

Др Радоје БРКОВИЋ\*

Мр Ратомир АНТОНОВИЋ\*

## УЛОГА И ЗНАЧАЈ ПРИВРЕДНИХ ДРУШТАВА ЗА ВОЛОНТИРАЊЕ

### Резиме

*Волонтирање је данас, у савременим условима све више заступљено. Хиперпродукција високо образоване радне снаге је узроковала велику понуду радника на тржишту рада, наспрам релативно мале понуде послова. Управо зато, млади и висококвалификовани људи су принуђени да прилазе послодавцима на други начин, а један од њих је волонтирање, кроз које им се пружа прилика да покажу своја знања, практичне вештине и способности. У циљу сузбијања злоупотребе волонтера и њиховог рада и онемогућавања њиховог искоришћавања, у Републици Србији је донесен 2010. године Закон о волонтирању, који врло прецизно дефинише ко и под којим условима може да волонтира, као и ко и под којим условима може да организује волонтирање.*

*Овде треба истаћи да постоје одређене професије, код којих је неопходно стажирање или приправнички стаж, који је у већини случајева организован на волонтерској основи. Мотив за волонтирање је стицање професионалних знања и вештина, потребних за обављање одређених послова. С тим у вези, треба споменути волонтирање у привредним друштвима, која су посебно апострофирана и у самом Закону о волонтирању.*

**Кључне речи:** волонтирање, организација, привредно друштво, Закон, права и обавезе.

---

\* Редовни професор на Правном факултету Универзитета у Крагујевцу.

\* Сарадник у настави на Факултету за право, безбедност и менаџмент "Константин Велики" Универзитета „Унион – Никола Тесла“, Београд.

## I Појам волонтирања

Волонтирање се дефинише као добровољни рад у корист других лица, који се обавља без материјалне надокнаде. Кроз волонтирање се мобилишу појединци, као и групе појединаца, претежно млађе старосне доби, да пружају одређену врсту услуга или да врше одређене делатности. Код одређених волонтерских послова, потребно је да се прође стручна обука и усавршавање, како би волонтери били оспособљени за вршење послова на које се ангажују. У суштини волонтирања се налази хумани циљ, јер је волонтирање осмишљено превасходно као облик помоћи угроженим категоријама, које нису у могућности да за пружену услугу узврате адекватним материјалним еквивалентом. Стога се примарно волонтирања организују у хуманитарним организацијама, социјалним и невладиним удружењима, основаним са хуманим циљевима. У оваквим организацијама, волонтери нису професионалци у свом послу, већ су само стручно обучени за конкретне радне задатке које врше.<sup>1</sup>

Од речи волонтирање произилази и реч волонтер. Волонтер је лице које добровољно и без икакве надокнаде обавља одређене радне задатке, на доброволној основи, оним лицима којима је таква помоћ потребна. Волонтера код оваквих облика волонтирања мотивише на волонтирање алтруистичка и филантропска побуда, жеља да некоме помогне, буде у контакту са угроженима и учини све што је у његовој моћи како би им помогао.

Према Закону о волонтирању<sup>2</sup>, волонтирање се одређује као организовано добровољно пружање услуга или обављање делатности од општег интереса, за опште добро или добро другог лица, без надокнаде, у смислу новчане или неновчане користи. Такође, законодавац не сматра волонтирањем рад који је проведен код послодавца у циљу стручног оспособљавања и усавршавања или практичном раду без заснивања радног односа, рад ван радног времена, обављање и пружање услуга које је лице по закону било дужно да пружи другим лицима, извршавање судских и прекршајних налога, обављање услуга у оквиру породице, међу пријатељима и суседима, обављање послова при Црвеном крсту, обављање послова у оквиру политичких и синдикалних организација, као и обављање тзв. *ad-hoc* активности од општег интереса, а које не трају дуже од 10 сати недељно, најдуже месец дана.<sup>3</sup>

1 Бранко Добрашиновић, *Волонтеризам као облик радног ангажовања*, Београд, 2007, 88.

2 Закон о волонтирању, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 2.

3 Бојан Урдаревић, „Законско уређење волонтирања у Републици Србији“, *Право и услуге* (уредник Миодраг Мићовић), Крагујевац, 2012, 428.

