

Универзитет у Нишу
Правни факултет

**ЗБОРНИК РАДОВА СТУДЕНАТА
ДОКТОРСКИХ СТУДИЈА ПРАВА**

Vol. IV

Ниш, 2016.

ЗБОРНИК РАДОВА
СТУДЕНАТА ДОКТОРСКИХ СТУДИЈА ПРАВА
Vol. IV

Издавач

Правни факултет Универзитета у Нишу

За издавача

Проф. др Саша Кнежевић, декан

Главни и одговорни уредници

Проф. др Саша Кнежевић

Проф. др Небојша Раичевић

Технички уредник

Ненад Милошевић

Штампа

„Медивест“ Ниш

Тираж

100

ISBN 978-86-7148-224-0

Центар за публикације Правног факултета у Нишу, 18000 Ниш,
Трг Краља Александра 11, Тел: 018/500-221, <http://www.prafak.ni.ac.rs>

САДРЖАЈ

Дејан Симић, НЕОЛИБЕРАЛИЗАМ И ПРОМЕНА ДРЖАВНО-ПРАВНОГ ПОРЕТКА	1
Милош Марковић, НОРМАТИВНО ПИТАЊЕ О МЕТОДИМА ТУМАЧЕЊА ПРАВА - СТАВ НЕМАЧКЕ ПРАВНЕ МЕТОДОЛОГИЈЕ	13
Стефан Стојановић, ОД ТРАМПЕ ДО ЕМРТИО-VENDITIO У РИМСКОМ ПРАВУ	29
Мр Небојиша Максимовић, ЗАКОНОДАВНА ОВЛАШЋЕЊА МОНАРХА И ОДНОС КРУНЕ И НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ ПО УСТАВИМА ОД 1888. И 1903. ГОДИНЕ.....	55
Мр Гордана Видојковић, ОДЛИКЕ СУДСТВА У ВРЕМЕ УСТАВОБРАНИТЕЉА	73
Сандра Пајић Шавија, УСТАВНИ ПОЛОЖАЈ ШЕФА ДРЖАВЕ У ПАРЛАМЕНТАРНОМ СИСТЕМУ	87
Мирјана Ђукић, КРИТИЧКИ ОСВРТ НА ПОЈЕДИНЕ ЕЛЕМЕНТЕ СПОРАЗУМА О ПРИЗНАЊУ КРИВИЧНОГ ДЕЛА КАО ИНСТРУМЕНТА ЕФИКАСНОСТИ КРИВИЧНОГ ПОСТУПКА	107
Анкица Спиридонов, КАЗНА РАДА У ЈАВНОМ ИНТЕРЕСУ	125
Емил Турковић, ПРАВНО НОРМИРАЊЕ ТРЕТМАНА РАДА ОСУЂЕНИКА У МЕЂУНАРОДНИМ СТАНДАРДИМА И У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	141
Неда Савић, ЕКОФЕМИНИЗАМ И ЗЕЛЕНА КРИМИНОЛОГИЈА – КОРАК КА ГЛОБАЛНОЈ ХАРМОНИЗАЦИЈИ	165
Мр Гордана Бубања Ивановић, АЛТЕРНАТИВНЕ САНКЦИЈЕ ПРЕМА МАЛОЉЕТНИЦИМА.....	185
Милица Станковић, ВАСПИТНИ НАЛОЗИ КАО ДИВЕРЗИОНИ МОДЕЛ РЕАГОВАЊА НА МАЛОЛЕТНИЧКУ ДЕЛИНКВЕНЦИЈУ У ПРАВИМА БИВШИХ ЈУГОСЛОВЕНСКИХ РЕПУБЛИКА.....	199
Биљана Аничкић Мијалков, УСКЛАЂИВАЊЕ СИСТЕМА ЗАШТИТЕ ОД НАСИЉА У ПОРОДИЦИ СА МЕЂУНАРОДНИМ И ЕВРОПСКИМ СТАНДАРДИМА.....	213

