

**ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ**

# **УСЛУГЕ И УСЛУЖНА ПРАВИЛА**

**Уредник  
МИОДРАГ МИЋОВИЋ**

**Крагујевац  
2016.**

## УСЛУГЕ И УСЛУЖНА ПРАВИЛА

Зборник реферата са Међународног научног скупа одржаног 13. маја 2016. године, на Правном факултету у Крагујевцу.

### Међународни научни одбор Мајског саветовања:

Проф. др Мирослав Миловић, Филозофски факултет Универзитета у Бразилији; Проф. др Маркус Фаро де Кастро, Правни факултет Универзитета у Бразилији; Проф. др Данче Манолева-Митровска, Правни факултет "Јустинијан I", Универзитета "Кирил и Методије" Скопље; Проф. др Миха Јухарт, Правни факултет Универзитета у Љубљани; Проф. др Хрвоје Качер, Правни факултет Свеучилишта у Сплиту; Проф. др Един Ризвановић, Правни факултет Универзитета "Џемал Биједић" у Мостару; Проф. др Снежана Миладиновић, Правни факултет Универзитета Црне Горе; Проф. др Миодраг Мићовић, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

ИЗДАВАЧ: Правни факултет Универзитета у Крагујевцу  
Институт за правне и друштвене науке  
Јована Цвијића 1, 34000 Крагујевац  
телефон: (034) 306 513, 306 504  
телефакс: (034) 306 540  
е-пошта: faculty@jura.kg.ac.rs  
веб: <http://.jura.kg.ac.rs>

РЕЦЕНЗЕНТИ Проф. др Хрвоје Качер  
Проф. др Снежана Миладиновић  
Проф. др Миодраг Мићовић

ЗА ИЗДАВАЧА: Проф. др Радован Вукадиновић

УРЕДНИК: Проф. др Миодраг Мићовић

ШТАМПА: Графопромет д.о.о.

ТИРАЖ: 100

ISBN 978-86-7623-065-5

---

Штампање Зборника подржало Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије

## САДРЖАЈ

### *Начелна разматрања о услугама*

1. Др Миодраг Мићовић, редовни професор  
УНИВЕРЗАЛНИ СЕРВИС КАО ОСНОВНО ЉУДСКО ПРАВО ..... 3
2. Др Снежана Миладиновић, редовни професор  
УСЛУЖНА ПРАВИЛА (Корак ка "Космополитском праву"  
будућности) ..... 23
3. Др Јадранка Дабовић Анастасовска, редовни професор  
Др Ненад Гавриловић, доцент  
ДУЖНОСТ ПРЕДУГОВОРНОГ ИНФОРМИСАЊА КОД  
УГОВОРА О УСЛУГАМА У ЕВРОПСКОМ УГОВОРНОМ ПРАВУ:  
ЦИЉЕВИ И ПРАВНЕ САНКЦИЈЕ ..... 41

### *Пословне и прометне услуге*

1. Др Тони Дескоски, редовни професор  
Др Вангел Доковски, сарадник у настави  
АУТОНИМИЈА ВОЉЕ КОД УГОВОРА И ФРАНШИЗИ -  
САВРЕМЕНИ МПП АСПЕКТИ ВАНУГОВОРНЕ ОДГОВОРНОСТИ ..... 69
2. Др Велисав Марковић, ванредни професор  
НОРМАТИВНО УРЕЂЕЊЕ ДЕЛАТНОСТИ СТАРИХ  
И УМЕТНИЧКИХ ЗАНАТА И ДОМАЋЕ РАДИНОСТИ ..... 85
3. Др Мирослав Милосављевић, ванредни професор  
БЕРЗЕ И БЕРЗАНСКЕ УСЛУГЕ ..... 107
4. Др Драгана Ћорић, доцент  
ДЕСЕТ ПРИНЦИПА ЗА ПОСТИЗАЊЕ ТРАНСПАРЕНТНОСТИ  
И ИНТЕГРИТЕТА У ЛОБИРАЊУ ..... 127
5. Др Слободан Симовић, доцент  
УСЛУГЕ КОРПОРАТИВНЕ БЕЗБЕДНОСТИ  
- НЕМИНОВНОСТ УСПЕШНОГ ПРИВРЕЂИВАЊА ..... 137
6. Ана Тимчић, докторанд  
НОРМАТИВНА ОДРЕЂЕЊА И ОРГАНИЧЕЊА УСЛУЖНИХ  
ДЕЛАТНОСТИ ЗАДРУГА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ..... 161

### *Финансијске и банкарске услуге*

1. Др Хрвоје Качер, редовни професор  
Др Бланка Иванчић Качер, доцент  
ПРОБЛЕМИ ПОЗНАТИ КАО „CHF CASE“ У 2016. ГОД.  
- *QUO VADIS CHF* ..... 171
2. Др Данче Манолева Митровска, редовни професор  
Мр Владимир Митревски, саветник у адв. канцеларији  
МЕНИЦА КАО СРЕДСТВО ОБЕЗБЕЂЕЊА ДАВАОЦА КРЕДИТА ..... 193
3. Др Свето Пурић, редовни професор  
БАНКАРСКЕ УСЛУГЕ И СЕКТОР СТАНОВНИШТВА ..... 209
4. Др Милена Петровић, ванредни професор  
ЕВРОПСКО ТРЖИШТЕ ПЛАТНИХ УСЛУГА:  
ПРИМЕНА РЕГУЛАТОРНОГ ОКВИРА ..... 219
5. Др Владимир Козар, ванредни професор  
Ирена Радумило, асистент  
ПРАВНИ АСПЕКТИ КАСТОДИ УСЛУГА  
У БАНКАРСКОМ СИСТЕМУ СРБИЈЕ ..... 237
6. Др Маријана Дукић Мијатовић, доцент  
ПРИВРЕДНЕ ФУНКЦИЈЕ ДОКУМЕНТАРНОГ АКРЕДИТИВА ..... 257
7. Др Зоран Васиљевић, доцент  
Његослав Јовић, МА, виши асистент  
ПОТРОШАЧКИ КРЕДИТ КАО ВРСТА УСЛУЖНОГ  
БАНКАРСКОГ ПОСЛА ..... 269
8. Др Габријела Михелчић, доцент  
Др Јакоб Накић,  
РЕФЛЕКСИЈА ПРАВИЛА О ПРИСИЛНОМ НАМИРЕЊУ ИЗ ДИРЕКТИВЕ  
О ХИПОТЕКАРНИМ КРЕДИТИМА НА КРЕДИТНЕ УСЛУГЕ ..... 283
9. Др Ана Опачић, доцент  
МА Александра Пилчевић, сарадник у настави  
ВАЛУТНА КЛАУЗУЛА *CHF* КАО РЕГИОНАЛНИ ФЕНОМЕН  
У КОНТЕКСТУ ЕВРОИНТЕГРАЦИЈА ..... 303