Волонтер може бити свако домаће или страно физичко лице. На страни волонтера је постављен старосни услов, према којем волонтер не сме бити млађи од 15 година живота. Изузетно од ове одредбе, млађа лица од 15 година могу бити ангажована на обављању послова у оквиру васпитно – образовних волонтерских активности. Код малолетних волонтера се захтева писмена сагласност родитеља, односно старатеља. Волонтер мора имати јасно изражену жељу да ради одређене послове и врши одређене активности без икакве материјалне или нематеријалне надокнаде. Мотиви и побуде за волонтирање могу бити алтруистички, а могу бити и утилитаристички, с тим што се корист од волонтирања не може материјално изразити, већ кроз стручно знање, способност, вештину и стечене нове животне прилике.

## **II Начела и принципи волонтирања у Републици Србији**

Поменути Закон о волонтирању, који је донесен 2010. године, у Републици Србији су постављена јасна начела и принципи волонтирања. То су: а) Начело солидарности и промовисања волонтирања; б) Начело забране дискриминације; в) Начело заштите корисника волонтирања; г) Начело забране злоупотребе волонтирања; д) Начело заштите омладине и е) Начело бесплатности волонтирања.

### **1. Начело солидарности и промовисања волонтерства**

Волонтирање је делатност која је од значаја за Републику Србију. Волонтира се претежно у јавном интересу и приликом обављања делатности, које су од јавног и општег значаја. Поред тога, волонтирањем се подстиче активизам код грађана, те они постају активнији у вршењу грађанских процеса, којима се развија демократско и грађанско друштво, засновано на принципима хуманости у којем владају једнаке могућности за све јединке тог друштва.

### **2. Начело забране дискриминације**

Дискриминација представља изразито штетну друштвену појаву, засновану на различитом односу према људима на основу њихове различитости, која може бити расна, верска, национална, телесна, психичка, сексуална и томе слично. Дискриминација настаје кад се неко лице свесно и тенденциозно маргинализује на основу његове различитости у односу на већинско становништво, те му се на тај начин ускраћују његова

основна људска и грађанска права као и права на њихово остваривање.<sup>4</sup> Управо из тих разлога је законодавац прописао забрану било ког облика дискриминисања од стране организатора волонтирања према било ком волонтеру. Сваки волонтер приликом вршења волонтерских дужности мора имати једнака права и обавезе као и сви остали волонтери, без било каквих изузетака.

### **3. Начело заштите корисника волонтирања**

Корисник волонтирања је правно или физичко лице за које се волонтерске дужности врше. Волонтирање се мора обављати на такав начин да се њиме не нарушава лични интегритет и интерес корисника волонтирања.

### **4. Начело забране злоупотребе волонтирања**

С обзиром на то да је волонтирање засновано на хуманим побудама, забрањено је да се оно организује са циљем стицања материјалне користи. То би био случај кад би волонтери били ангажовани да врше делатности које би по правилу требало да врше запослени у правном лицу, чиме би организатор волонтирања стекао имовинску корист.

### **5. Начело заштите омладине**

На млађе волонтере узраста између 18 до 21 године живота, примењују се посебни прописи заштите на раду деце и омладине.

### **6. Начело бесплатности волонтирања**

Из овог начела произилази да волонтер нема право на било који облик надокнаде за свој волонтерски рад. У време трајања волонтирања, волонтер има право на радну одећу и средства заштите на раду, надокнаду трошкова пута, смештаја, исхране и других трошкова који произиђу из волонтирања, трошкове лекарских прегледа за потребе волонтирања, трошкове обука и усавршавања за потребе волонтирања, потом има право на премију осигурања у случају повреда у време волонтирања или у случају професионалног обољења, као и исплату џепарца код дугорочни-

---

4 Владимир Ђурић, „Забрана дискриминације, заштита мањина и афирмативна акција ЕУ у Републици Србији“, *Право Републике Србије и право ЕУ – стање и перспективе* (уредници Наташа Стојановић и Срђан Голубовић), Ниш, 2009, 45.

јег волонтирања, који не би смео бити већи од 30 процената минималног личног дохотка на нивоу Републике Србије.