Јелена Павловић, ПРЕВЕНТИВНО ДЕЛОВАЊЕ ИНСПЕКЦИЈЕ У НОВОМ ЗАКОНУ О ИНСПЕКЦИЈСКОМ НАДЗОРУ.....	231
Милица Вукићевић Петковић, УПРАВНИ СПОР У ОБЛАСТИ ПРИВАТИЗАЦИЈЕ.....	249
Јелена Старчевић, ОГЛАШАВАЊЕ ДИПЛОМЕ И ДОДАТКА ДИПЛОМИ НИШТАВИМ ЗБОГ ПЛАГИЈАТА.....	261
Александар Јанић, РЕАФИРМАЦИЈА ЗНАЧАЈА ПОРЕЗА НА ИМОВИНУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ..	283
Милош Деновић, Драгана Алексић, РАДНОПРАВНИ СТАТУС ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ЈАВНОМ СЕКТОРУ - АНАЛИЗА СЛУЧАЈА.....	301
Јелена Јанковић, МОГУЋНОСТИ И ИЗАЗОВИ НОВОГ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА И УЛОГА ОСИГУРАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ.....	319
Милена Милошевић, САВРЕМЕНЕ ТЕНДЕНЦИЈЕ У УРЕЂЕЊУ УГОВОРНОГ ЗАСТУПНИШТВА.....	335
Анђелка Рачић, ПОВРЕДА ПРАВА ПРАВА ЛИЧНОСТИ И ПРАВО НА НАКНАДУ ШТЕТЕ	361
Радмила Миленковић, ПРАВО ПОТРОШАЧА НА НАКНАДУ НЕМАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ.....	381
Љубица Јанић, ИСТОПОЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ – ЈЕДАН ПОГЛЕД НА ПРАКСУ ЕВРОПСКОГ СУДА ЗА ЉУДСКА ПРАВА.....	401
Сања Станковић, УСАГЛАШАВАЊЕ СТИЦАЊА ПРАВА СВОЈИНЕ СТРАНАЦА НА НЕПОКРЕТНОСТИМА У СРБИЈИ СА ЕВРОПСКИМ И УПОРЕДНИМ СТАНДАРДИМА	415
Александар Михајловић, ЕКОНОМСКА НЕЈЕДНАКОСТ И ПЕРАСПОДЕЛА	435
Душан Дубајић, САВРЕМЕНИ ТРГОВИНСКИ УГОВОРИ И ЊИХОВА ПРИМЕНА У СРБИЈИ	451
Ива Ђинђић Ђосић, ОСНОВНЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ УГОВОРА О ЗАЈЕДНИЧКИМ АУКЦИЈАМА ЗА ДОДЕЛУ ПРЕКОГРАНИЧНИХ КАПАЦИТЕТА ЕЛЕКТРИЧНЕ ЕНЕРГИЈЕ	477

МОГУЋНОСТИ И ИЗАЗОВИ НОВОГ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА И УЛОГА ОСИГУРАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ²

Апстракт: Заступајући став да ефикасност заштите од незапослености, у одређеној мери, зависи од усклађености квалификација незапослених лица са потребама тржишта рада, аутор анализира институт учења заснованог на раду, који је од стране међународних организација, одређен као основ будућности рада. Недостатак и неусклађеност вештина са потребама послодаваца условљава да креатори политике запошљавања и заштите од незапослености промовишу развој транспарентног, одрживог и координираног система образовања и обуке у оквиру концепта доживотног учења. Предмет истраживања аутор анализира, нарочито, у светлу одредаба Конвенције МОР-а број 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса. Циљ овог рада је да испитујући потенцијални утицај образовања и обуке на плану повећања запошљивости незапослених лица, предложи нека од могућих решења за нормативну интервенцију у систем осигурања за случај незапослености. Свакако, треба ограничити, претерана, очекивања да ће овако реформисани систем осигурања искоренити проблем незапослености, али не сме се потценити могућност да ново управљање развојем људских ресурса, бар у одређеној мери, промени мрачни сценарио који прати дугорочна незапосленост.

Кључне речи: незапосленост, осигурање, образовање, професионална оријентација, стручно оспособљавање.

1 jelenajankovicradno@gmail.com

2 Рад ће бити презентован, у виду усменог саопштења, на научном скупу студената докторских академских студија права „Усклађивање правног система Републике Србије са међународним и европским стандардима, који ће се одржати 22.09.2016. године на Правном факултету Универзитета у Нишу.

1. Увод

Пут до ефикасне заштите од незапослености присут је бројним нормативним и практичним изазовима. У зависности од конкретних друштвених прилика, основни напори у циљу повећања ефикасности заштите од незапослености, треба да буду усмерени у правцу развоја новог управљања људским ресурсима.

Ново управљање људским ресурсима базирано је на повезивању образовања и рада, нарочито фаворизујући институт учења заснованог на раду, који је од стране бројних међународних организација одређен као основ будућности рада.

Практични интресе захтевају да мере нормативне интервенције у систем заштите од незапослености не буду изоловане једна од друге, већ морају бити повезане и прилагођене специфичним особинама циља који се жели постићи. Пресудни утицај на развој људских ресурса има релевантност вештина којима располажу, како лица која траже запослење, тако и запослени. Ревизијом политике развоја вештина утврђено је да основни напори новог управљања људским ресурсима треба да буду усмерени ка обезбеђивању одговарајућих вештина како би се задовољиле потребе тржишта рада и апсорбовано део незапослених лица као и лица која раде у сектору ван званичне економије. Међународна организација рада као посебан задатак, нарочито, наглашава да би државе чланице требало да усвоје и развијају свестрану и координирану политику и програме професионалне оријентације и стручног оспособљавања, који су уско повезани са запошљавањем, нарочито преко јавних служби за запошљавање. С тим у вези, изградња новог система заштите од незапослености и новог управљања људским ресурсима, поред осталог, треба да буде базирана на стандардима које је прописала Међународна организација рада Конвенцијом бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном образовању у развоју људских ресурса.

