



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



CKFO



Светлана Аксентијевић
Милица Јаначковић

СМЕРНИЦЕ ЗА ИЗРАДУ ЛОКАЛНИХ ПЛАНСКИХ ДОКУМЕНАТА У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА

**СМЕРНИЦЕ ЗА ИЗРАДУ
ЛОКАЛНИХ ПЛАНСКИХ ДОКУМЕНАТА
У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА**

Светлана Аксентијевић, Милица Јаначковић

**СМЕРНИЦЕ ЗА ИЗРАДУ
ЛОКАЛНИХ ПЛАНСКИХ ДОКУМЕНАТА
У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА**

Београд, 2024

**СМЕРНИЦЕ ЗА ИЗРАДУ
ЛОКАЛНИХ ПЛАНСКИХ ДОКУМЕНАТА
У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА**

Ауторке

Светлана Аксентијевић
Милица Јаначковић

Издавач

Стална конференција градова и општина
– Савез градова и општина Србије
Македонска 22, 11000 Београд

За издавача

Никола Тарбук, генерални секретар СКГО

Лектура

Ивана Андрић

Дизајн и припрема за штампу

Атеље, Београд
www.atelje.rs

Штампа

Досије студио, Београд
www.dosije.rs

Тираж: 300

Место и година издавања

Београд, 2024.

ISBN 978-86-80480-79-4

Садржај

СКРАЋЕНИЦЕ	9
УВОД.....	11
СВРХА И СТРУКТУРА СМЕРНИЦА ЗА ИЗРАДУ ЛОКАЛНИХ ПЛАНСКИХ ДОКУМЕНАТА У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА	13
1. ЗНАЧАЈ РАЗВОЈА ЛОКАЛНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА И ИЗРАДЕ ЛОКАЛНИХ ПЛАНСКИХ ДОКУМЕНАТА У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА	15
2. НОРМАТИВНИ И ПЛАНСКИ ОКВИР И АКТУЕЛНЕ ИНИЦИЈАТИВЕ У ДОМЕНУ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА	17
2.1. Нормативни оквир за политику запошљавања	17
2.2. Плански оквир за локалну политику запошљавања	23
2.3. Актуелне иницијативе у политици запошљавања	29
2.3.1. <i>Гаранција за младе</i>	29
2.3.2. <i>Национални оквир квалификација Србије (НОКС)</i>	30
2.3.3. <i>Развој система каријерној вођења и саветовања (КВиС)</i>	31
3. ПРОЦЕС ИЗРАДЕ ПРОГРАМА ЗАПОШЉАВАЊА И ПРАТЕЋЕГ АКЦИОНОГ ПЛАНА	33
3.1. Фаза 1 – Иницирање, припрема и организација процеса израде програма запошљавања и пратећег акционог плана	34
3.1.1. <i>Именовање потребних тимова од стране ЈЛС</i>	34
3.1.2. <i>Утврђивање дејалној плана активности</i>	37
3.1.3. <i>Обавештавање јавности о ојочињању рада на документу</i>	38
3.1.4. <i>Консултације у процесу израде програма запошљавања и пратећег акционој плана</i>	38
3.2. Фаза 2 – Израда нацрта програма запошљавања и пратећег акционог плана	40
3.2.1. <i>Нормативни и плански оквир</i>	41
3.2.2. <i>Оис постојећеј сјања</i>	41
3.2.3. <i>Утврђивање промене која се жели појити и визије</i>	45
3.2.4. <i>Утврђивање цијева и показатеља учинака</i>	46
3.2.5. <i>Анализа ефикајта ојција за појизање цијева</i>	50
3.2.6. <i>Мере за појизање цијева</i>	52
3.2.7. <i>Дефинисање активности и осталих обавезних елемената матрице акционој плана, као и других елемената акционој плана</i>	54

3.3. Фаза 3 – Усвајање програма запошљавања и пратећег акционог плана	56
3.3.1. Спровођење јавне расправе	56
3.3.2. Усвајање и објављивање програма запошљавања са истражењим акционим планом	58
4. СПРОВОЂЕЊЕ, ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕЗУЛТАТИМА СПРОВОЂЕЊА ПРОГРАМА ЗАПОШЉАВАЊА И ПРАТЕЋЕГ АКЦИОНОГ ПЛАНА	59
5. ВРЕДНОВАЊЕ УЧИНАКА ПРОГРАМА ЗАПОШЉАВАЊА	63
6. ПРИЛОГ	65