### *Осигурање*

- 1 Др Катарина Иванчевић, редовни професор  
ПОСЛОВНА ЕТИКА У ДЕЛАТНОСТИ ОСИГУРАЊА  
У ОДНОСИМА СА КОРИСНИЦИМА УСЛУГЕ ОСИГУРАЊА ..... 327
2. Др Јасмина Лабудовић Станковић, ванредни професор  
ПРЕМИЈЕ ОСИГУРАЊА НАКОН ОДЛУКЕ ЕВРОПСКОГ СУДА  
ПРАВДЕ У СПОРУ *TEST ACHATS* ..... 349

### *Туризам*

1. Др Драган Вујисић, редовни професор  
ПОДРУЧЈЕ ПРИМЕНЕ ДИРЕКТИВЕ О ПУТОВАЊИМА У ПАКЕТ  
АРАНЖМАНИМА И ПОВЕЗАНИМ ПУТНИМ АРАНЖМАНИМА ..... 363
2. Др Андреј Мићовић, доцент  
УПРАВНОПРАВНА ЗАШТИТА СТИЦАЛАЦА ТАЈМ-ШЕРИНГА ..... 377

### *Спорт*

1. Др Ненад Ђурђевић, редовни професор  
ФУДБАЛСКИ ПОСРЕДНИЦИ И ЗАКОН О СПОРТУ  
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ИЗ 2016. ГОДИНЕ ..... 389
2. Мр Зоран Вуковић, асистент  
ПРЕТПОСТАВКЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА СПОРТСКОГ АГЕНТА ..... 423

### *Услуге од општег интереса*

1. Др Радоје Брковић, редовни професор  
УСЛУГЕ СЕЗОНСКОГ РАДА И РАДНОПРАВНИ ПОЛОЖАЈ  
СЕЗОНСКИХ РАДНИКА У СРБИЈИ ..... 439
2. Др Срђан Ђорђевић, редовни професор  
ЈАВНЕ УСЛУГЕ И ЦИВИЛНО ДРУШТВО ..... 449
3. Др Игор Камбовски, ванредни професор  
КОМЕРЦИЈАЛНЕ КОМИНУКАЦИЈЕ  
И УСЛУГЕ ИНФОРМАТИЧКОГ ДРУШТВА ..... 457
4. Др Срђан Владетић, ванредни професор  
*CURATOR AQUARUM* И ОСОБЉЕ ВОДОВОДНЕ  
СЛУЖБЕ У СТАРОМ РИМУ ..... 467
5. Др Жаклина Спалевић, доцент  
ЕЛЕКТРОНСКО ПРАЋЕЊЕ ПОШТАНСКИХ УСЛУГА ..... 475

### *Интелектуална својина и услуге*

1. Др Божин Влашковић, редовни професор  
РЕГИСТРАЦИЈА РЕКЛАМНИХ СЛОГАНА  
ЗА ОБЕЛЕЖАВАЊЕ ПРОИЗВОДА И УСЛУГА ..... 491

### *Здравство и социјална заштита*

1. Др Емилија Станковић, редовни професор  
ПРОФЕСИЈА ЛЕКАРА У СТАРОМ РИМУ ..... 507
2. Др Нина Планојевић, ванредни професор  
ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА КАО ЦЕНТАР  
КЛИНИЧКОГ ИСПИТИВАЊА ..... 517
3. Др Драгица Живојиновић, ванредни професор  
ПОЈАМ ИСПИТАНИКА И КАРАКТЕР ЊЕГОВОГ УЧЕШЋА  
У МЕДИЦИНСКОМ ИСТРАЖИВАЊУ НА ЉУДИМА ..... 531
4. Др Маја Просо, доцент  
ГРАЂАНСКОПРАВНА ОДГОВОРНОСТ ПРУЖАТЕЊА  
ЗДРАВСТВЕНЕ УСЛУГЕ ЗА ЛИЈЕЧЕЊЕ БЕЗ СУГЛАСНОСТИ ..... 549
5. Др Бојан Урдаревић, доцент  
ЗДРАВСТВЕНИ РАДНИЦИ КАО ПРУЖАОЦИ  
ЗДРАВСТВЕНИХ УСЛУГА И СТРУЧНА ГРЕШКА ЛЕКАРА ..... 567
6. Др Вељко Влашковић, доцент  
ОСВРТ НА БИОМЕДИЦИНСКУ УСЛУГУ ПОСТХУМНОГ ЗАЧЕЋА  
КАО ИЗРАЗА РЕПРОДУКТИВНЕ АУТОНОМИЈЕ ..... 575
7. Др Катарина Кнол Радоја, виши асистент  
АЛТЕРНАТИВНО РЈЕШАВАЊЕ МЕДИЦИНСКИХ СПОРОВА ..... 589
8. Тамара Ђурђић Милошевић, асистент  
ПРОФЕСИОНАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЕСТЕТСКОГ ХИРУРГА  
КАО ПРУЖАОЦА УСЛУГА ..... 609
9. Др Тања Бацани,  
СИСТЕМ СОЦИЈАЛНЕ ДОБРОБИТИ: МОЖЕ ЛИ НЕДОСТАТАК  
ОДГОВАРАЈУЋИХ УСЛУГА ДОВЕСТИ ДО ЗЛОУПОТРЕБА ..... 621

### *Управа*

1. Др Гордана Станковић, редовни професор  
Милена Трговчевић Прокић,  
ПРАВИЛА О НАКНАДИ И НАГРАДИ  
ЗА РАД ЈАВНОГ БЕЛЕЖНИКА ..... 639
2. Др Дејан Бодул, доцент  
УЛОГА ФИНАНСИЈСКЕ АГЕНЦИЈЕ (ФИНЕ) КАО  
УСЛУЖНОГ СЕРВИСА "ИНСОЛВЕНЦИЈСКИМ" СУДОВИМА –  
ФУНКЦИОНАЛИЗАЦИЈА ИЛИ ДЕЈУДИЦИЈАЛИЗАЦИЈА  
ИНСОЛВЕНЦИЈСКО ПРАВНЕ ЗАШТИТЕ? ..... 659

3. Др Зоран Јовановић, доцент  
ГЛОБАЛНИ ТРЕНДОВИ У Е-УПРАВИИ ЊИХОВ УТИЦАЈ  
НА ПРУЖАЊЕ ЈАВНИХ УСЛУГА ..... 683
4. Др Јелена Вучковић, доцент  
РЕФОРМА ЈАВНИХ АГЕНЦИЈА НА ПУТУ  
КА УСЛУЖНОЈ УПРАВИ ..... 701
5. Миливоје Лапчевић, асистент  
ДОМЕТИ И КАРАКТЕРИСТИКЕ ИЗВРШИТЕЉСКЕ  
ДЕЛАТНОСТИ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ..... 713
6. МА Нина Максимовић, асистент  
РЕФОРМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ У СРБИЈИ КАО ПРЕДУСЛОВ  
ЗА ЕФИКАСНИЈЕ ПРУЖАЊА УСЛУГА ГРАЂАНИМА ..... 725