Суочавање са изазовом промене структуре радне снаге, неминовно намеће потребу дизајнирања одговарајућег стратешког оквира за развој запошљивих вештина. Успешност новог управљања људским ресурсима зависи од тога у којој мери су средства нормативне интервенције правилно организована и ефикасно примењена. У том смислу се, стратешки оквир за развој запошљивих вештина заснива на принципу фазне примене мера, при чему утврђивање временског редоследа мера зависи од тога у којој фази тражења посла се налази појединац.

Свакако, очекивања да ће реформисани систем заштите од незапослености искоренити проблем незапослености била би произвољна и непрактична.

Међутим, не сме се потценити могућност да ново управљање развојем људских ресурса, бар у одређеној мери, промени мрачни сценарио који прати дугорочна незапосленост.

2. Повезивање образовања и рада – принцип релевантности

Један од основних изазова са којим се треба суочити пре инвестирања у систем образовања јесте преиспитивање ускађености квалификационе структуре радне снаге са потребама тржишта рада за вештинама.

У ширем смислу, несклад вештина постоји када постоји разлика између вештина које поседују лица која траже запослење и вештина које су потребне послодавцима. У ужем смислу, несклад вештина постоји када запослени, било да је пре-квалификован или довољно квалификован, поседује вештине које нису одговарајуће за обављање радних задатака радног места на које је распоређен код послодавца. Несклад вештина у ширем смислу се везује за све незапослене и све послодавце, док се несклад вештина у ужем смислу конкретизује на одређеног запосленог и одређеног послодавца.

Недостатак вештина постоји када нема довољно лица са потребним квалификацијама како би се задовољиле потребе послодаваца за запошљавањем.

Практични инетреси повезивања образовања и рада захтевају да се у систем осигурања за случај незапослености уведу новине које подразумевају заузимање активног става према учењу у школи и учењу на радном месту.

Добро планирана стратегија развоја вештина помаже економијама и региону да унапреде свој развој. С тим у вези, нека истраживања нуде доказе у прилог тврдње да се запошљиве вештине постепено оријентишу ка концепту везаном за рад. Наиме, као најпожељнија опција за стицање запошљивих вештина одређено је учење у компанији, јер оваква обука има највише шанси да утиче на посао. Пре обуке, компанија мора да прође кроз “анализу потреба за обуком”. На овај начин се идентификују различити проблеми са перформансама или циљевима које компанија жели да постигне. Након тога се програм обуке за стицање запошљивих вештина дизајнира тако да побољша способност радника за постизање тих циљева.³

³ На пример, ланац ресторана у Сингапуру жели да побољша способност својих огранака „за управљање радом са различитим купцима, по основу пола, старости и сл. Раније, сва ова питања била су усмеравана према генералном директору. Један од нових организационих циљева је да се оснаже директори огранака да сами раде на овим питањима (Sung, Chi Man Ng, Loke, Ramos, 2013:191)

Ревизијом политике развоја вештина утврђено је да основни напори новог управљања људским ресурсима треба да буду усмерени ка обезбеђивању одговарајућих вештина како би се задовољиле потребе тржишта рада и апсорбовао део незапослених лица као и лица која раде у сектору ван званичне економије.

Оригиналност идеје о новом управљању радном снагом условљена је објективним околностима у којима функционише и задацима које треба да реши. Тако се као кључ повећања његове ефикасности примењује принцип релевантности. Недостатак вештина има значајне негативне последице по економски раст што објашњава значај усклађивања понуде и потражње вештина, за доносиоце одлука. Из критике постојећег стања у систему запошљавања и заштите од незапослености произилази неопходност прилагођавања система стицања вештина са карактеристикама тражилаца запослења, са једне стране, и са карактеристикама послодаваца, са друге стране.