СКРАЋЕНИЦЕ

АПЗ	Активна политика запошљавања
ЈЛС	Јединица локалне самоуправе
ЈПОА	Јавно признати организатори активности образовања одраслих
КВиС	Каријерно вођење и саветовање
ЛАПЗ	Локални акциони план запошљавања
ЛПД	Локални плански документи
ЛСЗ	Локални савет за запошљавање
МРЗБСП	Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
НОКС	Национални оквир квалификација Србије
НСЗ	Национална служба за запошљавање
ОСИ	Особа са инвалидитетом
ОЦД	Организација цивилног друштва
ППУ	Признавање претходног учења
РЗС	Републички завод за статистику
РС	Република Србија
РСЈП	Републички секретаријат за јавне политике
СКГО	Стална конференција градова и општина
<i>SWOT</i>	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats</i> (снаге, слабости, шансе/могућности/прилике, претње)

УВОД

Децентрализација и подстицање развоја локалне политике запошљавања један је од приоритета политике запошљавања Републике Србије, којем је посвећена посебна пажња. *Законом о запошљавању и осигурању за случај незајослености* створене су могућности за формирање партнерстава за запошљавање на нивоу аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, као и за суфинансирање мера активне политике запошљавања из буџета Републике Србије.

Од аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе се очекује да креирају мере активне политике запошљавања и друге мере, уважавајући карактеристике локалног окружења, да пронађу неопходне финансијске и друге ресурсе и да прате и вреднују спроведене интервенције. Укључивање јединица локалне самоуправе у планирање и спровођење мера активне политике запошљавања у претходном периоду се одвијало кроз израду локалних акционих планова запошљавања (ЛАПЗ).

Међутим, усвајање *Закона о планском систему Републике Србије* (2018), са пратећим уредбама (2019), условило је промене у домену локалне политике запошљавања. Овај пакет прописа о планском систему уређује, између осталог, систем управљања јавним политикама и повезивање процеса усвајања и спровођења јавних политика са процесом средњорочног планирања. Тиме се по први пут формално прописују свеобухватни методолошки оквир и класификација планских докумената. Посебно су детаљно уређене обавезе учесника у планском систему (између осталих, то су и органи локалне власти, у складу са својом надлежношћу) да спроводе анализе ефеката (*ex-ante* и *ex-post* анализа ефеката) и да формулишу одговарајуће мере за интервенције у областима јавних политика на основу података и чињеница. Такође, један од разлога за доношење Закона и пратећих уредби била је потреба да се у процесу израде и доношења планских докумената, као и њиховог спровођења, праћења спровођења, извештавања и вредновања учинака, укључе заинтересоване стране кроз континуирани процес консултација.

Измене и допуне *Закона о запошљавању и осигурању за случај незајослености*, донете маја 2021. године, као циљ су имале усклађивање појединих његових одредби са *Законом о планском систему РС*. Тако је, између осталог, дефинисано да надлежни орган територијалне аутономије и локалне самоуправе може усвојити *још крајински, односно локални плански документи у областима запошљавања у складу са њиховим* којима се уређује плански систем.

На локалном нивоу израђује се *програма запошљавања*, као документ јавне политике који представља најпогоднију форму за операционализацију локалне политике запошљавања, а прати га *акциони план*, којим се разрађују и прате циљеви и мере програма запошљавања. Акциони план се по правилу припрема и усваја истовремено са програмом запошљавања.

Управо због наведених промена које су донели *Закон о њланском сисџему РС* односно измене и допуне *Закона о запошљавању и осигурању за случај незајосленосџи*, Стална конференција градова и општина (СКГО) је, на предлог својих чланаца, покренула иницијативу за израду једног оваквог документа који ће помоћи локалним самоуправама приликом израде програма запошљавања са акционим планом као документа јавне политике којима се операционализује локална политика запошљавања.

СКГО већ годинама, својим различитим активностима, доприноси континуитету дијалога између Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (МРЗБСП) и локалних самоуправа и осталих партнера с циљем побољшања сарадње, размене искуства и детектовања евентуалних изазова чије превазилажење може допринети унапређењу локалних политика запошљавања. Додатно, СКГО је, у сарадњи са МРЗБСП, подржала израду *Анализе иновативних џрисџуџа у реализацији локалних акционих џланова запошљавања* како би се утврдило постојање иновативних решења и иницијатива не само у креирању и имплементацији мера активне политике запошљавања, већ и у успостављању додатних модела подршке на локалном нивоу.

С обзиром на то да се у актуелном Стратешком планом СКГО као приоритет препознаје креирање локалне политике усмерене на пружање подршке привреди, подстицање улагања и запошљавање, СКГО ће и у наредном периоду предузимати активности које доприносе још већој афирмацији ових политика и даље развијати партнерства која су заснована на потребама заједнице и локалног тржишта рада.