### *Образовање*

1. Др Дејан Матић, доцент  
ОПРАВДАНОСТ ЈАВНОГ ФИНАНСИРАЊА КОРИСНИКА УСЛУГА  
НА ПРИВАТНИМ ВИСОКОШКОЛСКИМ УСТАНОВАМА ..... 745
2. Јелена Јанковић, докторанд  
ИНТЕГРАЦИЈА ОБРАЗОВАЊА И РАДА СА АСПЕКТА РЕФОРМЕ  
СИСТЕМА ОСИГУРАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ ..... 753

### *Заштита корисника услуга*

1. Др Срећко Јелинић, редовни професор  
Др Звонимир Јелинић, доцент  
ЗАШТИТА ПРАВА ПУТНИКА У ЖЕЉЕЗНИЧКОМ ПРИЈЕВОЗУ ..... 769
2. Др Маја Буковац Пувача, ванредни професор  
ОДГОВОРНОСТ ЗА ШТЕТУ КОЈУ ПРОУЗРОЧИ  
ФИНАНСИЈСКА АГЕНЦИЈА (ФИНА) ..... 789
3. Др Зоран Илкић, правни заступник у штетама  
СИСТЕМИ И КРИТЕРИЈУМИ КОНТРОЛЕ УСЛОВА ОСИГУРАЊА .... 813

### *Услуге и кривична одговорност*

1. Др Ванда Божић, сарадник у настави  
КОРУПТИВНО КАЗНЕНО ДЈЕЛО ДАВАЊА МИТА  
КАО НЕЗАКОНИТА "ПРОТУУСЛУГА ЗА УСЛУГУ" ..... 831

*Услуге и друга са њима повезана питања*

1. Др Предраг Стојановић, редовни професор  
ОСНОВНЕ ФОРМЕ ПОРЕСКЕ ЕВАЗИЈЕ  
КОД ПОЈЕДИНАЧНИХ ПОРЕСКИХ ОБЛИКА ..... 849
2. Др Зоран Миладиновић, редовни професор  
ОПШТА ПРАВИЛА О АУТОРСКИМ УГОВОРИМА ..... 861
3. Др Сениша Варга, ванредни професор  
ГЕОГРАФСКИ ОПСЕГ ИСЦРПЉЕЊА СУБЈЕКТИВНИХ ПРАВА  
ИНТЕЛЕКТУАЛНЕ СВОЈИНЕ У УПОРЕДНОМ ПРАВУ ..... 889
4. Др Милан Палевић, ванредни професор  
ОСНОВИ КОНЦЕПТА МЕНАџМЕНТА ЉУДСКИХ РЕСУРСА ..... 915
5. Др Зоран Павловић, ванредни професор  
КРИВИЧНОПРАВНО РЕАГОВАЊЕ НА НЕДОЗВОЉЕНЕ  
ФОНДОВЕ У ПРИВРЕДИ ..... 925
6. Др Бланка Иванчић Качер, доцент  
ЈЕДНА УСЛУГА *SUI GENERIS* У ХРВАТСКОМ ПРАВУ  
- СТЕЧАЈ ПОТРОШАЧА ..... 937
7. Емир Ћоровић, доцент  
Иван Милић, асистент  
ШТА ДАЉЕ СА ПРИВРЕДНИМ ПРЕСТУПИМА  
И АКТУЕЛНИМ ЗАКОНОМ О ПРИВРЕДНИМ ПРЕСТУПИМА ..... 957
8. Др Јован Шарац, заменик директора Инст. за инт. влаништво БиХ  
ЗАШТИТА ТРАДИЦИОНАЛНИХ ЗНАЊА  
И ГЕНЕТСКИХ РЕСУРСА ..... 973
9. Хуаилинг Жанг, доктотанд  
ОДГОВОРНОСТ ДИРЕКТОРА КАО МЕХАНИЗАМ ПРИВАТНОГ  
ПРАВА ЗА ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ ..... 987
10. Мр Младен Вуковић, докторанд  
УЛОГА ОБВЕЗНИКА У ПРОЦЈЕНИ РИЗИКА БЕЗАНИХ ЗА ПРАЊЕ  
НОВЦА И ФИНАНСИРАЊЕ ТЕРОРИСТИЧКИХ АКТИВНОСТИ ..... 1001



Јелена Јанковић, докторанд  
Правног факултета Универзитета у Нишу

УДК: 331.5:371.4

## ИНТЕГРАЦИЈА ОБРАЗОВАЊА И РАДА СА АСПЕКТА РЕФОРМЕ СИСТЕМА ОСИГУРАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ

### *Резиме*

Формирање новог модела заштите од незапослености базира се на заједничким напорима већег броја субјеката у правцу стварања одговарајућег нормативног оквира за функционисање новог менаџмента који обезбеђује интеграцију образовања и рада. Свакако треба подвући да су резултати сваког покушаја реформе система осигурања за случај незапослености ограничени на плану проналажења ефикасног лека против ове негативне друштвене појаве. Међутим, треба указати на нека од могућих решења која би креаторима политике запошљавања и заштите од незапослености омогућила повлачење одговарајућег реформског потеза чија би реализација имала, бар минималну, практичну вредност на плану смањења стопе незапослености. Заступајући став да ефикасност заштите од незапослености, у одређеној мери, зависи од усклађености квалификација незапослених лица са потребама тржишта рада, аутор усмерава истраживање у правцу проверавања претпоставке о постојању узрочно последичне везе између образовања и запошљавања. Следствено томе, овај рад представља покушај дизајнирања сета услужних правила, који би служио као платформа за пружање услуга образовања и обуке, као права из осигурања за случај незапослености, које припада свим незапосленим лицима независно од тога да ли су корисници права на новчану накнаду.

**Кључне речи:** образовање, рад, услуге, услужна правила, осигурање за случај незапослености.

### **1. Уводна разматрања**

Насупрот преовлађујућем ставу да незапосленост представља краткорочно стање у животу појединца, у реалним практичним околностима незапосленост се манифестује као супротност својој дефиницији. Емпиријски докази сведоче да овај, без сваке сумње, озбиљан друштвени проблем, карактерише масовност и тенденција да што дуже траје.

Осим тога, не сме се потценити чињеница да је овај проблем био имун на примену бројних мера политике заштите од незапослености. Овакав инфериорни положај система заштите од незапослености отвара питање његове ефикасности.

