

**Јелена Јанковић,\***  
Докторанд Правног факултета  
Универзитета у Нишу

doi:10.5937/zrpfni1673253J

UDK: 331.544:502/504

Рад примљен: 30.09.2016.

Рад прихваћен: 06.11.2016.

## **СПЕЦИФИЧНЕ МЕРЕ „ОЗЕЛЕЊАВАЊА“ ОСИГУРАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ**

**Апстракт:** Пут до ефикасне заштите од незапослености присут је бројним нормативним и практичним изазовима. Заступајући став да изазове заштите животне средине и заштите од незапослености треба решавати у тандему, аутор усмерава истраживање у правцу проналажења одговора на питање улоге осигурања за случај незапослености у процесу еко-транзиције. Овај рад представља покушај дизајнирања еко-стратешког оквира за развој вештина које одговарају садашњим и будућим потребама друштва са посебним освртом на улогу служби за запошљавање. Одрживи развој је могућ само уз активно ангажовање света рада. Зелени и озелењени послови, названи још и послови зеленог оковратника, су послови будућег тржишта рада. Креатори политике запошљавања и заштите од незапослености треба да буду припремљени за изазов промене структуре радне снаге који ће еколошки чиста индустрија ставити пред њих. Свакако, треба ограничити претерана очекивања да ће промењена структура радне снаге у потпуности да одговори изазовима еко-транзиције. Ипак, од изградње стратешког оквира за развој вештина и повезивања образовања и рада могу се очекивати минимални резултати на плану смањења стопе незапослености.

**Кључне речи:** осигурање за случај незапослености, образовање, рад, еко-транзиција, послови зеленог оковратника.

---

\* jelenajankovicradno@gmail.com

## 1. Увод

У фокусу пажње теоретичара и практичара последњих година стално је присутна идеја о еколошки чистој индустрији, заштити, очувању и унапређењу животне средине. Иако ова идеја није нова, релативно су свеже идеје о повезивању заштите животне средине и запошљавања. Међу истраживањима која испитују зелену производњу, зелене вештине, зелено запошљавање и зелени раст, мало је оних који систему заштите од незапослености дају активну улогу у процесу еко-транзиције.

Захваљујући еко-интервенцији у процес производње и пружања услуга настаће нека потпуно нова занимања, док ће неки традиционални послови престати да се обављају, или се неће обављати на начин на који су се до сада обављали.

У пракси овакав сценарио прати повећање броја незапослених лица. У први план излази недостатак и неусклађеност вештина којима располажу радници са новим захтевима еколошки чисте производње. Тако се армија незапослених повећава захтевајући јавну интервенцију у област заштите од незапослености.

Ревизијом политике заштите од незапослености лако је уочити да традиционални, контрибутивни систем осигурања за случај незапослености који се базира на уплати доприноса и исплати новчане накнаде нема велику шансу у борби против растуће стопе незапослености која је додатно повећана у условима еко-транзиције.

Јасно је да постоји група озбиљних разлога за нормативну интервенцију у систем заштите од незапослености која захтева изградњу еко-стратешког оквитра за развој вештина. Еко-стратешки оквир развоја вештина, у нормативном и практичном смислу, идентификује мере развоја вештина, релевантне субјекте који примењују те мере као и време предузимања мера.

Један од највећих изазова са којим треба да се суочи овако дизајнирана стратегија развоја вештина јесте координација економског раста, заштите, очувања и унапређења животне средине и заштите од незапослености.

У том оквиру координираног деловања система заштите од незапослености, система образовања и заштите животне средине као посебан задатак се истиче оспособљавање незапослених лица за обављање нових зелених и старих озелењених послова, који се називају и пословима зеленог оковратника.

С тим у вези, може се без претеривања тврдити да су послови зеленог оковратника генусни појам који обухвата потпуно нове послове који су еколошки чисти и који су настали као последица преласка на еколошки чисту производњу и послове прљаве индустрије који се мењају увођењем еко-иновација у процес производње.