СВРХА И СТРУКТУРА СМЕРНИЦА ЗА ИЗРАДУ ЛОКАЛНИХ ПЛАНСКИХ ДОКУМЕНАТА У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА

Смернице за израду локалних планских докумената у области запошљавања (даље у тексту: Смернице) служе као водич локалним органима власти¹ и другим заинтересованим странама у процесу израде, спровођења, праћења спровођења и вредновања локалних планских докумената (ЛПД) у области запошљавања – програма запошљавања и акционог плана. Циљ Смерница је да осигурају:

- да се ЛПД заснивају на свеобухватном прегледу и анализи свих елемената од утицаја на развој локалне политике запошљавања, као и разумевање поступка и фаза израде ЛПД;
- координацију свих заинтересованих страна и циљних група и транспарентност у поступку израде, спровођења и праћења спровођења ЛПД и извештавања;
- усклађеност са републичким, покрајинским и локалним планским документима;
- дефинисање јасних циљева, мера и активности усмерених на унапређење локалног тржишта рада и локалне политике запошљавања.

Додатно, Смернице нуде оквир за припрему и попуњавање образаца ЛПД у области запошљавања (програма запошљавања и пратећег акционог плана), уз пружање илустративних примера и навођење релевантних извора података.

Смернице су подељене на шест делова.

У оквиру **првог дела** објашњава се концепт и значај локалне политике запошљавања и ЛПД као инструмената за њену операционализацију.

У **другом делу** даје се преглед планског и нормативног оквира за политику запошљавања, са посебним акцентом на актуелним иницијативама, односно иницијативама које ће бити у фокусу политике запошљавања у наредном периоду.

¹ Термин *локална самоуправа* односи се и на градске општине које нису јединице локалне самоуправе. Ово је важно са аспекта препознавања специфичности тржишта рада на одређеној територији, односно планирања и реализације мера активне политике запошљавања у складу са потребама и могућностима дате територије. Оваква ситуација је и до сада била у практичној примени, тако да су поједине градске општине оснивале локалне савете за запошљавање и доносиле локалне акционе планове запошљавања, што и убудуће треба да буде пракса.

Трећи део обухвата три фазе у процесу израде програма запошљавања и акционог плана. Прва фаза односи се на иницирање, припрему и организацију процеса израде, друга фаза на израду нацрта и трећа фаза на усвајање.

Четврти део усмерен је на спровођење, праћење спровођења и извештавање о резултатима спровођења програма запошљавања и пратећег акционог плана, док се **пети део** односи на вредновање учинака програма запошљавања.

Коначно, **шести део** садржи обрасце програма запошљавања и акционог плана за његово спровођење, са инструкцијама за попуњавање, примерима и изворима података.

1. ЗНАЧАЈ РАЗВОЈА ЛОКАЛНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА И ИЗРАДЕ ЛОКАЛНИХ ПЛАНСКИХ ДОКУМЕНТА У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА

Локална политика запошљавања представља одговор актера на локалном нивоу на изазове, потребе и могућности локалних тржишта рада с циљем подстицања економског развоја и повећања запослености. Њоме се промовише стварање радних места и унапређење знања и вештина радне снаге на локалном нивоу и она представља кључни елемент целовитог приступа у борби против незапослености и промовисања инклузивног раста.

Локални плански документи у области запошљавања – програм запошљавања и пратећи акциони план, основни су инструменти за развој локалне политике запошљавања и имају кључну улогу у оснаживању локалних самоуправа да усмеравају ресурсе и политике према специфичним потребама и изазовима својих локалних заједница. На тај начин постиже се боље препознавање и коришћење локалних потенцијала за раст и развој, као и обезбеђивање одрживих решења за запошљавање теже запошљивих особа.

Зашто је важно развијати локалну политику запошљавања?

- **Прилагођеност локалним потребама:** Локална политика запошљавања омогућава флексибилност у прилагођавању националних планских докумената и иницијатива специфичним потребама и карактеристикама локалне самоуправе, а у складу са локалним иницијативама и приоритетима постављеним локалним документима развојног планирања.
- **Близина грађанима:** Локални органи власти и други релевантни актери на локалу имају бољи увид у потребе и захтеве локалног становништва и привредних субјеката. Развијањем политике на локалном нивоу лакше се остварује директна комуникација са циљним групама и осигурава да се политике и мере усклађују са стварним потребама грађана.
- **Подстицање локалног економског развоја:** Програм запошљавања треба да прати постављене приоритете и идентификоване потенцијале за економски раст у локалној заједници. Усмеравање ресурса политике запошљавања ка секторима са потенцијалом за раст доприноси јачању локалне економије и смањењу незапослености.