Недостатак и неусклађеност вештина са потребама послодаваца условљава да креатори политике широм света треба да буду припремљени за промене у захтевима тржишта рада како би се обезбедила одговарајућа заштита како за незапослена лица, тако и раднике.

Усмеравајући истраживање у правцу проверавања претпоставке о постојању узрочно последичне везе између образовања и запошљавања, испитиван је институт учења заснованог на раду, који је од стране релевантних међународних субјеката одређен као основ будућности рада.

С тим у вези, циљ овог рада је да испитујући потенцијални утицај образовања и обуке на плану повећања запошљивости незапослених лица и смањења стопе незапослености, предложи нека од могућих правила изградње платформе за пружање услуга образовања и обуке. На тај начин, сет услужних правила на којима се базира координација образовања и рада, може, у одређеној мери, допринети ефикаснијој заштити од незапослености.

Како се развијени системи реформе не задржавају на опису и корекцији затеченог стања, већ теже унапређењу система и очувању постигнутих резултата, потребно је одредити правила евалуације учинка, односно постигнутих резултата, тог система.

У том смислу, сет услужних правила на којима се базира координација образовања и рада треба, поред правила пружања услуге образовања, да садржи и критеријуме за мерење успешности система заштите од незапослености.

Свакако, треба подвући да, гледано из шире перспективе, реформа заштите од незапослености, која је базирана на координацији образовања и рада, сама по себи, нема потенцијал да реши проблем незапослености, ипак се, оправдано, могу очекивати минимални позитивни ефекти.

## **2. Недостатак вештина – сложеност и последице**

Практични инетреси повезивања образовања и рада захтевају да се у систем осигурања за случај незапослености уведу новине које подразумевају заузимање активног става према повезивању знања и рада. Услед тога, знања, способности и вештине лица која траже запослење добијају основу како у систему образовања, тако и на тржишту рада.

У прилог неопходности оваквог приступа сведочи један део теорије који узрок повећане стопе незапослености проналази у недостатку вештина којима располажу незапослена лица и у неусклађености расположивих вештина са потребама послодаваца.

Недостатак вештина постоји у ситуацији када у укупном броју тражилаца запослења не постоје лица која располажу вештинама које су потребне тржишту рада. Статистичка мерења показују да је у укупном броју незапослених лица

највише оних са најнижим квалификацијама, док је најмање незапослених са највишим квалификацијама. Што је израженији раскорак између стопе незапослености лица са највишим квалификацијама и стопе незапослености лица са најнижим квалификацијама, утолико је израженији раскорак између вештина које радна снага поседује и вештина које су потребне тржишту рада.

Неусклађеност вештина са потребама послодаваца се манифестује, с једне стране, у ситуацији када запослени са ниским квалификацијама треба да обаве одређени посао за који нису квалификовани, односно, са друге стране, када вештине којима располажу високо квалификовани радници не могу бити у потпуности искоришћене на радном месту на које су распоређени.

У том смислу, услуге које пружају јавни и приватни субјекти, на плану повећања запошљивости, треба да буду оријентисане на решавање проблема недостатка и неусклађености вештина са потребама тржишта рада.

Организација за економску сарадњу и развој (*OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development*) је 14. и 15. јануара 2016. године, била домаћин састанка на министарском нивоу и Политичког форума о будућности рада<sup>1</sup> на коме је закључено да креатори политике широм света треба да буду припремљени за промене вештина и тржишта рада и прилагођавање политике како би се омогућио инклузивни раст у глобализованом, дигитализованом и повезаном свету. Ове промене ће продубити питања о томе како прилагодити политику тржишта рада, институције и систем социјалног осигурања како би се обезбедила одговарајућа заштита за раднике, док се, истовремено, користе потенцијали за нове начине рада у циљу повећања могућности, како за појединце, тако и за послодавце.

С тим у вези, читав низ услуга које пружа формални и неформални систем образовања треба да буду саставни део процеса креирања новог система осигурања за случај незапослености.

Стручност стечена након основног образовања има велику улогу у вероватноћи да појединац заузме своје место на тржишту рада. У том оквиру се као посебан задатак система осигурања за случај незапослености може истаћи промовисање и обезбеђивање доживотног учења и развој вештина, како у систему образовања, тако и ван система.

Оригиналност идеје о новом моделу осигурања за случај незапослености условљена је објективним правилима на основу којих функционише процес повезивања образовања и рада. Да би било могуће стварање новог, савременог програма заштите од незапослености нужно је да државе активно учествују у

---

<sup>1</sup> Политички форум о будућности рада је посебно апострифирао питања као што су могући сценарио позитивног и негативног утицаја будућег напретка дигитализације у свету рада, изазови које ће дигитализација поставити на тржишту рада и политици развоја вештина како би се омогућило да радници буду добро припремљени да се суоче са променама у свету рада, *Policy Forum on the Future of Work*, доступно на <http://www.oecd.org/employment/ministerial/policy-forum/>, посећено: април 2016. године.

његовој изградњи.<sup>2</sup> У том смислу, Савет Европске Уније позива државе чланице и Комисију да промовишу дијалог између социјалних партнера, као и између предузећа, институција образовања, јавних служби за запошљавање и других релевантних актера у циљу успостављања различитих облика партнерстава и дистрибуције података о запошљавању и потребама за одређеним вештинама у земљама чланицама.<sup>3</sup>

Међутим, упркос значајном напретку на плану обезбеђења приступа образовању појединци су и даље у дефициту са вештинама које су потребне послодавцима. У том оквиру се као посебан задатак реформе система осигурања за случај незапослености истиче координација образовног система са динамиком промена на тржишту рада.

Традиционални фокус осигурања за случај незапослености на непосредну исплату новчане накнаде треба заменити приступом јачања конкуренција незапослених лица. Овакав приступ обезбеђује да незапослена лица стицањем додатног образовања и радног искуства, постану атрактивнија за послодавце, чиме се знатно проширују капацитети за њихово запошљавање и смањење стопе незапослености.

Јавне и приватне службе за запошљавање, установе образовања и послодавци као кокреатори политике запошљавања и осигурања за случај незапослености треба да заузму активнији став према интеграцији образовања и рада у циљу унапређења запошљивости незапослених лица.

У том смислу, услуге образовања и обуке морају бити прилагођене специфичним захтевима циља који се жели постићи.