На тај начин, резултат процеса еко-реформе система осигурања за случај незапослености постаје еко-модернизација радне наге. Наиме, основни циљ који се постиже еко-интервенцијом у систем осигурања за случај незапослености је промењена структура радне снаге. За ново управљање људким ресурсима еко-модернизација радне снаге представља значајан фактор повећања стабилности запослења и очувања вредности људског капитала.

Свакако, очекивати да ће промењена структура радне снаге у складу са захтевима новог еко-менаџмента искоренити проблем незапослености било би произвољно и непрактично. Међутим, ипак се од еко-интеграције образовања и рада могу очекивати позитивни резултати на плану смањења стопе незапослености.

## **2. Зелени раст и послови зеленог оковратника**

Озелењавање економије, радних места и образовања је један од важних алата за постизање одрживог развоја који може да обезбеди нове темеље за креирање политике запошљавања и заштите од незапослености.

На трипартитном састанку о одрживом развоју, пристојном раду и зеленим пословима одржаним у Женеви 2015. године<sup>1</sup>, закључено је да екологизација економије ствара бројне могућности за постизање социјалних циљева, односно да има потенцијал да буде нови мотор раста, како у напредним, тако и у земљама у развоју. Осим тога еко-економија је и генератор пристојних, зелених послова који могу значајно допринети сузбијању сиромаштва и социјалне искључености. Такође је закључено да ће екологизација економије повећати способност управљања природним ресурсима на одржив начин, повећати енергетску ефикасност, смањити отпад и допринети борби против климатских промена.

Идеја зеленог раста није нова. Међутим, због неколико разлога, ова идеја постаје нарочито актуелна последњих година. Најпре, раст се види као политички императив у време када су многе земље прошле рецесију и

---

1 International Labour Office. *Outcome of Tripartite Meeting of experts on Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs (Geneva, 5-9 October 2015)* Преузето: 04.07.2016. [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pol/WCMS\\_420286/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pol/WCMS_420286/lang-en/index.htm)

где је стопа раста дугорочно испод просека. Затим, раст се посматра као кључ за побољшање прилика за веома сиромашне људе широм света, као и за подстицање развоја земаља са ниским дохотком. Коначно, опасност од климатских промена изазваних људским фактором довела је заштиту животне средине на све насловне стране и на дневни ред политичара широм света (Bowen, Herburn, 2014: 408).

С тим у вези, растући значај политике заштите животне средине и борба против климатских промена доприносе да креатори политике запошљавања и заштите од незапослености сагледају могућности до којих доводи зелена економија.

Како се предузећа и други субјекти суочавају са изазовима и потешкоћама климатских промена, тако, са друге стране, многе економске прилике могу настати захваљујући програмима политике заштите животне средине. Од посебног значаја за економски раст у овој ситуацији је да напори и активности предузећа на плану озелењавања производње наиђу на позитиван одговор код потрошача. Наиме, уколико се потрошачке навике модификују, цео систем снабдевања производима и услугама може се значајно проширити (Martinez-fernandez, Hinojosa, Miranda, 2010).

У пракси треба очекивати да ће захтеви за заштиту и унапређење животне средине, заштиту планете од последица климатских промена и прелазак на еколошки одрживу производњу довести до затварања бројних радних места у тзв. прљавој индустрији. Са друге стране се може очекивати да ће ново еко-управљање, бар у одређеној мери, смањити раст стопе незапослености обуком за нова радна места која су настала као искључива последица развоја политике заштите животне средине и обуком за обављање већ постојећих послова код којих су настале промене у начину производње или пружања услуга због увођења чистих технологија и процеса.

Биро за статистику рада САД дефинише зелене послове као послове у предузећима која производе робу или пружају услуге које имају користи за животну средину и очување ресурса и послови код којих обавезе радника укључују рад у производном процесу који је еколошки чист или који користи мање природних ресурса. Са друге стране, *ECO Canada (Environmental Carrers Organization of Canada)* дефинише зелене послове као оне у којима се ради са информацијама, технологијама или материјалима који умањују утицај на животну средину, а који, такође, захтевају стручност, знање, обуку или искуство у вези са тим областима (Winter, Moore, 2013: 7).

