



# ВОЛОНТЕРСТВО И ПРАКТИКАНТСТВО и како ги употребуваме



Подготвено од: Никица Кусникова,  
М-р за компаративен локален развој,  
Извршна директорка на Конект

## Волонтирање – потребата да се помага и менува светот

Во нашата законска регулатива, волонтирањето е дефинирано онака како што се подразбира неговата суштина насенаде во светот. Имено, тоа претставува доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности во корист на други лица, органи, организации и други институции, без надоместок. Во оваа дефиниција клучни се три термини кои ја објаснуваат суштината на волонтерството.

**Доброволност** – означува дека лицето кое волонтира тоа го прави по сопствена воља и убедување, без

тоа да претставува законска обврска или наметнување од било кој тип. Тоа го разликува волонтирањето од приправничкиот и волонтерскиот стаж кој е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност во согласност со закон (на пример за полагање на правосуден испит).

**Во корист на други лица, органи, организации** – ова ја дава алтруистичката димензија на волонтирањето која не се среќава кај ниедна друга форма на работно ангажирање на човекот. Волонтирањето е насочено екстерно, кон заедницата и извира од хуманата потреба на луѓето со своето време, знаење и вештини да им

помогнат на други луѓе и да го направат светот околу себе поубав. Во оваа насока, не постои ограничување во поглед на старосната граница и времетраењето на волонтирањето. Волонтирањето не е само за млади. Тоа им нуди на пензионерите можност да го искористат времето и искуството кое го стекнале во животот за да бидат од корист на заедницата. На вработени лица неколкучасовно волонтирање во текот на месецот им овозможува да се реализираат во области кои ги засегаат но, не се директно поврзани со нивниот професионален ангажман (на пример банкар кој е загрижен за животната средина). Затоа е и невозможно да се ограничи времетраењето на волонтирањето – тоа може да биде два часа месечно, но може да биде и осум часа дневно во тек на

десет години за некој пенсионер. Оваа карактеристика на волонтирањето е и причина поради која нашиот закон за волонтерство ги исклучува претпријатијата како организатори на волонтерска работа. Претпријатијата се формираат со профитна цел, додека волонтирањето поради својата алтруистичка димензија се случува во непрофитните организации и институции. За непрофитните организации, волонтерите претставуваат значаен ресурс бидејќи тие не само што им штедат финансиски средства туку и даваат легитимитет на организацијата. Кај претпријатијата пак, може да се организира т.н. корпоративно волонтирање, но за тоа повеќе во некој од наредните броеви на Global HR. Дали волонтирањето носи корист и за волонтерот – несомнено! Покрај личното чувство на задоволство, волонтерите се стекнуваат со нови вештини и знаења, а преку дружењето ја продлабочуваат својата социјална мрежа кое може да им помогне во професионалниот развој.

**Без надоместок** – подразбира дека волонтерите не се компензирани за својот труд. Но, тоа не значи дека на волонтерот не можат да му се покријат трошоците за превоз, обука итн кои настанале при волонтирањето. Нашиот закон остава на волонтерот и организаторот на волонтерска работа да се договорат дали и во која висина ќе се исплаќаат овие трошоци. Со право, бидејќи многу организации не се во можност да ги исплатат овие трошоци, а волонтерите кои се вработени се согласуваат самите да ги покријат. Од погоре кажаното следи дека кога зборуваме за волонтерство не може да зборуваме за експлоатација и злоупотреба. Волонтерот е кај организаторот од свое лично убедување и се ангажира кога и колку сака (притоа е важно тоа однапред да се договори со организацијата за таа да може да ги планира своите активности и ресурси). Волонтерот кој не е задоволен од условите, може веднаш да замине и да ја понуди својата помош на друга организација. Очекување за вработување не треба да има бидејќи тоа и не е првичната цел на волонтирањето (иако често се случува волонтерите со текот на времето да се вработат во организацијата).

## Практиканство – потребата да се градат човечки ресурси преку практична работа

За разлика од волонтерството, практиканството има интерна димензија т.е. тоа е фокусирано на самата индивидуа која ја обавува практичната работа и се стреми да ги надгради неговите/нејзините знаења, вештини и способности. Тоа е примарниот мотив и на тој начин и правните субјекти кои примаат практиканти ги структурираат ваквите програми. Додена волонтерството од страна на државата се поттикнува за да се изгради едно похумано општество базирано на социјална кохезија, практиканството е вклучено во образовните програми и во рамки на активните мерки за вработување. Тоа е насочено претежно кон учениците/студентите и невработените лица за разлика од волонтерството кое ги опфаќа сите структури на општеството. Во таа насока, практичната работа многу често е задолжителна: за студентите како и за невработените лица кои бараат вработување преку Агенциите за вработување. Практичната работа може да е платена или не, но вообичаено е барем да се покриваат трошоците за храна и превоз.

На работодавачите, програмата за практиканство им овозможува да идентификуваат способен иден кадар. Исто така, кај претпријатијата, програмите за практиканство се дел од нивните стратегии за Општествена одговорност бидејќи преку нив се развиваат човечките ресурси во заедницата и се зголемува продуктивноста и конкурентноста на работната сила. Поради ова и државата и развојните програми во овој домен превземаат иницијативи за негово поттикнување.

Кај практиканството се потребни ограничувања на времетраењето и условите. Стекнувањето на знаења и вештини преку практиканството мора да биде временски ограничено после кое практикантот е спремен да се вклучи во активната работна сила. Доколку не е, се отвора можност за злоупотреба бидејќи практикантот би можел да обавува редовни работни задачи, без соодветна компензација а притоа, бидејќи има потреба од вработување не секогаш е во можност веднаш да си замине.

## Да резимираме

Волонтерството и практиканството имаат многу сличности, но и круцијални разлики. И двете имаат исклучително значајно место во општествените процеси и треба подеднакво да се поттикнуваат и развиваат. Важно е сите актери вклучени во овие процеси да ја користат соодветната терминологија како не би настанувале забуни и незадоволства. Волонтерот и практикантот мораат отворено да ги соопштат своите цели и очекувања од тој ангажман. Од друга страна, многу е важно организаторот на волонтерската или практичната работа отворено да искомунцира што лицето може да очекува краткорочно, но и на долг рок во смисол на негов/нејзин личен развој.

Двете области ги третираат различни закони, а повеќе детали за законските решенија во следниот број. ■■■