### 3. Могућности и изазови развоја вештина

Сваки облик организације система осигурања за случај незапослености стоји пред задатком повећања ефикасности заштите од незапослености и обезбеђења социјалне сигурности. Разумљиво је да постојећи, контрибутивни, систем осигурања за случај незапослености треба обогатити сетом нових, савремених, права. С тим у вези, систем образовања треба да обезбеди стицање употребљивих теоријских и практичних знања и вештина како би се омогућило да појединци заузму своје место на тржишту рада. Услед тога, посебну пажњу

---

<sup>2</sup> У прилог томе, *Stefano Carpetta*, директор OECD за рад, запошљавање и социјална питања, истиче да уколико су државе неспемне, промене у потражњи за вештинама могу довести до недостатка вештина и непопуњавања слободних радних места или до неусклађености између вештина које поседују радници и вештина које се користе на радном месту, што би спречило појединце, предузећа и привреду да остваре користи од својих улагања у развој вештина, у смислу веће плате, раста продуктивности и иновација. Доступно на: <https://oecdskillsandwork.wordpress.com/2016/03/30/a-new-initiative-adapting-to-changing-skills-needs/>, посећено: март 2016. године

<sup>3</sup> Council Conclusions on New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills need of 09.03.2009.

треба посветити принципу прилагођености вештина. Наиме, технолошке промене, с једне стране, значе губитак запослења због замене људског рада машинама. Са друге стране, технолошке промене, директно или индиректно, доприносе отварању нових радних места, јер машине захтевају израду, руковање и одржавање, што ствара вишак добити и нова радна места. На тај начин, технологија само мења природу задатака који се захтевају на радном месту.<sup>4</sup> С тим у вези, знања и вештине које нуди формални и неформални ситем образовања требало би да буду просторно, старосно, персонално и временски прилагођене појединцима који се школују, како би стечене вештине обезбедиле интеграцију појединца на тржишта рада.

У том смислу, у земљама у развоју где су велике површине земљишта необрађене напори свих релевантних субјеката треба да буду усмерени ка охрабривању људи да се задрже на руралном подручју.<sup>5</sup> За успех оваквог приступа неопходно је да обука буде такве природе да створи компетентног пољопривредника са одговарајућим вештинама пољопривредне производње, али и одговарајућим вештинама пољопривредног менаџмента и маркетинга.

Постоје одређене специфичности у недостатку вештина старијих радника. Наиме, старији радници своју каријеру, више, заснивају на ранијем радном искуству него на формалном образовању. Ови радници су провели много времена на одређеном послу и развили вештине потребне за обављање тог посла. Међутим, у ситуацији када дође до промене метода обављања тог посла старији радници се суочавају са недостатком вештина које тешко могу да надокнаде, с обзиром на искљученост из система додатног образовања и доживотног учења. Интересантно је да у највећем броју земаља, системи образовања немају услуге које су специфичне према старосној структури незапослених лица. Из критике постојећег стања у систему заштите од незапослености, произилази потреба одређивања циљне групе корисника услуга које нуде образовни системи. С тим у вези, стратегије пружања услуга образовања и обуке треба да се фокусирају на повећање запошљивости лица старијих од 50 година живота. Услед тога, нарочито је потребно да се услови за стицање знања и вештина прилагоде њиховим могућностима.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Закључак са састанка ОЕЦД о будућности рада одржаног на министарском нивоу, ОЕЦД Employment and labour Ministerial Meeting of 15 January 2016.

<sup>5</sup> *Ad hoc* шеме обуке за младе столаре у Доминици (*Dominica, Commonwealth of Dominica*), су пример добре праксе охрабривања руралног развоја. Овој програм специјалне обуке је постављен од стране МОР-а. Програм обуке је предвиђао оснивање Центра за обуку столара који ће окупљати 100 полазника, и био је фокусиран на основну обраду дрвета. Након обуке, чак 60% полазника је у року од шест месеци добило посао, од тога 80% њих је било ангажовано у високоградњи и производњи намештаја, а 20% полазника су предузетници. Видети више: Phan-Thuy, N., *Employment and training schemes for rural youth: Learning from experience*, international Labour Review, Vol. 124, No. 4, 1985, стр. 442-443.

<sup>6</sup> Услуге за старије незапослене у Холандији, у оквиру програма Талент 55+, се пружају лицима која су старија од 55 године живота, у року од три месеца након регистрације у

Са друге стране, једно од најважнијих питања повећања запошљивости младих је обезбеђење да млади људи остану што дуже у процесу образовања, ради стицања потребних знања и вештина. На тај начин, постаје неминовно да се образовни профили дизајнирају тако да обезбеђују знања која одговарају слободним радним местима. Борба против незапослености захтева употребу свих расположивих ресурса који попуњавањем слободних, ставрају могућност отварања нових радних места. У том смислу, услуге образовања морају бити прилагођене старосној структури корисника.

Међутим, осим примене овог принципа таргетирања циљне групе корисника услуге, одређени значај има примена принципа индивидуализације услуге, односно прилагођавање услуге поједином корисницима. За примену овог приступа, посебно је значајно да програми обуке буду прилагођени нивоу вештина који незапослено лице поседује и његовим могућностима за стицање нових знања и вештина.

Овакав приступ пружању услуге образовања, нарочито је значајан за одређена незапослена лица које су нарочито погођена ризиком незапослености, као што су жене, самохране родитељи, лица са ниским квалификацијама и др. С тим у вези, један од главних задатака развоја система образовања је решавање проблема доступности услуге неквалификованим и незапосленим лицима. Нема сумње да је флексибилнији распоред наставе потребан како би се омогућио лакши приступ образовању и обуци. Курсеви који се организују увече, викендом и лети корисни су за неквалификоване раднике који најчешће немају слободне сате како би похађали наставу у току радног времена.<sup>7</sup>

Поред тога, услуга ће бити доступнија корисницима уколико трошкови обуке не погађају, искључиво, нискоквалификованог радника или незапослено лице. Начин и извори финансирања ове услуге, у одређеној мери, доприносе њеној доступности корисницима. У том смислу, улога волонтерских организација у области образовања може имати одређени значај на плану повећања доступности ове услуге корисницима.

---

Групу 55+. Ове услуге састоје се у директном контакту између незапосленог лица и саветника за запошљавање и повезивању лица из Групе 55+ како би разменила своја искуства и савете везане за развој вештна представљања послодавцу, писања професионалне биографије, као и симулацију интервјуа код послодавца. Видети више: Knuth, M., *PES and older workers: comparative paper*, European Commission, Brussels, 2012, стр. 31

<sup>7</sup> Осим тога, за овакве раднике могућност обуке ван радног времена и у току коришћења годишњег одмора би у великој мери побољшала приступ о образовању. Ово је, нарочито, значајно због тога што курсеви који доводе до сертификата обично трају по неколико месеци и најчешће су усклађени са трајањем школске године. Овакав приступ одлаже одлаже почетак обуке и смањује учешће у обуци ових лица која су највише погођена ризиком незапослености. Видети више: Brandt, N., *Vocational training and adult learning for better skills in France*, OECD Economic Department Working Papers, No. 1260, OECD Publishing, Paris, 2015, стр. 30.