- **Интегрисани приступ:** Локални програми запошљавања могу интегрисати различите политике и програме на локалном нивоу како би се обезбедио свеобухватан приступ запошљавању. На овај начин се може остварити синергија између образовања (формалног и неформалног), социјалне заштите, инклузије маргинализованих група, омладинске политике, пореске политике, подстицања предузетништва и других области и услуга које остварују посредан или непосредан утицај на запошљавање.
- **Сарадња и партнерство:** Израда локалних планских докумената у области запошљавања подразумева сарадњу различитих актера: локалних органа власти, послодаваца, организација цивилног друштва (ОЦД), филијала Националне службе за запошљавање (НСЗ), образовних установа, центара за социјални рад и других.
- **Ефикасност и транспарентност:** Формализовање локалне политике запошљавања кроз израду локалних планских докумената омогућава јасно дефинисање циљева, мера и показатеља учинка за праћење успешности. То олакшава процену ефикасности и ефективности утврђених политика и усмерава ресурсе тамо где је то најпотребније.

Развијање ЛПД у области запошљавања од кључног је значаја за постизање одрживог и инклузивног запошљавања у локалној заједници. Кроз прилагодљивост, близину грађанима и интегрисани приступ, локална политика запошљавања може ефикасно да одговори на специфичне изазове сваког региона и локалне самоуправе и допринесе просперитету локалне заједнице.

2. НОРМАТИВНИ И ПЛАНСКИ ОКВИР И АКТУЕЛНЕ ИНИЦИЈАТИВЕ У ДОМЕНУ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА

У наставку се даје шири преглед тренутно важећег нормативног и планског оквира за политику запошљавања. На локалним самоуправама је да приликом припреме програма запошљавања сагледају релевантни оквир за локалне потребе и издвоје оне законе и оне планске документе који су од значаја за њих, као и да прате да ли је дошло до одређених измена или усвајања нових закона или планских докумената.

2.1. Нормативни оквир за политику запошљавања

Закони којима се уређује област запошљавања и локална политика запошљавања:

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 30/10 – др. закон, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон, 113/17 и 49/21) уређује послове и носиоце послова запошљавања; права и обавезе незапосленог и послодавца; активну политику запошљавања и мере активне политике запошљавања и друга питања од значаја за запошљавање, повећање запослености и спречавање дугорочне незапослености у Републици Србији.

Усвајање покрајинских и локалних планских докумената у области запошљавања ближе се дефинише члановима 40. и 41. наведеног закона. У члану 41. наводи се да *надлежни орган локалне самоуправе може, по прибављеном мишљењу локалног саветца, усвојити локални плански документ у области запошљавања у складу са прописима којима се уређује плански систем*. Локални плански документ у области запошљавања мора бити у сагласности са Стратегијом и Акционим планом, а локални плански документ у области запошљавања за локалне самоуправе на територији аутономне покрајине и са покрајинским планским документом у области запошљавања. Израда и извештавање о резултатима спровођења локалних планских докумената врше се у складу са прописима којима се уређује плански систем. Додатно, остављена је могућност усвајања локалних планских докумената за подручје више локалних самоуправа.

У делу наведеног закона којим се регулише финансирање активне политике запошљавања, у члану 60. прописано је да територијална аутономија, односно јединица