Конвенцијом МОП-а бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном образовању у развоју људских ресурса, чл. 1, ст. 5, с тим у вези, је прописано да политиком и програмима професионалне оријентације и стручног оспособљавања треба да се подстичу сва лица и да им се омогући да равноправно и без дискриминације развијају и користе своје способности за рад у сопственом интересу и у складу са својим тежњама, водећи рачуна о потребама друштва.⁴

У том смислу, активности које предузимају службе за запошљавање треба да обезбеде одговарајуће „профилисање“, лица која траже запослење, чиме им се обезбеђује подршка која највише одговара њиховим потребама. „Профилисање“ овде означава процес дефинисања одређеног броја група (које се називају профили) које имају различите особине, а затим се незапослени распоређују у одговарајући профил. Кључ је да се оствари одговарајућа „дијагноза“ тренутног стања незапосленог лица, укључујући, поред осталог, његов ниво мотивације, професионално искуство и баријере за рад.⁵ Са друге стране, из перспективе идеје о повећању ефикасности политике запошљавања и заштите од незапослености

4 Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном образовању у развоју људских ресурса, *Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, 14/82 (Даље: Закон о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 142)

5 KPMG International. *New approach to activating the unemployed: European and international experiences*. Преузето 26.3.2015. <http://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/new-approach-activating-unemployed.pdf>

треба „дијагностиковати“ стање потреба послодаваца за радном снагом одређеног профила.

То подручје где се политика развоја људских ресурса и политика запошљавања највише приближавају и где морају стално да сарађују је образовање.

С тим у вези је, Конвенцијом МОП-а бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном образовању у развоју људских ресурса, чл. 1, ст.1, прописано да ће свака чланица усвојити и развијати свестрану и координирану политику и програме професионалне оријентације и стручног оспособљавања, који су уско повезани са запошљавањем, нарочито преко јавних служби за запошљавање.⁶

Може се, без претеривања, тврдити да најширу практичну вредност у развоју људских ресурса има учење засновано на раду. Наиме, у поређењу са државним програмом образовања школовања који је базиран на учењу у школи, учење на радном месту нуди неколико предности: омогућава полазницима да развију способности управљања савременом опремом, као и тимски рад, комуникацију и преговарање кроз стварно радно искуство. Практична обука на радном месту може да мотивише младе да остану или да се поново укључе у систем образовања. Обука на радном месту олакшава запошљавање тако што повезује послодавце и потенцијалне раднике.⁷

На састанку *OECD*-а на министарском нивоу о изградњи отпорнијег и инклузивног тржишта рада, одржаног у Паризу 2016. године, је закључено да је развој вештина ефикаснији када су свет учења и свет рада боље координисани. Веће могућности за добијање неког радног искуства током школовања може помоћи ученицима да стекну знања која су релевантна за одређено радно место, као и „меке“ вештине као што су тимски рад, комуникација и преговарање, а које су потребне на данашњем тржишту рада. С тим у вези, социјални партнери могу да сарађују са владама и другим заинтересованим субјектима да развију програме који укључују стицање ширих, преносивих вештина како би се обезбедила квалитетна обука за све раднике.

6 Осим тога, Конвенцијом МОП-а бр. 142, чл. 1, ст. 2, је прописано да при спровођењу ове политике и програма треба водити рачуна о: а) потребама за запошљавањем, могућностима и проблемима, како регионалним тако и националним; б) степену економског, друштвеног и културног развоја, и ц) узајамном односу развоја људских ресурса, као и економских, друштвених и културних циљева. Закон о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 142

7 Organisation for Economic Co-operation and Development. *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to skills Policies*. Преузето 21.1.2016. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>

Може се, без претеривања тврдити да унапређење система развоја вештина, у складу са међународним стандардима, предпоставља промовисање и примену учења заснованог на раду као процес учења нових вештина од руководиоца и сарадника у оквиру рада код послодавца, при чему радник-ученик стиче знање и искуство у раду са новим технологијама и пословима.

3. Промена структуре радне снаге – принцип подударности

Систем осигурања за случај незапослености и систем образовања, уједињени у намери да смење стопу незапослености, заједничким напорима треба да промене структуру радне снаге у складу са захтевима тржишта рада, водећи рачуна о интересима и тежњама незапослених лица.

Један од основних изазова промене структуре радне снаге је обука радника за обављање потпуно нових послова који настају као директна последица техничко-технолошког развоја. Са друге стране, програмима стручног образовања и обуке треба поставити циљ оспособљавања појединаца за обављање већ постојећих послова код којих је дошло до промене у начину производње или пружању услуга због увођења нових технологија.

Знања и вештине су критични фактор успеха за лица која траже запослење. Глобална економска криза је повећала ризик да све већи број људи, нарочито младих и лица са ниским образовањем, постану искључени да тржишта рада. За маргинализовани раднике, заштита и развој њихове запошљивости и вештина, је важна са спречавање структуралне незапослености. Борба против незапослености током кризе захтева употребу принципа „подударности вештина“, који обезбеђује вештине потребне за попуњавање слободних радних места, док истовремено, узрокује неопходне економске активности које ће подстаћи отварање нових радних места. С тим у вези, активна политика тржишта рада и јавне службе за запошљавање имају значајну улогу у подршци једном таквом приступу за контролу ризика структуралне незапослености. Јавне службе за запошљавање делују као медијатори на тржишту рада у циљу јачања ефикасности принципа „подударности“. Службе помажу тражиоцима запослења да се врате на рад што је брже могуће, а послодавцима да попуне слободна радна места.⁸

Системи образовања и обуке у координираној активности са системом заштите од незапослености треба да одговоре изазову промене структуре

⁸ World Economic Forum, *Matching Skills and Labour Market Needs, Building Social Partnership for Better Skills and Better Jobs*. Преузето 21.3.2016. http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

радне снаге тако да задовоље потребе различитих група, укључујући неквалификоване и нискоквалификоване раднике, младе раднике, жене, старије раднике, раднике у угроженим и руралним подручјима и друге појединце које прате нека од додатних негативних селективних обележја.