Други значајан аспект доступности услуге образовања је покривеност што већег броја корисника. За ово је неопходно да у нормативном оквиру осигурања за случај незапослености буде предвиђено да образовање и обука, као право из осигурања, буду доступни свим незапосленим лицима, рачунајући и лица која не примају новчану накнаду.

У светлу повећања ефикасности система осигурања за случај незапослености треба, нарочито, сагледати благовременост пружања услуге образовања и обуке. У том смислу, нарочито у земљама са високом стопом незапослености, политика заштите од незапослености треба да подразумева ранију координацију образовања и рада, како би млади који се школују лакше прешли из света образовања у свет рада. Може се оправдано настојати да се обезбеди да период транзиције између образовања и рада или између два запослења буде што једноставнији и лакши за незапослено лице. С тим у вези услуге образовања и обуке могу се пружати пре првог, односно поновног, запослења или у току запослења. У ситуацији када незапослено лице похађа одређени вид обуке пре запослења, успешност обуке може бити одређена као услов за запослење. Са друге стране, нарочито када су у питању запослени који располажу застарелим знањима и вештинама, програми обуке се организују у току запослења.

Надаље, могућности за развој вештина се додатно проширују уколико постоји поверење између пружаоца услуге и корисника. На тај начин, један од задатака даљег развоја политике запошљавања и заштите од незапослености је оријентисање услуге образовања и обуке према могућностима и потребама незапослених лица, односно нискоквалификованих радника. Услед тога, како би своје услуге учинили атрактивнијим за кориснике, службе за запошљавање и образовне институције треба своје услуге да понуде на начин који највише одговара корисницима. Тако, службе за запошљавање обавештења о могућностима додатног образовања и обуке треба да проследи незапосленим лицима како непосредно, у директном контакту са незапосленим лицем, тако и путем званичне интернет странице службе, друштвених мрежа и на други одговарајући начин коришћењем савремене технологије. Обе врсте контакта са незапосленим лицима су значајне, посебно да аспекта незапослених лица са вишим нивоом информатичке писмености. За ова незапослена лица, од великог значаја је и могућност присуства *on-line* програмима обуке, који претпостављају праћење обуке од куће као и *on-line* полагање испита уколико оваква обука води до сертификата. На овај начин службе за запошљавање и образовне институције пружају услуге на начин који је у најбољем интересу корисника.

Изазови на које се наилази у процесу развоја вештина незапослених лица и нискоквалификованих радника стварају потребу обезбеђења другог најбољег решења за то лице. Наиме, уколико након завршене обуке незапослено лице не буде радно ангажовано у одређеном, разумном року, неопходно је предузети мере ради усаглашавања потреба послодавца и карактеристика тог лица. Како потребе запошљавања зависе од бројних фактора, треба, нарочито, обезбедити

бољи проток информација између служби за запошљавање и потенцијалних послодаваца, како би се обезбедило друго најбоље решење, односно друга шанса, за незапослено лице.

Још једно значајно правило пружања услуге образовања и обуке је стабилност у пружању услуге. Наиме, сви релевантни субјекти који креирају и спроводе мере политике запошљавања и смањења стопе незапослености треба да обезбеде квалитетно и континуарно пружање одговарајућег нивоа услуге образовања и обуке. Циљеви којима се ове услуге стављају у службу ће бити реализовани, једино, уколико се тежи очувању постигнутог нивоа услуге уз, стално, настојање његовог унапређења.

#### **4. Учење засновано на раду – основ будућности рада**

Недостатак и неслагање вештина са потребама тржишта рада захтева јачање канала комуникације између образовања и рада. Вештине које повећавају запошљивост се могу побољшати успостављањем односа сарадње између школа и послодаваца, као и усвајање новог приступа обуци који обезбеђује стицање вештина које су тренутно потребне послодавцима. Овакав модел двоструког система обуке обезбеђује лакши и једноставнији пут између образовања и рада.

Добро дизајниран програм стручног образовања и обуке укључује стажирање које обезбеђује младима стицање вештина које су потребне послодавцима, повезујући, истовремено, младе раднике са послом и потенцијалним послодавцем, комбинујући, при том, стицање теоријских знања и праксу.<sup>8</sup>

Учење код послодавца, обезбеђује подударање између потражње и понуде вештина,<sup>9</sup> док са друге стране, учење у учионици претпоставља стицање теоријских знања, што је, посебно, значајно са аспекта запошљавања, с обзиром на то да се приликом систематизовања радних места предвиђа услов формалног образовања.

Успостављање овакве координације је један велики изазов за креаторе политике запошљавања и заштите од незапослености, и захтева учешће бројних субеката. Стога се процесу повезивања образовања и рада, оправдано, може придодати епитет интеринституционалног. С тим у вези, примери позитивне

---

<sup>8</sup> У прилог ове тврдње сведочи Акциони план за младе који је усвојен на састанку OECD-а на министарском нивоу, одржаном у Паризу 2013. године. Овај Акциони план предвиђа да најуспешнији програм стручног образовања и обуке, вешто, комбинује учење засновано на раду и учење у учионици. Видети више: OECD, *The OECD Action plan for youth – Giving youth a better start in the labour market*, OECD Publishing, Paris, 2013.

<sup>9</sup> Обука код послодавца омогућава да послодавци буду у најбољој позицији да предвиде своје будуће захтеве за вештинама, и да у складу са тим обезбеде одговарајућу обуку. Видети више: Bertiola, G., Boeri, T., Cazes, S., *Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators*, International Labour Review, Vol. 139, No. 1, 2000, стр. 52.



праксе показују да су системи развоја вештина повезани са националним институцијама за образовање чији менаџмент окупља представнике министарства рада, министарства образовања, удружења послодаваца, синдиката, секторских, регионалних и других тела и организација.<sup>10</sup> Овакав систем обуке обезбеђује интеграцију образовања и рада, односно спајање теорије и праксе у циљу унапређења вештина.

Још један значајан изазов за креаторе политике запошљавања и заштите од незапослености је промовисање културе учења на радном месту. Наиме, пасиван став запослених према променама у начину рада и обављања одређеног посла доприноси застарелости и неупотребљивости вештина којима располажу. У том смислу, ради спречавања да ова лица постану сувишна на тржишту рада, најширу практичну вредност може имати систем обуке који комбинује рад на стварном радном месту код послодавца, са пуним или непуним радним временом, и обуку у стручној школи. Процес обуке може трајати и до неколико месеци, након чега су ови запослени обучени за обављање променених послова и радних задатака радног места на које су распоређени.