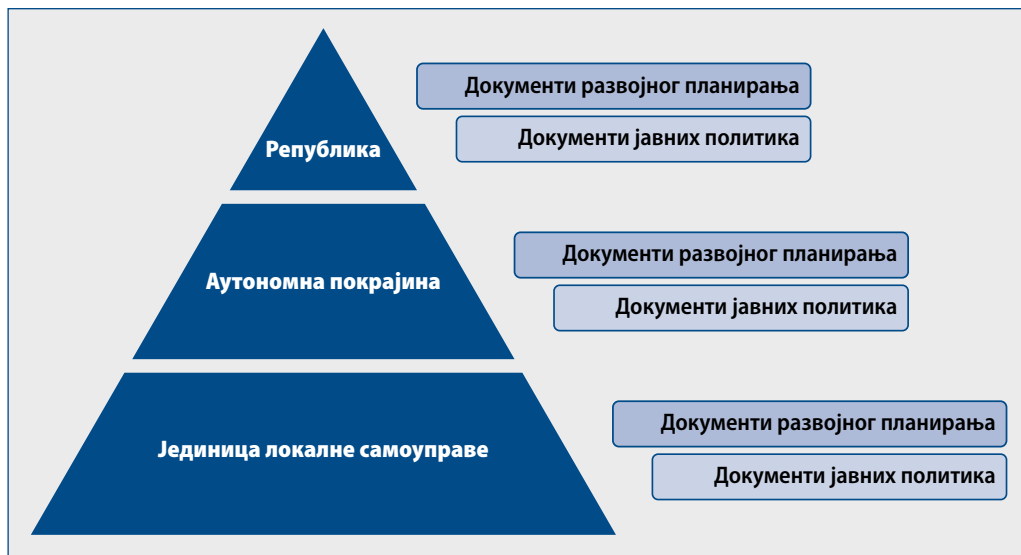
локалне самоуправе која, у оквиру покрајинског, односно локалног планског документа у области запошљавања, обезбеђује више од половине средстава потребних за финансирање одређене мере активне политике запошљавања, може поднети *захтев министарству надлежном за послове запошљавања за учешће у финансирању ње мере*. О захтеву одлучује министар надлежан за послове запошљавања у складу са расположивим средствима и критеријумима из Акционог плана. Захтев се може одобрити и ако јединица локалне самоуправе обезбеђује мање од половине средстава потребних за финансирање одређене мере активне политике запошљавања, уколико је та мера усмерена на неразвијену општину – утврђену у складу са посебним прописом Владе.

Са доношењем *Закона о планском систему Републике Србије*, поред усаглашавања са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, локални плански документи морају се усагласити и са овим законом.

Закон о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18) и пратећи подзаконски акти уређују плански систем Републике Србије (РС), између осталог, управљање системом јавних политика и средњорочно планирање, врсте и садржину планских докумената које, у складу са својим надлежностима, предлажу, усвајају и спроводе сви учесници у планском систему, међусобну усклађеност планских докумената, поступак утврђивања и спровођења јавних политика и обавезу извештавања о спровођењу планских докумената.

Врсте планских докумената су: 1) документи развојног планирања; 2) документи јавних политика и 3) остали плански документи.

Слика 1. Хијерархија планских докумената на различитим нивоима планирања



План развоја јединице локалне самоуправе је документ развојног планирања и представља документ најширег обухвата и највишег значаја за доносиоце на локалном нивоу. План развоја ЈЛС, за период од најмање седам година, усваја скупштина ЈЛС, на предлог надлежног извршног органа.

Документима јавних политика учесници у планском систему, у складу са својим надлежностима, утврђују или разрађују већ утврђене јавне политике. **Врсте докумената јавних политика** јесу: 1) стратегија, 2) програм, 3) концепт политике и 4) акциони план.

Програм, као документ јавне политике ужег обухвата од стратегије, који, по правилу, разрађује посебан циљ стратегије или некој другој планској документацији у складу са којим се доноси, представља најпогоднију форму за операционализацију локалне политике запошљавања, а истовремено са њим припрема се и акциони план за његово спровођење.

Програм представља групу независних, али тесно повезаних мера и/или сродних (компатибилних) пројеката, којима се управља и координира како би се остварили циљеви који се не могу остварити управљањем сваким од елемената програма појединачно, односно независно и **по правилу се усваја за период до три године.**

Програм обавезно садржи следеће елементе:

- 1) увод;
- 2) правни оквир и планске документе релевантне за програм;
- 3) опис постојећег стања, укључујући и оцену нивоа остварености циљева спровођења јавних политика у конкретној области планирања и спровођења јавних политика на основу показатеља учинака у тој области, као и анализу проблема;
- 4) визију, односно жељено стање чијем достизању доприноси постизање општих и посебних циљева;
- 5) циљеве јавне политике (опште и посебне циљеве) који се желе постићи;
- 6) анализу ефеката опција за постизање циљева;
- 7) мере за постизање циљева;
- 8) механизам за спровођење програма и начин извештавања о резултатима спровођења;
- 9) информације о резултатима спроведених консултација;
- 10) процену финансијских средстава потребних за спровођење програма;
- 11) акциони план.

Програм, по правилу, садржи до три посебна циља који непосредно доприносе остварењу општег циља. Општи и посебни циљеви морају бити јасно одређени, мерљиви, прихватљиви, реални и временски одређени.