Бројни аутори у дефинисању зелених послова полазе од начина на који су ти послови раније обављани, при томе заузимајући став да процес

производње и примена технологија које смањују емисију штетних зрачења и потрошњу енергије чине те послове зеленијим него раније. С тим у вези, еколошки одрживи послови се могу најбоље разумети када се посматрају у континуитету, при чему се на почетку низа налазе послови који деградирају животну средину, након којих следи група све зеленијих послова који укључују мере чистије производње и технологија која смањују утицај на животну средину, док се на крају низа налазе послови који имају позитиван утицај на животну средину (Bezdek, Wendling, DiPerna, 2008: 69).

С тим у вези, може се без претеривања тврдити да су послови зеленог оковратника генусни појам који обухвата потпуно нове послове који су еколошки чисти и који су настали као последица преласка на еколошки чисту производњу и послове прљаве индустрије који се мењају увођењем еко иновација у процес производње.

Захваљујући еко-интервенцији у процес производње и пружања услуга настала су нека потпуно нова занимања, као што су еколошки инжењери, еколошки инспектори, еколози, агрометеоролози, оператери рециклаже, лица која врше селекцију отпада, лица која управљају електронским отпадом и други. Са друге стране, стандардни послови возача, ложача, инжењера, радника служби за одржавање чистоће, служби зоохигијене и других не могу остати имуни на новине које се уводе у процес обављања рада у складу са захтевима еко-менаџмента.

Појам зелени послови је, још увек, у литератури недовољно прецизно одређен, иако се масовно употребљава и постоји већи број дефиниција. Неки аутори сматрају да је појам „зелено“ изгубио значај, фокус и вредност због прекомерне употребе. Међутим, неки заједнички елементи тих дефиниција зелених послова су коришћење обновљивих извора енергије, повећање енергетске ефикасности, ублажавање и спречавање загађења животне средине и очување природних ресурса.

У оквиру расправа о зеленим пословима и зеленој економији ретко се расправља о значају и улози осигурања за случај незапослености или о програмима заштите од незапослености.

Одрживи развој и заштита животне средине доводе до тога да неки послови престану да се обављају, или престану да се обављају на начин на који су се раније обављали, док се са друге стране стварају нови послови и нова радна места. Осигурање за случај незапослености овде има значајну улогу, јер ће у првом маху прелазак на еколошки чисте послове повећати незапосленост. Осигурање за случај незапослености у смислу развоја вештина треба незапослена лица да оспособи да се врате на рад у еколошки одрживој економији.

С тим у вези, да би био могућ зелени раст и прелазак на зелену економију потребни су специфични услови, међу којима је један од најзначајнијих промењена структуре радне снаге тако да одговара изазовима новог еко-менаџмента.

### 3. Еко-модернизација радне снаге

Одрживи развој је могућ једино уз активну и живу улогу света рада. Због тога је потребно политику развоја вештина схватити у контексту ширег економског развоја. На конференцији Уједињених нација о одрживом развоју 2012. године, нарочито је истакнуто да су млађе генерације чувари будућности, и да је потреба за бољим квалитетом и за доступнијим образовањем на примарном нивоу. С тим у вези, одлучено је да се побољша способност образовних система држава чланица, како би били оспособљени да припреме људе за рад у еколошки одрживој производњи, укључујући побољшану обуку наставника, развој одрживости наставних планова и програма, развој програма обуке које припремају студенте за каријеру у областима везаним за одрживост, али и ефикаснију употребу информационих и комуникационих технологија за побољшање исхода учења. Организација уједињених нација посебно наглашава важност подршке образовним институцијама, нарочито високошколским институцијама у земљама у развоју, да спроводе истраживања и иновације за одрживи развој, укључујући и област образовања, и да развију квалитетне и иновативне програме, укључујући и програме предузетништва и обуке за стицање пословних вештина, професионалне, техничке и стручне обуке и доживотног учења, које су усмерене на премошћавање недостатка вештина у циљу унапређења националних циљева везаних за одрживи развој.<sup>2</sup>