### III Привредна друштва у Републици Србији

Привредно друштво је правно лице које могу основати правна и (или) физичка лица, ради обављања одређене привредне делатности, а у циљу стицања материјалне добити. Привредно друштво има статус правног лица, које има свој правни живот, који је у потпуности одвојен и самосталан од његових оснивача. Привредно друштво има самосталне личне и статусне податке као и свој привредни потенцијал. Оснива се оснивачким актом, док оснивачки акт може бити и у форми одлуке, а уколико се ради о вишечланим друштвима, оснивање се обавља уговором о оснивању. Циљ оснивања привредног друштва је обављање одређене привредне делатности, ради стицања материјалне користи у виду профита.

Привредна друштва се деле на друштва лица са неограниченим ризиком, где се убрајају ортачка друштва и командитна друштва и друштва капитала са ограниченим ризиком, у која се сврставају акционарска друштва, отворена и затворена и друштва са ограниченом одговорношћу.<sup>5</sup>

У контексту волонтирања и волонтерског рада, према члану 14 Закона о волонтирању, привредна друштва могу бити организатори волонтирања. Привредна друштва, као и јавна предузећа могу организovati волонтирање за опште добро, као и добро одређеног лица ван делатности привредног друштва, односно јавног предузећа. Волонтерским радом у привредном друштву се не стиче материјална корист, а волонтери не смеју бити ангажовани уместо стално запослених радника у привредном друштву или јавноме предузећу. Да би могло да организује волонтирање, јавно предузеће мора за то прибавити сагласност надлежног Министарства уз прецизан програм волонтирања. Програм волонтирања садржи податке о кориснику волонтирања, о организатору волонтирања, месту на ком ће се волонтирање вршити, времену у којем ће се волонтирати, број ангажованих волонтера, опис њихових послова и активности, као и подаци који ће се користити ради оспособљавања волонтера за вршење радних задатака током трајања волонтирања. Привредно друштво или јавно предузеће су дужни да надлежном Министарству уз програм волонтирања достави извод из регистра привредних

5 Мирко Васиљевић, *Компанијско право – право привредних друштава Србије и ЕУ*, Београд, 2007. 112.

субјеката и правилник о систематизацији и организацији послова, као и другу потребну документацију, ако за тиме постоји потреба. Министарство има рок од петнаест дана да одговори на захтев за волонтирање и то тако што ће дати или одбити да да сагласност.

#### IV Правна лица као организатори волонтирања

Државни органи, органи аутономне покрајине и органи јединица локалне самоуправе могу такође бити организатори волонтирања. Такође, у функцији организатора волонтирања се јављају удружења, задужбине и фондације, које са најпре баве хуманим и непрофитним пословима.

На основу досадашње праксе, у јавним предузећима су волонтерски углавном ангажовани студенти са факултета чије професионално оспособљавање је у директној вези са делатношћу јавног предузећа. По том принципу, студенти са различитих факултета су кроз волонтирање добијали прилику да стекну практична знања и вештине и упознају се са материјом изучавања са аспекта праксе. Волонтери у јавним предузећима су ангажовани управо од стране тих предузећа, која се јављају у својству организатора волонтирања, у сарадњи са надлежним институцијама. Са друге стране, осим што је организатор, јавно предузеће је и корисник волонтирања, јер се делатност коју волонтери врше, обавља у оквиру примарне делатности самог предузећа, према плану и програму рада и ради користи предузећа.<sup>6</sup>

Организатор волонтирања, који је у овом контексту јавно предузеће или државни орган, има одређена права и обавезе у односу на волонтере. Он је најпре дужан да волонтеру обезбеди здравље и сигурност на раду у време обављања волонтерских активности и обезбеди менторство из редова својих запослених у зависности од тога где се волонтирање обавља, а које се састоји у давању упутстава волонтерима и надзор над њиховим радом. Организатор волонтирања је дужан да обезбеди тајност личних података волонтера, као и све неопходне услове потребне за волонтирање у јавном предузећу, односно органу.

Оспособљавање волонтера за обављање послова се врши кад год се за тиме јави потреба, односно кад је природа посла таква да захтева посебна знања, вештине и способности. Нарочито су осетљива волонтирања у сектору помоћи деци, болесним лицима, социјално угроженим категоријама, старим лицима и лицима са посебним потребама. Органи-

6 Марина Матић, „Волонтирање у Европској унији“, *Страни правни живот*, бр. 1/2014, 199.