Принцип подударности вештина своју пуну примену налази у учењу заснованом на раду. Постоје докази да обука заснована на раду може ублажити несклад између понуде и потражње за вештинама. С једне стране, оваква обука за недовољно квалификоване раднике представља средство за стицање компетиција које им недостају како би зарадили плату сразмерно врсти посла који обављају. Са друге стране, за раднике који почињу да раде посао са потребним нивоом вештина (квалификација) или са више вештина него што је неопходно, учење засновано на раду може им помоћи да избегну застареваше или „поправе“ застареле вештине изазване обезвређивањем људског капитала. (Quintini, 2011)

У вези са тим, Конвенцијом МОП-а бр. 142, чл. 4. и чл. 5, прописано је да ће свака чланица постепено проширивати, прилагођавати и усклађивати своје системе стручног оспособљавања како би се у току живота и младих и одраслих задовољила потреба за стручним оспособљавањем у свим областима привреде и у свим гранама привредне делатности, као и на свим стручним и одговорним нивоима. Осим тога Конвенција прописује да политику и програме професионалне оријентације и стручног оспособљавања треба формулисати и примењивати у сарадњи с пословодним и радничким организацијама и, према потреби, с другим заинтересованим органима, у складу са националним законодавством и праксом.⁹

Међународна организација рада промовише и подржава учествовање већег броја субјеката на плану креирања и реализације политике запошљавања и заштите од незапослености. С тим у вези се процесу повезивања образовања и рада заснованог на принципу релевантности и принципу подударности може оправдано придодати епитет интеринституционалног. С тим у вези, Међународна организација рада предлаже да државе чланице признају да су образовање и обука право за све, и да у сарадњи са социјалним партнерима раде на обезбеђивању приступа доживотном учењу за све, као и да прихвате да реализација доживотног учења треба да се заснива на обавезивању свих: влада улагањем и стварањем услова за побољшање образовања и оспособљавања на свим нивоима; предузећа улагањем у обуку својих запослених; и појединаца улагањем у развој својих компетенција и каријера.

⁹ Закон о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 142

Тако, Међународна организација рада наглашава да раст инвестиција у обуку и образовање треба да буде заједнички циљ јавног и приватног сектора. Основна ствар коју треба фаворизовати приликом инвестирања у образовање за будућност коју желимо је доживотно учење. Наглашавајући значај доживотног учења, Међународна организација рада, уједно, наглашава потребу да се знања, вештине и способности појединаца обнављају, допуњују и побољшавају током времена, поред осталог, кроз обуку на раду, обављањем одређеног посла код послодавца и усвајањем нових технолошких знања и вештина.

При томе, не треба изгубити из вида корисност и преносивост вештина које појединци стичу радом код послодавца. Наиме, најширу практичну вредност имају тзв. преносиве вештине. Разумљиво је да вештине које појединцу омогућавају да се слободно креће између различитих послова код послодавца, различитих послодаваца, те у крајњој линији различитих сектора, значајно проширују капацитете и могућности појединца, што представља значајан фактор повећања стабилности програма заштите од незапослености и обезбеђења социјале сигурности.

У том оквиру Међународна организација рада као посебан задатак, нарочито, наглашава да би државе чланице требало да процене утицај њихове образовање политике и политике доживотног учења на напредак који је остварен у постизању ширих циљева друштвеног развоја, попут стварања пристojних послова и смањење сиромаштва.

Адаптирање незапослених лица променама које настају у процесу техничких и технолошких промена обезбеђује се стицањем и одржавањем нивоа способности, знања и вештина које су потребне поромењеним потребама тржишта рада. С тим у вези, пасиван став политике развоја вештина према иновацијама, техничким и технолошким променама не доприноси усклађивању понуде система образовања и потражње тржишта рада. Насупрот томе, стратешка улога образовања као средства за повећање стопе запослености, остварује се изградњом вештина које су неопходне садашњим и будућим потребама тржишта рада. У том смислу, обезбеђивање одговарајућих вештина код радне снаге смањује ризик од повећања стопе незапослености.