Дакле, двоструки систем обуке, који је промовисан од стране европских организација, има два активацијска приступа. С једне стране, овај систем образовања, укључује рад и запошљавање са планом за обуку код послодавца, субвенције за послодавце који ангажују тражиоце запослења одређени минимални период након обуке у компанији<sup>11</sup>. Други активацијски приступ овог система обуке претпоставља саветовања, симулације рада код послодавца<sup>12</sup>, радионице за управљање каријером и сл.

Овакав систем образовања који је базиран на комплементарном пружању услуге омогућава стицање теоријских и практичних сазнања, чиме се, значајно, проширују капацитети, како незапослених и нискоквалификованих лица, тако и послодаваца.

---

<sup>10</sup> Институције, као што је *SENAI* у Бразилу, имају задатак да спроводе националне политике развоја људског ресурса чије се финансирање обезбеђује доприносима послодаваца и из јавних извора. Видети више: ILO, *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*, International Labour Office, Geneva, 2010, стр. 27.

<sup>11</sup> Овакав активацијски приступ користи Јавна служба за запошљавање у Белгији. У том смислу је обука увек повезана са радом при чему се настоји да обука траје што краће. Видети више: Leigh-Doyle, S., *PES approaches to low-skilled adults and young people: work-first or train-first?*, Peer Review Comparative Paper, European Commission, Brussels, 2013, стр. 16-18.

<sup>12</sup> У Италији стручне школе успостављају сарадњу са локалним предузећима ради организовања „симулације рада у предузећу“ у просторијама школе које подстичу ученике да стекну вештине које су потребне тим предузећима. Видети више: OECD, *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing, Paris, 2012, стр. 28.

Комплементарно пружање услуге образовања трасира пут до ефикасног система заштите од незапослености.

Осим што повећава ефикасност заштите од незапослености, хармонија између теорије и праксе, обезбеђује шири капацитет ове заштите. Гледано из шире перспективе, овакав систем образовања омогућава да појединци стекну, како дипломе, тако и знања и вештина које имају одређену учинковитост на тржишту рада.

Надаље, учење засновано на раду омогућава да заштита од незапослености буде економичнија, јер услуга образовања представља директан израз потреба послодавца за одређеним вештинама, што отвара могућност запошљавања на пословима на којима постоји највећа потреба за вештинама.

Осим наведеног, систем образовања и обуке мора да обезбеди стабилност у пружању услуга, како би се омогућила изградња новог облика система заштите од незапослености. У том смислу, постаје неминвно, да услуге образовања буду доступне корисницима континуарно, истовремено одржавајући ниво квалитета услуге.

## 5. Стратегија развоја вештина – индикатори учинка

Успешност пружања услуга образовања и обуке на плану повећања запошљивости и смањења стопе незапослености процењује се у односу на број новозапослених лица постављањем одговарајућих мерних показатеља. С тим у вези, упоредна анализа је показала да је успешна политика заштите од незапослености повезана са ширим институционалним реформама.<sup>13</sup>

С тим и вези, у пројектовање наставног плана треба да буду укључени и послодавци, што ће обезбедити транспарентност и прилагодљивост променама потреба послодавца, нарочито с обзиром на чињеницу да се тржиште рада мења све бржим темпом.

Код начина мерења успешности пружања услуга циљ је да корисници имају сазнања о томе које су им услуге доступне, ко је пружалац услуге, који су начини и обим пружања услуге и сл.

Систем заштите од незапослености који у својој основи има принцип учења заснованог на раду, успешно функционише уколико је повећан број попуњених

---

<sup>13</sup> Искуство Велике Британије показује да спајање јавног и приватног сектора у пружању услуга повећања запошљивости повећава стопу запослености и смањује трошкове пружања услуге. Осим тога, искуства земаља као што су Финска, Ирска и Швајцарска, показују да партнерство између различитих институција (укључујући и приватне субјекте и непрофитне организације), вероватно, побољшава пружање услуга и координацију, посебно за незапослене који се теже интегришу у тржиште рада. Идети више: Gataulinas, A., Zabarauskaitė, R., *Enhancing motivation to work in unemployed persons: Lithuania in the context of EU*, European scientific Journal, Vol. 10, No. 29, 2014, стр. 51

радних места након спроведеног поступка обуке, као и уколико је продужено трајање радног ангажовања заснованог након обуке.

Такође, значајан показатељ успешности оваквог програма заштите од незапослености је и заинтересованост тражилаца запослења да узму учешће у процесу образовања и обуке.

Осим тога, успешно је организован онај систем заштите од незапослености који обезбеђује да потенцијални послодавци буду задовољни понуђеним кандидатима за запослење, односно да тражиоци запослења буду задовољни послодавцем са којим су повезани.

У циљу мерења успешности система заштите од незапослености у међународном оквиру се као посебан задатак истиче формирање базе података<sup>14</sup> глобалних показатеља способности за запошљавање. Од девет стубова који подупиру Г20 вишегодишњи акциони план о развоју, у оквиру стуба развоја људског ресурса позване су све међународне организације да створе низ међусобно упоредивих показатеља вештина за запошљавање и продуктивност у земљама у развоју и да креирају међународну базу података о показатељима вештина. Ова база података би служила као средство за мониторинг над развојем вештина за запошљавање.

Још један аспект успешности система заштите од незапослености је пружање услуге са што мање администрације. У том смислу, развијеност административног апарата свих субјеката који учествују у процесу повећања запошљивости незапослених лица, има посебан значај на плану повећања ефикасности и квалитета заштите од незапослености. С тим у вези, употребом савремених облика комуникација, као што су интернет и друштвене мреже, незапосленим лицима ће бити олакшао испуњавање административних обавеза које их квалификују за остваривање права из осигурања. Осим тога, укључивање незапосленог лица у процес додатног образовања и обуке не треба да буде оптерећен непотребним административним захтевима за достављање обимне документације.

## 6. Закључне напомене

Да би било могуће стварање савремених система заштите од незапослености, теоријско и чињенично сазнање, упућују на закључак да реформа система осигурања треба, једним делом, да буде усмерена у правцу институционалних промена. У основи оваквог облика реформе је учешће већег броја субјеката у пружању услуга које повећавају запошљивост незапослених лица. Један од могућих облика сарадње између институција на том плану јесте сарадња служби за запошљавање, школа, других образовних установа и

---

<sup>14</sup> OECD, World Indicators of Skills for Employment (WISE) database, доступно на: <http://www.oecd.org/els/emp/skills-for-employment-indicators.htm>, посећено: април 2016. године

послодаваца. Овакав облик институционалне сарадње, у зависности од конкретних друштвено-економских прилика, базиран је, пре свега, на принципу прилагођености услуге образовања. Наиме, знања и вештине које нуди формални и неформални систем образовања требало би да буду просторно, персонално, временски и старосно прилагођене појединцима који се школују.