затор волонтирања мора да уредно и ажурно води евиденцију о волонтерима, која обухвата личне податке о волонтеру, врсту послова које волонтер обавља током вршења волонтерског стажа и временски период у којем је волонтирање трајало.

Организатор волонтирања одговара за штету која је настала у периоду волонтирања. Одговорност организатора се огледа у односима са трећим лицима, којима волонтери начине штету својим радом у привредном субјекту или државном органу. У случајевима кад је трећим лицима нанесена штета услед грубог и намерног занемаривања радних обавеза и задатака од стране волонтера или грубом непажњом и немаром, организатор волонтирања од њега има право да потражује надокнаду материјалне штете коју је он морао надокнадити трећим лицима. Осим према трећим лицима, волонтер је одговоран и у случају настанка штете организатору волонтирања, а коју је проузроковао својим немарним и нехатним поступањем у време волонтирања. По питању одређивања висине надокнаде за насталу штету, примењују се одредбе Закона о раду<sup>7</sup> које полазе са становишта да је запослени (у овом случају волонтер) одговоран за штету на раду или у вези са радом, коју је проузроковао крајњом непажњом. О постојању штете, начинима како је она настала и њеном проценом се бави послодавац, што мора бити дефинисано општим актом о раду, односно уговором о раду. Уколико се установи да је штета настала умишљајно, у оквиру кривичног дела или од стране организоване групе радника, надлежност за утврђивање одговорности је на суду. Исто као и код волонтера, тако и у случају настанка штете трећим лицима, послодавац је дужан да ту штету надокнади, уз право да од запосленог који је ту штету начинио грубим и несавесним пропустом, захтева да му штету надокнади.

Привредно друштво, односно државни орган има обавезу да волонтерима одреди ментора и то тако да на једног волонтера се именује по један ментор. На ментору је обавеза да надзире рад волонтера, даје им инструкције у раду и на месечном нивоу сачињава извештај о раду волонтера.

Приликом волонтирања у привредном друштву или државном органу, волонтер има право да буде упознат са условима волонтирања, услугама и активностима које ће обављати, као и својим правима и обавезама која су регулисана законском материјом. Волонтер има право да захтева да му се у писменој форми достави опис послова и активности које ће

---

<sup>7</sup> Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018, чл. 163.

током волонтирања обављати. У време волонтирања на страни волонтера је дужност да поштује кодекс и етичка правила понашања у привредном субјекту у ком волонтира. Волонтеру се мора омогућити стручна помоћ, обука и едукација како би што квалитетније био у могућности да обавља радне обавезе током волонтирања. На послетку, волонтери имају право на безбедне услове рада, адекватну радну опрему и средства заштите на раду.

Поред права, волонтери имају и обавезе које током трајања волонтерског стажа у привредном друштву или државном органу морају да поштују. Тако најпре, волонтирање мора да се реализује искључиво према законским одредбама и уз њихово строго поштовање. Волонтер је дужан да обавља радне задатке који му се повере у складу са правилима струке и професионалне етике. Радни задаци, осим што се морају обављати професионално, морају да се обављају непристрасно. Волонтер мора организатора волонтирања обавестити о евентуалном постојању околности које би могле штетно да утичу на обављање волонтерских обавеза или да угрожавају сигурност и безбедност волонтера или их животно угрожавају. Приликом волонтирања, волонтер сазнаје информације које могу имати карактер службене тајне. С обзиром на то, он је дужан да исте не открива и да их не саопштава трећим лицима ван привредног друштва.

### **V Волонтирање у земљама у окружењу**

У поређењу са земљама у окружењу, Република Србија се издваја по томе што је питање волонтирања законски уредила. Поред Србије, Закон о волонтирању постоји и у Хрватској<sup>8</sup> у којој се посебно подстиче волонтирање у јавном сектору, као и невладином сектору. Хрватски законодавци су, приликом дефинисања волонтерства кренули од друштвених, привредних и културолошких услова у којима ће се волонтирање обављати, као и о врстама волонтирања које се у пракси може јављати. Циљ закона је подстицај волонтерства и јачање његових друштвених капацитета. Осим наведеног Закона о волонтерству, у Хрватској су се овом проблематиком бавили и прописи о раду, запошљавању и обавезним порезима и доприносима, а 2006. године је донесена и Национална стратегија стварања подстицајног окружења за развој цивилног друштва, која се, између осталог, бави и волонтирањем као веома важним елементом једног цивилног друштва. Хрватским Законом о волонтерству су прописани и Етички кодекс волонтера, као и услови за додељивање

---

8 *Narodne novine*, бр. 58/2007 и 22/2013.