Мере за развој вештина које подржавају предузетништво, еластичност, иновације у предузећима, укључујући и мала и средња предузећа и прелазак на одрживе праксе су кључни фактори за успех. Недостатак вештина је главна препрека у транзицији. Без квалификованих радника и компетентних предузећа, прелазак на зелене економије неће бити ни технички изводљив ни економски издржив. Стога је важно предвидети потребе и избећи недостатак вештина и обезбедити развој вештина као део свеобухватне стратегије запошљавања.<sup>3</sup>

2 United Nations. *The future we want – Outcome document of United Nations conference on Sustainable development, (Rio de Janeiro, Brazil, 20-22 June, 2012)*. Преузето: 04.07.2016. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/733FutureWeWant.pdf>

3 International Labour Office. *Draft policy guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all – Report for discussion at the Meeting of experts on Sustainable Development, Decent Work and green Jobs (Geneva, 5-9 October, 2015)*. Преузето:

С тим у вези, наметнут притисак од стране еко-транзиције јача улогу осигурања за случај незапослености у процесу развоја вештина и повећања запошљивости незапослених лица. Уколико се процесом еко-транзиције правилно управља и ако се он координира са политиком заштите од незапослености, прелазак на еколошки чисту производњу може да постане снажан покретач привредног и социјалног развоја.

Примери позитивне праксе су Индија и Данска. Наиме, у Индији нови профили занимања укључују менаџере у постројењима за искоришћавање енергије ветра, инжењере енергије ветра, сервисере турбина на ветар и друге. Студија која је спроведена међу технолошки чистим компанијама у Данској дала је предлог да креирање нових профила професија треба да циља не само на енергију ветра, већ и на соларну енергију и енергију таласа, и то са титулом климатских дизајнера (Strietska-Iliina, Hofmann, Haro, Jeon, 2011).

Практична реализација задатака осигурања за случај незапосленост на плану повећања запошљивости незапослених лица захтева активну и координирану улогу образовног система. Наиме, систем осигурања за случај незапослености и систем образовања, уједињени у намери да смање стопу незапослености, заједничким напорима треба да промене структуру радне снаге у складу са захтевима еко-транзиције.

Наметнут притисак од стране еко-транзиције ствара потребу да се процес промене структуре радне снаге усмери у правцу креирања „зеленог“ система образовања и обуке. Изван спора је да су тзв. „зелене вештине“ специфичне вештине које се примењују на новим пословима насталим у процесу преласка на еколошки чисту производњу. Међутим, категорија тзв. „зелених вештина“ обухвата и традиционалне вештине које се користе у еколошки чистим процесима рада.

С тим у вези, глобална ограничења залиха енергије и потражња за еколошки неутралним робама и услугама ће захтевати нове технологије и производне праксе које смањују потрошњу фосилних горива и чувају природне ресурсе. Такви производи се, обично, називају зелени производи, који су произведени у зеленој индустрији коришћењем зеленог рада. (Peters, 2014: 239) За овакве нове услове радног живота, који су настали у изазовима еко-транзиције неопходна је еко-промена структуре радне снаге.

Наиме, 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 са тржишта рада. За маргинализоване 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.<sup>4</sup>

Међународни субјети, уједињени у намери да обезбеде економски раст и социјалну сигурност у друштву за све, међу којима нарочито Међународна организација рада, позивају државе чланице да обезбеде развој људских ресурса, образовање, обуку и политику доживотног учења и ставе акценат на значај иновација, конкурентност, продуктивност, раст економије, стварање пристојних послова и запошљивост људи. Ово је, нарочито, важно, с обзиром да иновације отварају нове могућности за запошљавање, док, са друге стране, захтевају нови приступ образовању и оспособљавању који може да задовољи потражњу за новим вештинама.

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.

С тим у вези, промена структуре радне снаге треба да прати промене које настају на тржишту рада у условима преласка на еколошки чисту производњу. Еко-модернизација структуре радне снаге је сложен процес који захтева учествовање већег броја релевантних субјеката, јер образовање за одрживи развој није посао појединца, већ приоритет промене ка бољем квалитету живота, који је део заједничке визије свих.

