-а – Намерни су да сниме прилоге како то изгледа у пракси и да могу да лансирају мање видео спотове кроз ову кампању. Имали су припремну фазу за имплементацију пројекта и иновативних принципа да све буде дигитално и док су чекали препоруку за уговор практично су у фебруару почели са директним успостављањем веза и сада у априлу имају неколико практиканата. Спремни су да испоштују послодавце, њима импонује промоција па се надају да ће гостовања у фирмама бити додатно успешна.

Марија Ћирић из Министарства просвете - нису укључени у овај пројекат, нажалост. Није јој јасно у вези дуалног образовања: наше формално образовање траје предуго а треба им нешто краће, као трогодишње образовање, али јој се чини да је два месеца за њих потпуно неупотребљиво. Личи јој на програме пре и доквалификације, које раде наше школе. Млади су заинтересовани за ово, јер за неформално образовање морају да плаћају школама, морају да иду на додатне програме да би добили неке употребљиве вештине за запошљавање. Можда су и школе партнери за добијање информација о овим заинтересованим младима. То је моја сугестија. Држава доста полаже на формално образовање, док је ово на граници између формалног и неформалног образовања. Да ли су потребне формалне квалификације да би неко постао практикант? Ако нису, шта он добија тиме након два месеца сем искуства и личног развоја. Сматра да је два месеца премало времена за прилагођавање.

Станислава Вучковић из UNICEF-а – Практикант добија потврду да је учествовао, препоруку од послодавца. Фирме траже различиту радну снагу, чак неке траже неквалификовану радну снагу и то је легитимно. Фирме су рекле да је 2-3 месеци оптимално време и за то време виде да ли им особа одговара или не.

Владислав Марјановић – Бенефит је препознавање заинтересованости будућег радника од стране послодавца. Ово није програм образовања. Заинтересованост младих је под знаком питања нарочито после онлајн и хибридне едукације, па је тешко дати препоруку. Ја нисам могао да дам препоруку за 20 младих заинтересованих, јер ко је заинтересован он је већ негде. Ја као научни радник имам озбиљних проблема са давањем препорука.

Марија Ћирић – мислила је да је ово програм усмерен ка младима а не ка послодавцима. Промене у друштву су велике, утичу и на младе, па им је потребно више времена да процене. На дистанци су од одраслих, нису спремни да покушају више пута.

Марко Љубеновић, НТП – ради као саветни за развој иновационог еко система, доста су упућени на студентске организације. Има доста квалитетних младих људи, млади који су активни у студентским организацијама разликују се од осталих и они иду напред. Тај њихов активизам је пресудан за каснији рад и потребан је послодавцу. Ми у НТП-у имамо 49 компанија, али смо специфичан сектор. Индустрија је таква да тих 20.000 динара није новац за кадар за ИТ сектор, тј. напредне технологије. Ми смо децембра имали пар људи након једног успешног програма, да виде како изгледа тај

процес. Треба разговарати са послодавцима и да се профилишу неки други програми за овај сектор, да се ради више програма да би се створила квалитетна радна снага.

Александра Ристић, НТП –Радим свакодневно са компанијама, раде менторинг и јоб тренинг, који је њима најважнији. Можда ова индустрија захтева мало већа улагања, која ће им омогућити да млади људи дођу код њих. Што се тиче напредних технологија не мањкају послодавци, спремни су да раде са младима, да их обучавају 6 месеци и да обезбеде себи радну снагу. Треба да буде флексибилна накнада уколико је послодавац спреман да одвоји за тако нешто и задржи младе. Могу бити партнери страним компанијама, супер је што се ради на запошљавању младих, а добродошао је сваки новчани импулс.

Марко Љубеновић, НТП- Битно је објаснити студентима завршних година да је јако битно да наставе студије, без обзира што су запослени, плате су више од просечних а велики број младих ради у НТП-у. Послодавцима је примарна квалитетна радна снага.