државне награде за волонтирање. Етички кодекс волонтера представља минимум вредности, као и правила која волонтери морају поштовати. Такође, њиме се прописују и правила и вредности на страни организатора волонтирања. Међу вредностима и правилима, прописаним овим Кодексом су начела учешћа у друштвеним процесима, добровољности и слободе избора, забрана дискриминације, солидарности, заштите људских права, развоја личних потенцијала и интеркултуралног учења.<sup>9</sup>

У Републици Српској такође постоји Закон о волонтирању<sup>10</sup> који регулише материју волонтирања. Он одређује основне појмове у вези са волонтирањем, услове волонтирања, закључење уговора о волонтирању, друштвено вредновање, подстицање и развој волонтерства. Овде је посебно значајно друштвено вредновање волонтерског рада, а у том процесу вредновања државни органи и привредни субјекти имају посебну важност. Од републике, као и јединица локалне самоуправе се захтева да утврђују мере и пружају подршку у циљу развоја и промоције волонтеризма. Под тиме се конкретно мисли на усвајање стратегије и политике на свим нивоима власти, потом пружању помоћи при оснивању, раду и умрежавању волонтерских сервиса и награђивању правних и физичких лица која својим радом доприносе унапређењу волонтерског рада. Законодавац је осмислио и могућност награђивања волонтерског рада кроз признање које додељује ресорно Министарство. Такође, јединице локалне самоуправе располажу механизмима награђивања волонтера за њихов рад у оквирима тих јединица.

Привредна друштва такође имају значајну улогу у волонтирању у Републици Српској. Оно може додељивати финансијска средства зарад организовања волонтирања и може пружати подршку и на друге начине кроз обезбеђење опреме, хране, одеће, као и других добара потребних за вршење волонтерских активности.

У Македонији не постоји законски пропис који прецизно дефинише питање волонтирања, за разлику од наведених држава бивше Југославије. У Македонији постоји пракса поистовећивања волонтера са приправницима, а разлог за то треба тражити у чињеници да су и волонтерски и приправнички рад временски ограничени. Волонтерство се везује за стицање одређених стручних знања и полагања стручних испита са

---

9 Романа Галовић, „Правни и социолошки аспекти волонтирања у цивилном сектору“, *Правник*, бр. 45/2011, 48-50.

10 *Службени гласник РС*, бр. 89/2013.

циљем отпочињања самосталног посла. Такође, у Македонији је пракса волонтерског рада у обдаништима и предшколским установама, као и државним органима и органима јавне управе и локалне самоуправе. Још 1992. године је у Македонији закључен уговор између правосудних институција и службе запошљавања, којим је дефинисан волонтерски рад у правосуђу, као и услови за волонтирање у овим институцијама. Карактеристика овог волонтирања јесте добијање надокнаде за трошкове превоза и хранарине, што је на крају и представљао највећи проблем, јер држава није могла ни за то да обезбеди средства, те је овакав вид волонтирања временом нестало. У Македонији се волонтерски рад манифестује и кроз рад адвокатских канцеларија, у којима посебно угроженим категоријама становништва, као што су социјално угрожена лица, инвалиди, самохране мајке и томе слично, адвокатске услуге пружају адвокати – волонтери у оквиру бесплатне правне помоћи.<sup>11</sup>