Терминологија из наведених закона може изазвати одређене недоумице, *али мере јавних јолишника за остваривање циљева програма запошљавања нису исто што и мере активне јолишнике запошљавања (АПЗ).*

Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености мере АПЗ дефинишу се као активности усмерене ка унапређењу/повећању запослености и смањењу незапослености, и врши се њихово таксативно набрајање уз давање кратког описа сваке појединачне мере АПЗ. Ипак, како би се постигла већа флексибилност у креирању и ревизији мера АПЗ, оставља се могућност да се мере утврђене Законом ближе уреде акционим планом за спровођење стратегије запошљавања, као и могућност да се креирају и друге мере АПЗ у складу са потребама тржишта рада, односно локалног тржишта рада.

Мере АПЗ углавном укључују: стручну праксу, приправништво, стицање практичних знања, обуку за тржиште рада, обуку на захтев послодавца, субвенције за запошљавање теже запошљивих лица, субвенције за сампозапошљавање, јавне радове и слично, док би *мере јавних јолишника* за остваривање постављених циљева програма требало формулисати опширније.

ПРИМЕРИ

Мера програма запошљавања би могла да се дефинише као *унапређење запошљивости и запошљавање категорија теже запошљивих лица реализацијом мера активне јолишнике запошљавања*, а као активности за спровођење те мере и циљева програма могу се навести појединачне мере АПЗ чију реализацију локална самоуправа планира: *спровођење приправништва, додела субвенције за запошљавање теже запошљивих лица, реализација обуке за познатој послодавца* и др.

Или би мера програма запошљавања могла да се дефинише као *стварање конкурендне радне снаге на локалном тржишту рада*, а активност за спровођење те мере би могла да буде мера АПЗ – *реализација обука за тржиште рада*, али и друге активности као што су *проширење понуде акредитованих програма обука ЛПОА, увођење програма дуалног образовања у средњој стручној школи, иружање (или усвојивање) услуге каријерној вођења и саветовања* и др.

Акциони план јесте документ јавне политике највишег нивоа детаљности, којим ће се разрадити програм, с циљем управљања динамиком спровођења мера јавних политика које доприносе остваривању посебних циљева програма. **Акциони план је саставни део програма и по правилу се усваја истовремено са програмом.**²

Акциони план обавезно садржи следеће **елементе**:

- 1) опште и посебне циљеве преузете из програма који разрађује са показатељима учинака;
- 2) мере и активности за постизање општих и посебних циљева програма, уз навођење пројеката ако се мере и/или активности спроводе кроз пројекте;

² Ако акциони план није саставни део програма, програм обавезно садржи рок за усвајање акционог плана, који не може бити дужи од 90 дана од дана усвајања тог документа.

- 3) институцију носиоца која је одговорна за праћење спровођења и извештавање о спровођењу програма који акциони план разрађује, као и институције партнере одговорне за спровођење мера и активности;
- 4) рок за завршетак предвиђених мера и активности;
- 5) потребна средства за спровођење мера и активности, уз навођење извора финансирања за обезбеђена средства;
- 6) показатеље учинака на нивоу мера јавних политика, а по потреби и на нивоу активности.

Акциони план који прати програм запошљавања ће, поред елемената прописаних Законом о планском систему РС, садржати и елементе прописане Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености:

- мере активне политике запошљавања, и
- категорије теже запошљивих лица на локалном тржишту рада које имају приоритет за укључивање у мере активне политике запошљавања.

На основу разрађених мера активне политике запошљавања и потребних средстава за спровођење мера и активности на годишњем нивоу, као елемената акционог плана који прати програм запошљавања, министарство надлежно за послове запошљавања биће у могућности да одлучи о суфинансирању мера активне политике запошљавања на локалном нивоу, по захтеву који ће локалне самоуправе подносити сваке године.

Закони релевантни за област запошљавања и локалне политике запошљавања:

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 32/13) уређује подстицаје за запошљавање особа са инвалидитетом (ОСИ) ради стварања услова за њихово равноправно укључивање на тржиште рада, процену радних способности, професионалну рехабилитацију, обавезу запошљавања ОСИ, услове за оснивање и обављање делатности предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ и других посебних облика запошљавања и радног ангажовања ОСИ и уређује друга питања од значаја за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ.

Закон о социјалном предузетништву („Службени гласник РС”, број 14/22) уређује појам, циљеве, начела и област деловања социјалног предузетништва с циљем стварања повољног пословног окружења за развој социјалног предузетништва, развијање свести о значају социјалне економије и социјалног предузетништва и задовољење идентификованих друштвених потреба. Предвиђено је да Република Србија, аутономна покрајина и јединице локалне самоуправе подржавају оснивање и пословање субјеката социјалног предузетништва, кроз спровођење мера јавних политика, које се планирају у складу са законом који уређује плански систем. Активна подршка обезбеђује се спровођењем мера и активности усмерених на подршку запошљавању и унапређењу пословања субјеката социјалног предузетништва, дефинисаних документима јавних политика донетих на републичком нивоу и нивоу локалних власти.