4. Стратешки оквир за развој вештина – принцип фазне примене мера

Међународна конференција рада је 2008. године на трипартитној основи (владе, послодавци и радници) усвојила сет закључака о вештинама за већу продуктивност, раст запослености и

развој¹⁰, који недвосмислено наглашавају како развој вештина може бити важан инструмент за смањење сиромаштва и искључености и јачање конкурентности и запошљавања. Један од закључака је да зачаран круг који чине неадекватно образовање, лоша обука, ниска продуктивност, радна места ниског квалитета и ниске зараде искључују поједине раднике из учешћа у економском расту и друштвеном развоју.

С тим у вези, треба нагласити да у односу између образовања и рада треба у први план истицати њихову тежњу у међусобном приближавању на плану решавања заједничких проблема који настају на тржишту рада. Врло истакнуту улогу у том процесу треба предвидети за службе за запошљавање које као медијатори делују између образовања и рада.

Иако је процес координирања образовања и рада од прворазредног значаја за решавање проблема дугорочне незапослености, у пракси се могу очекивати нови изазови које треба испитати и нова искуства која треба систематизовати. Тако се, у жаришту идеје о повезивању образовања и рада треба наћи изградња стратешког оквира за развој вештина.

Влада и остали актери на тржишту рада треба да усвоје стандардизован и усклађен систем запошљавања и развоја каријере, што ће обезбедити смањење у неслагању понуде и потражње за вештинама. Владе и други актери на тржишту рада треба да прошире инвестиције у областима које имају велику способност да апсорбује квалификовану радну снагу. То би помогло да се смањи стопа незапослености и смање шансе да радници буду „нападнути“ проблемом недостатка вештина. (Ame, Chaya, Mashindano, 2013:6)

У нормативном и практичном смислу потребно је идентификовати мере развоја вештина, које релевантни субјекти примењују као и време предузимања мера.

С тим у вези, одговарајући реформски потез треба повући полазећи од анализе процеса тражења запослења који се састоји из три фазе.

„Фаза намере“ (иницијална фаза) је одлучујућа фаза током које лица која траже запослење обрађују доступне информације. Ова фаза се завршава формирањем намере за проналажење посла, и одражава одређену врсту понашања (активности) која незапослена лица намеравају да предузму и напоре које планирају да изврше. Затим следи „фаза понашања“ која се одликује активностима које незапослено лице предузима у намери

10 International Labour Conference. *Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development*. Преузето 06.9.2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_103457.pdf

остварења циља који је постављен и фази намере. Активности које незапослено лице предузима приликом тражења запослења одражавају интензитет или време и напор који појединци улажу у тражењу посла. Фаза понашања је праћена „фазом постизања циља“. У литератури се најчешће као показатељ циља у тражњу посла наводи радни статус, тј. да је незапослено лице које тражи посао, поново запослено. (Van Hoof, Noordzij, 2009:1582)

Конвенцијом МОП-а бр. 142, чл. 3, ст. 1. и ст. 2, прописано је да ће свака чланица постепено проширивати своје системе професионалне оријентације укључујући и стално информисање о могућностима запошљавања, како би се обезбедило да комплетне информације и најшира могућа упутства буду доступни свој омладини и одраслима, а одговарајући програми - свим хендикепираним лицима. Такве информације и упутства за све садрже податке о избору занимања, стручном оспособљавању и, с тим у вези, о могућностима за образовање, о стању у вези са запошљавањем, изгледима за запошљавање и напредовање, о условима рада, хигијенско-техничкој заштити на раду и другим аспектима радног живота у разним областима и на свим одговарајућим нивоима привредних, друштвених и културних активности.¹¹

Осим тога Међународна организација рада наглашава потребу да државе чланице прикупљају информације, разврстано према полу, старости и другим специфичним социо-економским карактеристикама, образовним нивоима, квалификацијама, активности обуке, запошљивости и приходима, посебно код редовних истраживања становништва, тако да могу бити успостављена и компаративна анализа која служи да води политику развоја.

У овој фази пресудни значај има однос поверења између пружаоца информације и незапосленог лица. Тако, многи програми заштите од незапослености захтевају и испуњавање одређених административних формалности, као што су: пријављивање незапосленог лица код надлежне службе, редовно јављање истој служби или јављање по позиву службе. У зависности од развијености административног апарата дате земље незапослена лица се надлежној службу могу јављати лично, телефоном или путем система електронске комуникације. Инфериорни положај тражиоца запослења према служби која врши послове из области запошљавања треба да постане део прошлих искустава у реализацији активне политике запошљавања. Тражиоци запослења и службе за запошљавање (јавне и

11 Закон о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 142

приватне) треба да постану партнери и преузму живу и активну улогу у процесу решавања проблема дугорочне незапослености.