Црна Гора је 2010. године донела Закон о волонтерском раду<sup>12</sup> којим се уређује и дефинише питање волонтирања, као и сва друга питања која су у вези са њим. У организационом смислу, црногорски законодавац даје могућност државном органу, органу државне управе, локалне самоуправе, установе социјалне и дечје заштите, здравствене заштите, спортске установе, културне установе, верске организације, као и невладине организације да буду носиоци волонтерског рада и исти организују ради опште добробити друштва. Под волонтерским радом се подразумева онај рад који се добровољно обавља на основу личних знања и вештина самог волонтера у корист неког одређеног лица, групе лица или ради остварења неког општег циља. Као и у земљама у окружењу, тако се и у Црној Гори врши перманентан надзор над радом волонтера у циљу његовог развоја, подстицања и мотивисања. У ту сврху је могуће оснивање волонтерских сервиса при јединицама локалне самоуправе који би евидентирали лица која желе да раде волонтерски и упућивали их код организатора волонтерског рада у земљи. Такође, у сарадњи са осталим надлежним институцијама, радили би на едукацији волонтера и њиховог усмерења приликом волонтирања. У томе би значајну улогу имао и Завод за запошљавање који би располагао централном базом волонтера и организатора волонтирања на нивоу Црне Горе.

11 Марта Арсоска Томоска, *Годишен извештај од регистратот на вработени во јавниот сектор*, Министарство за информатичко општество и администрација, Скопје 2016, 13-14.

12 *Службени лист ЦГ*, бр. 26/2010, 31/2010. и 14/2012.

У земљама Европске уније, волонтирање се сматра пожељним обликом ангажовања нарочито млађих структура становништва. У волонтирању се види суштина правилног усмеравања млађих лица ка одређеним друштвено корисним и опште прихваћеним вредностима, као и њиховој реализацији. Промоција волонтерског рада у Европској унији (ЕУ) је у надлежности Европске комисије (ЕК) која је основала Европску волонтерску службу (*European Voluntary Service* - ЕВС) као део програма Млади у акцији (*Youth in Action Programme*). Занимљиво је да је потоња започета 1996. године као пилот програм, међутим, након постигнутих успеха, Европска комисија (ЕК) је 1998. године одлучила да крене у реализацију свеобухватних активности.<sup>13</sup> Према званичним подацима, у периоду између 2007-2013 године више од 527 хиљада младих је узело учешће у поменутом програму, док је од поднетих 60 хиљада пројеката, половина добила средства неопходна за реализацију. Значајна карактеристика је што су сви трошкови унапред покривени, без обзира на место у коме се волонтерски рад обавља. То се односи како на трошкове путовања до места волонтирања и учење страних језика, тако и на трошкове смештаја и исхране. Програм обухвата ангажовање младих између 18-30 година и односи се на особе које легално бораве на територији Европске уније (ЕУ), док се волонтерски рад може обављати и ван Старог континента. Неопходно је нагласити да је формирање Европске волонтерске службе (*European Voluntary Service* - ЕВС) у потпуности у сагласности са мотом Европске уније (ЕУ) који мултикултуралност и разлике међу државама чланицама и њиховим становницима дефинише као предност и вредности чија је промоција на глобалном нивоу неупитна. Волонтери приликом боравка у страним државама имају могућност упознавања страних култура и обичаја, али ће у исто време имати прилику да стекну радне способности неопходне за будуће пословне подухвате. Званични подаци сведоче да је више од 80% учесника пројеката уверено да исти доприносе (између осталог) чињеници да млади поштују културне разноликости, развоју солидарности и толеранције и да подстичу међусобно разумевање међу младима у Европи. Главна предност програма је хетерогеност области за које волонтери могу аплицирати, јер се исти могу оспособити и усавршити на подручју спорта, руралног развоја, културе, медија, заштите животне средине, верских организација, одмора, рекреације... Волонтерски рад се одвија у сарадњи између Организације за слање (*sending organization*) која има задатак да волон-

13 Pierfelici, L. *Mentoring and Pre-Departure Training in European Voluntary Service (EVS) - Ideas, tools and suggestions for practice*. Agenzia Nazionale per i Giovani (ANG), Pesaro (Italy), December, 2016, 6.

тере припреми за полазак, али и да врши контролу њиховог боравка током волонтерског рада, и управо волонтера, чији рад је детаљно регулисан правилима. За смештај и организацију рада волонтера одговорна је „домаћа организација“ (*hosting organization*).