Закон о запошљавању странаца („Службени гласник РС”, бр. 128/14, 113/17, 50/18, 31/19 и 62/23) уређује услове и поступке за запошљавање странаца у Републици Србији и друга питања од значаја за запошљавање и рад странаца у Републици Србији.

Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), као општи пропис у области рада, уређује права, обавезе и одговорности из радног односа, односно на основу рада.

Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима („Службени гласник РС”, број 50/18) уређује, због посебних карактеристика и услова сезонског рада у одређеним делатностима, поједностављен начин радног ангажовања лица и плаћања пореза и доприноса за рад на пословима који су сезонског карактера у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства у складу са прописом којим се прописује класификација делатности.

Закон о агенцијском запошљавању („Службени гласник РС”, број 86/19) уређује права и обавезе запослених који закључују уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику.

Закон о Националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 27/18, 6/20 и 129/21 – др. закон) успоставља Национални оквир квалификација Републике Србије (НОКС), као систем за уређивање квалификација, врсте и нивое квалификација, начине стицања квалификација (кроз формално образовање, неформално образовање, информално учење – животно или радно искуство), каријерно вођење и саветовање, утврђује еквивалентност степена стручне спреме, односно степена образовања, стручних, академских и научних назива стечених према прописима који су важили до ступања на снагу овог закона.

Закон о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС”, бр. 55/13, 101/17, 27/18 – др. закон, 6/20, 52/21, 129/21 – др. закон и 129/21) уређује средње образовање и васпитање као део јединственог система образовања и васпитања које је усмерено ка развоју кључних компетенција појединца неопходних за даље образовање и активну улогу у друштву, развоју стручних компетенција неопходних за успешно иступање на тржишту рада и запошљавање.

Закон о дуалном образовању („Службени гласник РС”, бр. 101/17 и 6/20) уређује садржај и начин остваривања дуалног образовања као модела реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања у коме се, кроз теоријску наставу и вежбе у школи и учење кроз рад код послодавца, стичу, усавршавају односно изграђују знања, вештине, способности и ставови.

Закон о образовању одраслих („Службени гласник РС”, бр. 55/13, 88/17 – др. закон, 27/18 – др. закон и 6/20 – др. закон) уређује образовање одраслих као део јединственог система образовања који обезбеђује одраслима да током целог живота стичу компетенције и квалификације потребне за лични и професионални развој, рад и запошљавање, а које се остварује као формално образовање, неформално образовање и информално учење.

Закон о младима („Службени гласник РС”, бр. 50/11 и 116/22 – др. закон) уређује мере и активности које предузимају Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе са циљем унапређења друштвеног положаја младих и стварања услова за остваривање потреба и интереса младих.

Закон о социјалној заштити („Службени гласник РС”, бр. 24/11 и 117/22 – УС) уређују се делатност социјалне заштите, циљеви и начела социјалне заштите, права и услуге социјалне заштите, поступци за остваривање права у социјалној заштити и коришћење услуга социјалне заштите, права и обавезе корисника социјалне заштите, оснивање и рад установа социјалне заштите, услови под којима услуге социјалне заштите могу пружати други облици организовања, надзор над радом установа социјалне заштите, финансирање социјалне заштите и др. Овај закон уређује и сарадњу између центара за социјални рад и Националне службе за запошљавање.

Закон о улагањима („Службени гласник РС”, бр. 89/15 и 95/18) уређује општи правни оквир за улагања у РС, субјекте подршке улагањима за ефикасно пружање услуга улагачима, са циљем унапређења инвестиционог окружења у РС и подстицања директних улагања ради јачања економског и привредног развоја и раста запослености. Прописано је да надлежни орган ЈЛС инструментима локалне развојне политике подстиче привлачење улагања, брине о постојећим улагањима и њиховом проширењу, броју и укупној вредности улагања и квалитету улагача, примењује стандарде повољног пословног окружења и доноси одлуке о мерама за подстицање конкурентности локалне самоуправе у привлачењу улагања, које садрже, између осталих, елемент који се односи на уравнотежавање локалног тржишта рада. Као субјекти подршке улагањима препознају се и ЈЛС, преко јединица за локални економски развој и подршку улагањима, које пружају стручну помоћ и подршку улагачу у реализацији улагања, ако то затражи улагач.