Пример позитивне праксе је *Canlearn, on-line* ресурс који пружа информације о могућностима образовања и обуке, инструменте за процену колико те могућности одговарају тежњама појединаца, као и информације о финансирању образовања и доживотног учења. Још један позитиван пример представља мексичка Национална служба за запошљавање која је организована као инструмент политике запошљавања тако што ће олакшати брже прилагођавање на тржишту рада како за појединце тако и за предузећа. Ова Национална служба за запошљавање је проширила покривеност тако да обухвата и раднике у опасности од губитка посла, незапослене и недовољно запослене раднике.¹²

„Фазу понашања“ карактерише предузимање активностима од стране тражилаца запослења у намери остварења циља, односно заснивања радног односа. У овој фази је важно да се развије свест појединаца о важности њиховог учествовања у процесу остваривања циља који је постављен у „фази намере“. С тим у вези Конвенције МОП-а бр. 142 прописује да је циљ политике и програма професионалне оријентације и стручног оспособљавања да се развије свест појединца и колектива о потреби да се утиче на радну и друштвену средину.

Међународна организација рада, нарочито, позива чланице да осигурају доступност квалитетног образовања које одговара садашњој и будућој потражњи за вештинама, да пруже помоћ радницима и предузећима да се прилагоде променама на тржишту рада, да подрже учење засновано на раду као најбољи пут између образовања и рада и обезбеде да млади радници остану ангажовани на тржишту рада. У предузимању ових мера и активности, од посебног је значаја да јавне службе успоставе сарадњу да послодавцима и радничким организацијама и то у целокупном трајању процеса промене структуре радне снаге, од креирања политике до извођења обуке.

Међународни субјекти истичу значај сарадње јавних служби за запошљавање са предузећима и синдикатима како би се осигурало да напори за стицање знања и вештина буду релевантни за запошљавање. У том смислу, треба промовисати дужи боравак у школи и формалном образовању који могу да допринесу стицању преносивих вештина, с једне стране, и учење код послодавца које може да допринесе стицању

12 International Labour Office. *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and balanced Growth: A G20 training Strategy*. Преузето 26.1.2016. <https://www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf>

релевантних вештина за обављање посла код тог послодавца, са друге стране.

С тим у вези, обука приправника и други програми оспособљавања младих радника који своју основу имају у институту учења засновано на раду имају изгледе да омогуће ефикасну транзицију између школе и запослења, тако што обезбеђују младим незапосленим лицима вештине релевантне за потребе тржишта рада или конкретног послодавца. У овој фази је, нарочито, важно да тражиоци запослења прихватају различите програме обуке, преквалификације или доквалификације на које их упућује надлежна служба. Од многобројних изазова чије се решавање намеће у овој фази, посебан значај има застарелост вештина којима располажу лица која траже запослење. Застарелост вештина се тиче и свих радника и незапослених лица било да су преквалификовани, довољно квалификовани или недовољно квалификовани, када стечене вештине застаревају а нове се стичу, због промена које су, током времена, настале на тржишту рада. У овој ситуацији, програми стручне обуке могу да смање несклад између знања стечених у школама и вештина потребних на тржишту рада.

Јачање мотивације незапослених да траже и нађу посао врши се тако што многе земље постављају незапосленима јасне захтеве у погледу тражења посла, а чије се поштовање строго надгледа и контролише. Други правац је побољшање могућности и смањење баријера за запошљавање. Пракса показује да многе земље чланице *OECD* најпре користе аналитичке механизме за процену могућности запошљавања незапослених лица и идентификују врсте помоћи која им је потребна. Затим се незапослени упућује на различите програме запошљавања, обуке или рехабилитације или му се даје могућност да самостално тражи посао. (Gataulinas, Zabarauskaitė, 2014:48)

„Фазу постизања циља“ карактерише радно ангажовање тражиоца запослења. Ово је фаза у којој стратегија доживотног учења, која је промовисана од стране бројних међународних организација, добија примарни значај. У вези са тим, Међународна организација рада, нарочито, прописује да државе чланице треба да промовишу ширење учења и обуке на радном месту кроз: употребу високих перформанси радне праксе које побољшавају способности радника; организовање обуке на радном месту и ван радног места са јавним и приватним провајдерима обуке, уз што већу употребу информационе и комуникационе технологије; и употребу нових облика учења, заједно са одговарајућом социјалном политиком и мерама како би се олакшало учешће у обуци свих радника.

Међународна организација рада, нарочито, истиче да постоји потреба да се препозна значај постављања радних места на врх дневног реда политике запошљавања и заштите од незапослености и обезбеђивања кохерентности између макроекономије, запошљавања и социјалне политике.

Нормативна интервенција у систем заштите од незапослености подразумева дизајнирање стратешког оквира за развој вештина лица која траже запослење, као и запослених, који јача улогу служби за запошљавање и проширује њихове компетенције.