Значајан аспект промоције волонтерског рада одраслих особа у државама чланицама Европске уније (ЕУ) представљају истраживања која се спровode појединачно у државама чланицама. Наиме, према спроведеним анкетама волонтерство је највише заступљено у државама северне Европе (Шведска, Уједињено Краљевство, Холандија) где је скоро 40% одраслих укључено у неки облик обављања добровољних активности, док је нешто нижа стопа постигнута у Данској, Немачкој и Финској (30-39%). Државе јужне Европе (Италија, Бугарска и Грчка) се налазе на самом дну лествице, с обзиром да је само 10% њихових становника спремно да врши одређену делатност без надокнаде.<sup>14</sup> Друга истраживања показују да је између 92 и 94 милиона одраслих особа у Европској унији (ЕУ), и 22-23% Европљана старијих од 15 година укључено у неки облик волонтирања, које се дефинише као активност која се спроводи на бази слободне воље, првенствено у оквиру одређене невладине организације зарад непрофитног циља. Према истраживању које је објавио Еуробарометар у 2015. години најчешћа подручја волонтерског рада су била на плану хуманитарне и развојне помоћи (44%), образовања, оспособљавања или спорта (40%), као и културе или уметности (15%). Активности су обично биле усмерене на локалну заједницу (66%) или земљу волонтера у целини (27%). Међутим, проблем представља прекогранични волонтерски рад, где су резултати прилично скромни, јер је само 7% активности усмерено ка некој другој држави Европске уније (ЕУ), а 11% према осталим деловима света.<sup>15</sup>

Тако на пример, у Мађарској је још 2005. године донесен Закон о волонтирању<sup>16</sup> којим су дефинисани принципи волонтирања, као и одређен појам волонтерског рада. С обзиром на чињеницу да је Мађарска у великој мери окренута пољопривреди и агро култури, не чуди што се управо у овој области пружају широке могућности волонтирања. Реч је о волонтерском раду у мађарским органским фармама, приликом којег се волонтеру пружа бесплатан смештај, уз његово радно ангажовање на

14 Доступно на адреси: <https://www.vcst.info/o-volonterskom-radu/o-volonterstvu/269-volontiranje-u-eu>, 18.4 2019, 20:23.

15 Доступно на адреси: <https://epthinktank.eu/2016/10/20/volunteering-in-the-eu-plenary-podcast/>, 18.4.2019, 2019, 20:33.

16 Törvény a közzerdekű önkéntes tevékenységről (A jogszabály évi LXXXVIII törvény)

фарми. Дакле, волонтери, претежно млађи људи на овај начин решавају стамбено питање, док за узврат имају обавезу да уложе радни ангажман на уређењу и одржавању органске фарме. Рад волонтера може бити разнолик, а односи се на скоро све послове типичне за једно сеоско домаћинство. Ту су на првом месту сетва, жетва, производња алкохолних пића, млечних производа и узгој животиња.<sup>17</sup>

## VI Закључак

Волонтирање представља једну врло распрострањену појаву. У основном схватању појма волонтирања стоји алтруизам и нека хумана побуда да се помогне некоме, некој посебној категорији друштва коју чине лица угрожена на различите начине. Волонтирање се везивало за рад у добротворним установама, удружењима основаним на алтруистичким побудама. Њега карактерише рад без надокнаде, на шта волонтери добровољно пристају, управо из неких виших разлога, као што могу бити разлози хуманости.

Међутим, данас у времену рапидног друштвеног развоја, у времену хиперпродукције радне снаге, која настаје насупрот дефициту радних места, поготово у неразвијеним и земљама у развоју, волонтирање се не може посматрати само са наведеног аспекта. Иако законодавац не признаје да је рад без надокнаде у циљу стицања знања и радних способности и вештина волонтирање, он то у својој бити јесте. Иако нема такву законску квалификацију, рад у циљу стручног оспособљавања има све елементе волонтирања: добровољност у обављању радних задатака без надокнаде, вршење и обављање радних задатака по налогу послодавца, као и одговорност за евентуалне пропусте у раду. Основно полазиште законодавца је било да рад лица које под оваквим околностима ради код одређеног субјекта није без надокнаде, јер он за узврат добија стручно оспособљавање, стручна знања, вештине и способности, што представља основу за редовно заснивање радног односа. Овде такође треба истаћи да се оваква радна ангажовања нарочито практикују код посебно захтевних и сложених професија, као што су медицинске, адвокатске, државно – службеничке, полицијске и томе слично.