---

4 World Economic Forum. *Matching Skills and Labour Market Needs, Building Social Partnership for Better Skills and Better Jobs*. Преузето 21.03.2016. [http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF\\_GAC\\_Employment\\_MatchingSkillsLabourMarket\\_Report\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf)



#### 4. Еко-стратешки оквир развоја вештина

Пут до ефикасне заштите од незапослености присут је бројним нормативним и практичним изазовима. Један од највећих изазова јесте координација економског раста, заштите, очувања и унапређења животне средине и заштите од незапослености.

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. Ови нови изазови у великој мери су условљени технолошким напретком. Тако се у жаришту идеје о повезивању образовања и рада треба наћи изградња стратешког оквира за развој вештина које су потребне новим условима тржишта рада, које се мења под притиском техничке и еколошке револуције.

Еко-стратешки оквир развоја вештина, у нормативном и практичном смислу, идентификује мере развоја вештина, релевантне субјекте који примењују те мере 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 остварења циља који је постављен у фази намере. Активности које незапослено лице предузима приликом тражења запослења одражавају интензитет или време и напор који појединци улажу у тражење посла. Фаза понашања је праћена „фазом постизања циља“. У литератури се најчешће као показатељ постигнутог циља у тражењу посла наводи радни статус, тј. да је незапослено лице које тражи посао поново запослено (Van Hooft, Noordzij, 2009: 1582).

На самом почетку процеса тражења запослења код незапосленог лица се формира намера за проналажење посла. У овој, иницијалној, фази служба за запошљавање незапосленом лицу обезбеђује потребне информације у вези избора занимања, стручног оспособљавања, о могућностима за образовање, изгледима за запошљавање и напредовање на раду у еколошки чистој производњи, о условима рада и другим аспектима радног живота у условима еко-транзиције.

При томе је од пресудног значаја однос поверења између пружаоца информације и незапосленог лица. 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 треба да постану партнери и преузму живу и активну улогу у процесу решавања проблема дугорочне незапослености, а што је једна од главних препорука Међународне организације рада.

Осим тога, у иницијалној фази посебан значај има употреба информационе и комуникационе технологије. Наиме, екологију, очување ресурса, заштиту животне средине треба учинити приступачнијом младим људима. За постизање овог резултата од виталног значаја је употреба интернета, друштвених мрежа, апликација, видео-игара и других платформи за пренос информација. У том смислу, треба искористити предности популарне интернет културе и преко одговарајућих медија пласирати у јавност поруке одрживог развоја. Осим тога, службе за запошљавање на својим званичним интернет сајтовима, профилима и страницама на друштвеним мрежама треба да промовишу развој зелених вештина, зелено запошљавање и зелено предузетништво. На овај начин одговарајуће еко-поруке се преносе до географски изолованих заједница.

Надаље, у другој фази, која се назива „фаза понашања“, незапослено лице предузима одређене активности на плану проналажења запослења. У овој фази, за развој вештина је нарочито значајно да службе за запошљавање упућују незапослена лица на одговарајуће програме квалитетног образовања и обуке. Ови програми образовања и обуке незапосленим лицима треба да омогуће стицање вештина које одговарају садашњим и будућим потребама тржишта рада, да им пруже помоћ да се прилагоде променама на тржишту рада које су настале као последица еко-транзиције, и да подрже учење засновано на раду као најбољи пут између образовања и рада.

Учење засновано на раду је од стране бројних међународних организација одређено као основ будућности рада. У својој суштини, овај институт представља учење у предузећу, учење од руководиоца и сарадника у оквиру рада код послодавца. Радник-ученик стиче сет специфичних вештина које су му потребне за обављање посла код одређеног 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, јер стечене вештине застаревају због промена на тржишту рада које су настале у процесу преласка на еколошки чисту производњу.

Такође, у овој фази је од значаја и формирање таргет група незапослених лица. Ове групе чине незапослени са сличним квалификацијама и служе за размену искустава и најбољих пракси о начинима за повећање запошљивости, посебно међу младим људима.