5. Закључак

Из почетне визије интеграције образовања и рада кроз учење засновано на раду, које је основ будућности рада, извире изазов новог управљања развојем људских ресурса.

Асиметрија између понуде и потражње за вештинама ствара групу озбиљних разлога да се у зениту пажње теоретичара и практичара нађе решавање проблема несклада и недостатка вештина. Принцип релевантности и принцип подударности вештина представљају базу политике развоја вештина, запошљавања и заштите од незапослености.

Делокруг и задаци новог управљања људским ресурсима одрђен је стратегијом развоја вештина, која је базирана на начелу фазне примене мера и активног учествовања већег броја субјеката у процесу промене структуре радне снаге.

Креатори политике запошљавања и заштите од незапослености треба да, приликом дизајнирања програма новог управљања људским ресурсима, посебну пажњу посвете практичним моментима, као што су стално информисање о могућностима запошљавања, поверење између пружаоца информације и незапосленог лица, обука приправника и други програми оспособљавања младих радника који своју основу имају у институту учења засновано на раду, јачање мотивације незапослених да траже и нађу поса, стратегија доживотног учења.

Коначно, практични интереси захтевају успостављање система у коме се рад и образовање међусобно допуњују. Комплементарно пружање услуге образовања и обуке од стране већег броја релевантних субјеката, у циљу промене структуре радне снаге, постаје неминовно у светлу повећања економичности, ефективности и ефикасности система заштите од незапослености.

Литература

Ame, A. Chaya, P. Mashindano, O. (2013). Covariance and Correlation between Education Mismatch and Skills Mismatch in tanzanian Formal Sector. *Global Journal of Human Social Science Economics*. 13 (2). 1-7

Van Hooft, E. A. J. Noordzij, G. (2009). The effects of Goal Orientation on Job search and Reemployment: A field Experiment Among Unemployment Job seekers. *Journal of Applied Psychology*. 94 (6). 1581-1590

Gataulinas, A. Zabarauskaite, R. (2014). Enhancing motivation to work in unemployed persons: Lithuania in the context of EU. *European Scientific Journal*. 10 (29). 47-60

Закон о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса. *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*. Бр. 14. 1982.

International Labour Conference. *Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development*. Преузето 06.9.2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103457.pdf

International Labour Office. *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and balanced Growth: A G20 training Strategy*. Преузето 26.1.2016. <https://www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf>

KPMG International. *New approach to activating the unemployed: European and international experiences*. Преузето 26.3.2015. <http://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/new-approach-activating-unemployed.pdf>

Organisation for Economic Co-operation and Development. *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills policies*. Преузето 27.1.2016. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>

Sung, J. Chi Man Ng, M. Loke, F. (2013). The nature of employability skills: empirical evidence from Singapore. *International journal of training and Development*. 17 (3). 176-193

Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature* (No. 121). [Electronic version]. Преузето 04.9.2016. <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>

World Economic Forum. *Matching Skills and Labour Market Needs, Building Social Partnership for Better Skills and Better Jobs*. Преузето 21.3.2016. <http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/>

WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

Jelena Janković, PhD student
Faculty of Law, University of Niš

*OPPORTUNITIES AND CHALLENGES OF NEW HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT AND THE ROLE OF UNEMPLOYMENT INSURANCE SYSTEM*

Summary

Arguing that the efficiency of protection against unemployment depends on the compliance of qualifications of unemployed with labor market needs, in this paper, the author analyzes the institute of labour based learning. Some international organizations this institute designates as the basis of future of work. Lack and mismatch of skills with employers needs requires that creators of employment policy and policy of protection against unemployment to promote the development of transparent, sustainable and coordinated education and training system within the concept of lifelong learning. The subject of this research the author analyzes, in particular, in the light of the provisions of ILO Convention No 142 concerning vocational guidance and vocational training in the development of human resources. The aim of this paper is to examine the potential impact of education and training in the field of increasing employability of the unemployed and propose some solutions for normative intervention in the unemployment insurance system. Certainly, it should limit the excessive expectations that such a reformed system of insurance can eradicate the problem of unemployment, but it must not underestimate the possibility that new human resources management, at least to some extent, can change the grim scenario of long term unemployment.

Key words: *unemployment, insurance, education, vocational guidance, vocational training.*

CIP - Каталогизација у публикацији -
Народна библиотека Србије, Београд

34(082)

ЗБОРНИК радова студената докторских студија права / [уредници Саша
Кнежевић, Небојша Раичевић]. - Ниш : Правни факултет Универзитета, 2016
(Ниш : Медивест). - 491 стр. ; 24 cm

Тираж 100. - Напомене и библиографске референце уз текст. -
Библиографија
уз све радове. - Summaries.

ISBN 978-86-7148-224-0

1. Кнежевић, Саша [уредник]

а) Право - Зборници

COBISS.SR-ID 228002060