Драгана Стојановић, РРА Југ – имали су неколико пројеката, раде низ обука, млади су заинтересовани, кроз пројекат ЕУПРО да имају неку конкретну праксу, да су стварно укључени у неки процес. Имају добру сарадњу са локалном самоуправама – врше промоцију програма послодавцима. Да ли се врши селекција послодаваца или је битно само да се јаве?

Станислава Вучковић – општи услови за укључивање у програм нису захтевни, треба да плаћају порезе и доприносе и да имају ментора. Постоји модел обуке за менторе, кратке и јасне информације за обуке, такве су и за младе. Значајно је искуство и за оне који похађају и за послодавце да брзо узму информације. Модел је добар за међусобно процењивање.

Бобан Матић директор НСЗ – поставио је два питања: Колико ће то њих да кошта и да ли може да се продужи уколико су заинтересовани за тај вид стручне праксе. Такође га интересује до ког датума послодавци имају рок да се пријаве, не односи се само на висококвалификовану радну снагу. Мисли да имамо добре кандидате у Нишу, не слаже се са Миливојем по том питању. Сматра да Александра није у праву, јер је НСЗ задњих неколико година укључила неколико хиљада кроз програме за стручну праксу и за приправнике. Велики је град и сваке године имамо 2.000 младих годишње који заврше формално образовање и пријаве се код НСЗ, што је добро. Није добро што се смањило тај број. Основни је проблем, кренуо је пројекат, имамо 80 суграђана који су прошли тај први круг а немамо послодавца.

Предлог (закључак) је: Да уз учешће свих присутних са састанка упутимо једно писмо послодавцима да се информишу шта нуди платформа, да се повежу преко платформе и тако пружи шансу младима. Први уговор је из Ниша, фризерски салон. Мисли да два месеца није довољно да се обучи неко лице, али је довољно да се види да ли је то лице за то радно место и да ли хоће да учи. НСЗ може да посредује кад су у питању велике компаније и да писмо које будете послали нама, буде прослеђено компанијама. Имамо обуке за познатог послодавца, на пр. за ауто индустрију где могу да се прођу обуке за 2 месеца, али је то намењено за неквалификоване раднике или за неког са трећим степеном стручне спреме.

Станислава Вучковић - Да ли то значи да циљано упутимо који профил кандидата је потребан?

Бобан Матић директор НСЗ – Можете и то, али је битна информација колико то кошта послодавца, колико траје и да све остале информације могу да нађу на платформи плус контакт телефон. То проследити и Савету за запошљавање.

Владислав Марјановић – Бобан је дао закључак и то под тачком разнo. Даћемо све од себе да ову информацију раширимо и да се послодавци анимирају.

Станислава Вучковић – Свиђа јој се Бобанова идеја да се уприличи директни контакти са послодавцима, као и састанак Градоначелнице и директорке УНИЦЕФ-а ради унапређења односа. Директорка УНИЦЕФ-а је потписала протокол са господином Чадежом пре две недеље.

Јелена Чворовић је истакла да није проблем да проследе информацију и без потписаног уговора, јер раде за потребе привреде.

Милан Богдановић, Клуб привредника Наисус – је похвалио иницијативу. Имамо 30-40 великих компанија у Нишу. Битно је видети мотивисаност кандидата, а ја сам радећи у банци већ одрадио доста интервјуа за посао, где се после два минута види мотивација за посао. Имали смо стручну летњу праксу у банци, коју смо плаћали и 9 од 10 полазника су остајали да раде у банци. Ако привредници буду укључени они ће хтети да знају шта добијају и на који начин. Објаснити у писму шта они добијају. Додатни материјали су много битнији, волели би као привредници да плаћамо мањи порез.

Тачка 3. Разно – није било других предлога.

Пошто су размотрене све тачке утврђеног дневног реда, председавајући Савета је закључио трећу седницу у 14.30 сати.

Записник сачинила
Татјана Илић

Председник Локалног савета за запошљавање

Проф.др Владислав Марјановић