Када незапослено лице буде радно ангажовано, посебан значај добија институт доживотног учења. Дакле, трећу фазу налажења запослења, која се назива и „фаза постизања циља“ карактерише употреба високих перформанси радне праксе, организовање обуке на радном месту и ван радног места, са јавним и приватним провајдерима обуке, уз што већу употребу информационе и комуникационе технологије. Иако је појединац радно ангажован, не престаје потреба за даљим развојем вештина. Еко-иновације и екологизација економије су стални и трајни процеси. Тржиште рада се стално мења и потребе за радном снагом за, одређеним, новим, квалификација увек постоје. Службе за запошљавање треба да примену својих активности прошире тако да циљна група корисника њихових услуга не буду само незапослена лица, већ и недовољно запослени радници, субјективно незапослени радници и радници који су у ризику од губитка посла.

Јасно је да нормативна еко-интервенција у систем заштите од незапослености треба да се фокусира на решавање проблема недостатка и неусклађености вештина са потребама послодаваца и промовисање развоја транспарентног, одрживог и координираног система образовања и обуке у оквиру концепта доживотног учења, уз живу и активну улогу служби за запошљавање, али и других, релевантних, субјеката.

Свакако, треба ограничити претерана очекивања да ће промењена структура радне снаге у потпуности одговорити изазовима еко-транзиције, али се, неминовно, намеће потреба изградње стратегије за развој вештина и повезивање образовања и рада.

## **5. Закључак**

Идеје о зеленом расту и одрживом развоју, које су по својој природи веома амбициозне, треба, пре свега, да буду базиране на идеји зеленог запошљавања.

Зелени рад, послови зеленог оковратника и зелено запошљавање намећу потребу стварања зелене радне снаге која располаже вештинама које су потребне промењеним условима тржишта рада у условима еко-транзиције.

Наметнут притисак од стране еко-транзиције ствара потребу да се процес промене структуре радне снаге усмери у правцу креирања „зеленог“ система образовања и обуке. Изван спора је да су тзв. „зелене вештине“ специфичне вештине које се примењују на новим пословима насталим у процесу преласка на еколошки чисту производњу. Међутим, категорија тзв. „зелених вештина“ обухвата и традиционалне вештине које се користе у еколошки чистим процесима рада.

У нормативном и практичном смислу потребно је идентификовати еко-стратешки оквир за развој зелених вештина. Еко-стратешки оквир развоја вештина идентификује мере развоја вештина, релевантне субјекте који примењују те мере као и време предузимања мера.

Недостатак бројних покушаја реформе система осигурања за случај незапослености састоји се у томе што се реформске мере примењују исувише изоловано. Наиме, успешност процеса реформе зависи од тога у којој су мери реформска средства правилно организована и ефикасно примењена.

У том смислу, еко-стратешки оквир развоја вештина који је предложен у овом раду заснива се на фазној примени реформских мера, која своју основу налази у процесу тражења посла.

У првој фази еко-интервенције у систем заштите од незапослености од посебног значаја је медијска и пропагандна улога служби за запошљавање која треба да шири свест о зеленом запошљавању код свих незапослених лица, рачунајући и оне који живе у географски изолованим подручјима. Платформе за ширење еко-информација могу да буду друштвене мреже, апликације, видео-игрице и други производи популарне интернет културе.

У другој фази, за развој вештина је нарочито значајно да службе за запошљавање упућују незапослена лица на одговарајуће програме квалитетног образовања и обуке. Из почетне визије интеграције образовања и рада кроз учење засновано на раду, које је основ будућности рада, извиру изазови систематизације и стандардизације знања и вештина, који усмеравају ток реформе система осигурања за случај незапослености у правцу креирања еколошки одрживог програма образовања и обуке. Зелено образовање ће омогућити незапосленим лицима да стекну вештине које представљају потребу садашњег али и будућег тржишта рада. На овај начин се знатно

проширују капацитети незапослених лица да заузму своје место на тржишту рада.

Када незапослено лице буде радно ангажовано посебан значај добија институт доживотног учења. Овај институт је нарочито значајан јер спречава да радници буду „нападнути“ ризиком застарелости вештина. С тим у вези, улога служби за запошљавање не престаје када незапослено лице буде радно ангажовано. Ово због тога што је важно не само повећати, већ и одржати стопу запослености на високом нивоу.