Дакле, диференцијација између волонтирања и рада у циљу стручног оспособљавања настаје у врсти надокнаде која се код стручног оспо-

---

17 Hazafi László, Új integráció a jövő évi választás mindent elnapoltak, Budapest, 2017, доступно на адреси: <http://www.agrarszektor.hu>, 11.4.2019, 23.

собљавања добија, а која је нематеријалног карактера, као и у мотивима. Код волонтирања, мотиви су алтруистичке природе или настају у жељи да се помогне у раду неког привредног друштва или државног органа. Код стручног оспособљавања је мотив стицање нових знања потребних ради заснивања радног односа, потенцијално и у привредном друштву или државном органу где се оспособљавање обавља.

Са друге стране, потребно је истаћи да се институт волонтирања у нашој држави, иако је прецизно законом уређен, често злоупотребљава за разне облике експлоатације радне снаге, уз пуно обесправљивање радника, а максимизирање користи за организаторе волонтирања. Иако је законодавац стриктно навео да се не могу ангажовати волонтери за радне позиције у циљу неангажовања радника и њиховог запошљавања, у пракси се такве појаве често могу видети. Уз обећање да ће примити волонтера у радни однос након одређеног временског периода, послодавац има скоро увек на располагању већи број радника који му раде као волонтери, иако не постоји било каква оправданост за њихово ангажовање у својству волонтера. Према томе, волонтирање често може бити злоупотребљено и искоришћено против интереса самих волонтера, а у сврху стицања добити на страни организатора волонтирања.

Законодавац даје могућност да се у улози организатора волонтирања појаве привредна друштва, јавна предузећа, као и државни органи, попут јединица локалне самоуправе. Тад је циљ да се остварују општи интереси грађана и заштите нека њихова права, као што су на пример социјална заштита, права из радних односа, право на мирно решавање радног спора и томе слично. Уколико је организатор јавно предузеће или државни орган, свако из делокруга својих делатности може организовати волонтирања из јавног интереса и ради заштите права својих корисника и грађана. Обично су циљеви таквих волонтирања омогућавање грађанима да се боље и квалитетније упознају са својим правима и начинима њиховог остваривања, да се приступи нарочито осетљивим и угроженим категоријама становништва, као што су стара лица, болесна лица, малолетници без родитељског старања, социјално угрожена лица, особе са инвалидитетом, незапослени, са циљем да им се помогне и олакша у коришћењу оних права која им припадају. Поред права, овим категоријама становништва је неретко потребно упознавање са организацијом државних органа и институција, њиховим надлежностима као и могућностима и начинима како да остваре своје право и преко ког државног органа. Стога, у оваквим случајевима волонтери имају и едукативну уло-

гу јер директно разговарају са одређеним слојевима становништва и упознају их са свим расположивим правима и могућностима како би им олакшали тешке услове живота.

**Radoje BRKOVIĆ, PhD**

**Full Professor at the Faculty of Law of the University of Kragujevac**

**Ratomir ANTONOVIĆ, MSc**

**Assistant Lecturer at the University Union Nikola Tesla**

## **THE ROLE AND IMPORTANCE OF ECONOMIC VOLUNTEERING COMPANIES**

### **Summary**

*Volunteering is today, in modern conditions more and more represented. The hyperproduction of highly qualified labor has caused a large supply of workers in the labor market, in contrast to the relatively small supply of jobs. That is why young and highly qualified people are forced to approach employers in another way, and one of them is volunteering, through which they have the opportunity to demonstrate their knowledge, practical skills and abilities. In order to suppress the abuse of volunteers and their work and prevent their exploitation, in 2010 the Law on Volunteering was adopted in the Republic of Serbia, which very precisely defines who and under what conditions it can volunteer, and who and under what conditions can organize volunteering.*

*It should be noted here that there are certain professions that require internship or internship, which is in most cases organized on a voluntary basis. The motive for volunteering is the acquisition of professional knowledge and skills necessary for performing certain tasks. In this regard, it is necessary to mention volunteering in companies, which are especially mentioned in the Law on Volunteering.*

**Key words:** *volunteering, organization, business, law, rights and obligations.*