Осим тога, основни напори креатора политике заштите од незапослености требало би да буду усмерени у правцу повећања доступности и флексибилности услуге образовања и обуке. Из критике постојећег стања у систему образовања произилази став да образовне установе треба своје услуге да учине атрактивнијим за кориснике. У том смислу, програми обуке требало би да буду дизајнирани на начин који највише одговара лицима која се школују, како у погледу садржине наставног плана, тако и у погледу распореда и начина праћења наставе и полагања испита.

Из перспективе повећања ефикасности заштите од незапослености, најширу практичну вредност има могућност поделе терета финасирања додатног образовања и обуке. У том смислу, треба обезбедити да трошкови обуке не погађају, искључиво, нискоквалификованог радника или незапослено лице. На овај начин обезбеђује се да систем осигурања за случај незапослености функционише на принципу узајамне заштите, и да терет незапослености не подносе само они који су остали без запослења.

Надаље, један од значајних нормативних изазова реформе система заштите од незапослености је прописивање да образовање и обука, као право из осигурања, буду доступни свим незапосленим лицима, рачунајући и лица која не примају новчану накнаду.

Треба подвући да политика заштите од незапослености предпоставља ранију координацију образовања и рада и бољи проток информација између пружалаца услуге и корисника, чиме се обезбеђује да програми образовања и обуке буду осетљивији на потребе тржишта рада. Са друге стране, на овај начин се ствара најефикасније окружење за повезивање незапосленог лица са потенцијалним послодавцем, што је, нарочито значано за повратнике на евиденцији незапослених лица.

Један од значајних елемената политике смањења стопе незапослености и јачања могућности за дугорочно запошљавање је двоструки систем обуке. Настојећи да ефикасно повеже теорију и праксу, овај систем обуке обезбеђује да транзитни период између образовања и запослења или између два запослења буде што лакши за незапослено лице. Други, посебно значајан, аспект двоструког система обуке је промивисање културе учења на радном месту. Технолошки и информатички напредак је довео до потребе да се запослени стално усавршавају како би могли да одговоре сложеним пословима и задацима радног места на које су распоређени. С тим у вези, нема сумње да доживотно учење спречава да одређене категорије запослених постану сувишне на тржишту рада.

Јасно је да 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 постаје неминовно у светлу повећања економичности, ефикасности и ефикасности система заштите од незапослености.

Са нормативног и практичног аспекта потребно је идентификовати сет критеријума за евалуацију учинка овако реформисаног система осигурања за случај незапослености. У том смислу, низ међусобно упоредивих показатеља, као што су број попуњених радних места након спроведеног поступка обуке, трајање радног ангажовања заснованог након обуке, транспарентност, заинтересованост тражилаца запослења да узму учешће у процесу образовања и обуке, задовољство корисника услуге, јасна структура финансирања услуге и слично, обезбеђују јасан увид у постигнуте резултате и изградњу основе за наставак процеса реформе система осигурања за случај незапослености.

Постојање система за мерење успешности пружених услуга образовања и обуке спречава да заузимање, претерано, оптимистичног става у вези њихових могућности на плану смањења стопе незапослености продуби, већ постојећу, кризу ефикасности система осигурања за случај незапослености.

Свакако, образовање сходно својој револуционарној друштвеној улози, не треба само по себи да буде циљ, већ средство које ће незапосленом лицу омогућити да заузме своје место на тржишту рада.

*Jelena Janković, student of Ph.D. studies  
Faculty of Law, University of Niš*

## **INTEGRATION OF EDUCATION AND WORK FROM THE ASPECT OF THE REFORM OF UNEMPLOYMENT INSURANCE SYSTEM**

### ***Summary***

*Creation of a new model of unemployment protection system is based on efforts of a large number of entities towards creating an appropriate legislative framework for new management that ensures the integration of education and work. It should be underlined that the results of any attempt to reform of unemployment insurance system are limited in terms of finding effective solution for this negative social phenomenon. However, we should point out some of the possible solutions that policymakers can use and which would have, even the smallest, practical value on reducing the*

*unemployment rate. Arguing that the efficiency of unemployment insurance system depends on the compliance of qualifications of the unemployed with labour market needs, author direct research towards checking the assumption of the existence of a causal link between education and employment. Therefore, this paper attempts to design the set of service rules, which would serve as a platform for the provision of education and training, as right from unemployment insurance system, which belongs to all unemployed whether they are beneficiaries or not.*

**Key words:** education, work, service, service rules, unemployment insurance.

## Литература

- Bertiola, G., Boeri, T., Cazes, S., Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators, *International Labour Review*, Vol. 139, No. 1, 2000.
- Brandt, N., Vocational training and adult learning for better skills in France, *OECD Economic Department Working Papers*, No. 1260, OECD Publishing, Paris, 2015.
- Gataulinas, A., Zabarauskaite, R., Enhancing motivation to work in unemployed persons: Lithuania in the context of EU, *European scientific Journal*, Vol. 10, No. 29, 2014.
- ILO, A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy, *International Labour Office*, Geneva, 2010.
- Leigh-Doyle, S., PES approaches to low-skilled adults and young people: work-first or train-first?, *Peer Review Comparative Paper*, European Commission, Brussels, 2013.
- Knuth, M., PES and older workers: comparative paper, European Commission, Brussels, 2012.
- OECD, Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, *OECD Publishing*, Paris, 2012.
- OECD, The OECD Action plan for youth – Giving youth a better start in the labour market, *OECD Publishing*, Paris, 2013.
- Phan-Thuy, N., Employment and training schemes for rural youth: Learning from experience, *International Labour Review*, Vol. 124, No. 4, 1985.
- Council Conclusions on New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills need of 09.03.2009.

### Коришћене интернет адресе

<http://www.oecd.org/employment/ministerial/policy-forum/>

<https://oecdskillsandwork.wordpress.com/2016/03/30/a-new-initiative-adapting-to-changing-skills-needs/>

<http://www.oecd.org/els/empskills-for-employment-indicators.htm>

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

338.46:34(082)

УСЛУГЕ и услужна правила / уредник Миодраг  
Мићовић. - Крагујевац : Правни факултет  
Универзитета, Институт за правне и друштвене  
науке, 2016 (Крагујевац: Графопроект). - XII, 1011  
стр. ; 24 см

- Тираж 100. - Напомене и  
библиографске референце уз текст.
- Библиографија уз већину радова.
- Summaries.

ISBN 978-86-7623-065-5

1. Мићовић, Миодраг, 1954 - [уредник]  
а) Услужне делатности - Правни аспект -  
Зборници б) Услуге - Правна заштита -  
Зборници

COBISS.SR-ID 223100684