Еко-иновације и екологизација економије су стални и трајни процеси. Тржиште рада се стално мења и потребе за радном снагом са одређеним, новим квалификацијама увек постоје. Службе за запошљавање треба да примену својих активности прошире тако да циљна група корисника њихових услуга не буду само незапослена лица, већ и недовољно запослени радници, субјективно незапослени радници и радници који су у ризику од губитка посла.

Коначни резултат примене мера еко-стратешког оквира за развој вештина, свакако, не може бити искорењавање проблема незапослености. Међутим, не треба изгубити из вида да се кроз хармонију економских, еколошких и социјалних циљева, бар у одређеној мери, могу очекивати позитивни резултати на плану решавања проблема дугорочне незапослености.

## Литература

Bezdek, R. H. Wendling, R. M. DiPerna, P. (2008). Environmental protection, the economy and jobs: National and regional analyses. *Journal of environmental management*. No 89. 63–79.

Bowen, A. Hepburn, C. (2014). Green growth: an assessment. *Oxford Review of Economic Policy*. Vol 30. No 3. 407–422.

Van Hooft, E. A. J. Noordzij, G. 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.

International Labour Office. *Draft policy guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all – Raport for discussion at the Meeting of experts on Sustainable Development, Decent Work and green Jobs (Geneva, 5-9 October, 2015)*. Преузето: 09.07.2016. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/meeting\\_document/wcms\\_403170.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/meeting_document/wcms_403170.pdf)

International Labour Office. *Outcome of Tripartite Meeting of experts on Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs (Geneva, 5-9 October 2015)* Преузето: 04.07.2016. [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pol/WCMS\\_420286/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pol/WCMS_420286/lang-en/index.htm)

Martinez-Fernandez, C. Hinojosa, C. Miranda, G. (2010). *Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change*. [Electronic version]. Преузето: 04.07.2016. <http://www.oecd.org/regional/leed/44683169.pdf>

Peters, D. J. (2014). understanding green Occupations from a Task-Based Approach. *Applied Economic Perspectives and Policy*. Vol 36. No 2. 238–264.

Strietska-Illina, O. Hofmann, Ch. Haro, M. D. Jeon, Sh. (2011). *Skills for green jobs, a global view – Synthesis Raport based on 21 country studies*. [Electronic version]. Преузето: 04.07.2016.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_159585.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159585.pdf)

United Nations. *The future we want – Outcome document of United Nations conference on Sustainable development, (Rio de Janerio, Brazil, 20-22 June, 2012)*. Преузето: 04.07.2016. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/733FutureWeWant.pdf>

Winter, J. Moore, M. C. (2013). The „green jobs“ fantasy: why the economic and environmental reliry can never live up to the political promise. *The School of Public Policy Research Papers*. Vol 6. Issue 31. 1–28.

World Economic Forum. *Matching Skills and Labour Market Needs, Building Social Partnership for Better Skills and Better Jobs*. Преузето: 04.07.2016.

[http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF\\_GAC\\_Employment\\_MatchingSkillsLabourMarket\\_Report\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf)

**Jelena Janković, LL.B.**

*PhD student,*

*Faculty of Law, University of Niš*

**SPECIFIC MEASURES OF “GREENING” THE  
UNEMPLOYMENT INSURANCE SYSTEM**

**Summary**

*The path to the effective protection against unemployment is tiled with a number of normative and practical challenges. Arguing that environmental protection and unemployment protection are challenges which should be addressed together, the author’s research is aimed at finding the answer to the question concerning the role of unemployment insurance system in the process of eco-transition. This paper is an attempt to design eco-strategic framework for the development of skills that match the current and future needs of society, with special emphasis on the role of employment services. Sustainable development is possible only with the active participation and engagement of the workforce. Green jobs and made-green jobs, still named green-collar jobs, are the jobs of the future labour market. Employment policy makers should be well prepared for the challenge of changing the structure of the workforce in the conditions of ecologically clean industry. Anyway, exaggerated expectations that the changed structure of workforce will respond to all challenges of eco-transition should be limited. However, from the design of a strategic framework for skills development and integration of education and work, minimal results in term of reducing the unemployment rate can be expected.*

**Keywords:** *unemployment insurance, education, work, eco-transition, green-collar jobs.*





# V ERRATUM

---

---