Закон о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/16 – др. закон, 47/18 и 111/21 – др. закон) прописује, између осталог, да је у надлежности општина и градова да се старају о задовољавању потреба грађана и грађанки у области предшколског, основног и средњег образовања и васпитања, здравствене и социјалне заштите, да уређују и обезбеђују локални превоз, да обезбеђују остваривање посебних потреба ОСИ и заштиту права осетљивих група. Установљена је и надлежност за доношење и реализацију програма за подстицање локалног економског развоја, предузимање активности за одржавање постојећих и привлачење нових инвестиција и унапређење општих услова пословања, као и утврђивање висине локалних такси и накнада.

2.2. Плански оквир за локалну политику запошљавања

План развоја јединице локалне самоуправе је хијерархијски највиши документ развојног планирања, за чију израду, усвајање, спровођење и праћење спровођења је надлежна ЈЛС. Он представља мултисекторски плански документ, који обухвата друштвену и економску сферу, као и аспекте заштите и побољшања животне средине, просторног уређења, изградње и реконструкције инфраструктуре и унапређења рада јавног сектора и друштвених делатности.

Сваки план развоја дефинише правце развоја, који служе за усмеравање ресурса како би се приоритетни циљеви развоја достигли. У основи плана развоја налазе се визија, приоритетни циљеви и мере развојне политике. Приоритетни циљеви представљају пројекције жељеног стања које доприносе остварењу визије, кроз спровођење мера, а даље се разрађују документима јавних политика и средњорочним плановима ЈЛС.

Требало би да ЈЛС, приликом израде програма запошљавања и пратећег акционог плана, узме у обзир свој важећи план развоја (уколико га има), тако да се циљеви и мере из програма запошљавања и пратећег акционог плана, приликом формулисања, усклађују са одговарајућим приоритетним циљевима развоја и мерама за постизање жељених циљева из плана развоја ЈЛС.

ПРИМЕРИ

Неки од примера визије, развојних праваца, приоритетних циљева и мера из усвојених планова развоја ЈЛС:

План развоја града Ужица за период 2023–2030. године

Визија: Ужице 2030. године је просторно уређен, зелени, инклузиван град, модеран универзитетски, здравствени, образовни, културни центар, препознат као сигурно, здраво и пожељно место за квалитетан живот и рад становништва, са стимулативним амбијентом за своју пословну заједницу! Ужице 2030. године је лидер регије на тремеђи Србије, Црне Горе и Босне и Херцеговине.

Развојни правац: 3. ПОВЕЋАЊЕ ЗАПОСЛЕНОСТИ

Приоритетни циљ: 12. Развој и унапређење тржишта рада

Мера: 12.2. Подршка активним мерама запошљавања

План развоја града Пироша за период 2021–2028. године

Визија: Пирот је развијен и конкурентан град, очуваног и заштићеног природног и културног наслеђа, специфичне локалне гастрономије и брендова, квалитетне животне средине, са унапређеном инфраструктуром, стабилном привредом и повољним пословним окружењем, град спорта и младих.

Развојни правац: 4. РАЗВОЈ ПРИВРЕДЕ

Приоритетни циљ: 4.3. Подршка развоју локалне пословне заједнице

Мера: 4.3.6. Унапређење положаја незапослених лица на локалном тржишту рада кроз различите мере активне политике запошљавања

План развоја опшћине Сокобања од 2023. до 2027. године

Визија: Сокобања је атрактивна туристичка дестинација, која свој развој базира на зеленој економији, уз склад природе, културне баштине и модерне инфраструктуре, са могућностима за угодан живот и задовољним грађанима.

Развојни правац: 2. ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ

Приоритетни циљ: 2.2 Повећати запосленост и обезбедити услове за достојанствен рад за грађане Сокобање

Мера: 2.2.1 Пружање подршке за спровођење активних мера запошљавања у складу са локалним потребама, са посебним освртом на жене и младе

Основни документи јавних политика у области политике запошљавања на националном нивоу јесу стратегија запошљавања и акциони план за спровођење стратегије, које усваја Влада, на предлог министарства надлежног за послове запошљавања. Покрајински и локални плански документи у области запошљавања – програм запошљавања и акциони план, морају бити усклађени са овим документима.

Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године („Службени гласник РС”, бр. 18/21 и 36/21-45 – исправка) као општи циљ поставља *усјосћављен сјабилан и одрживи расји зайосленосји заснован на знању и досјојансјивеном раду*, а поставља и три посебна циља:

- 1) остварен раст квалитетне запослености кроз међусекторске мере усмерене на унапређење понуде рада и тражње за радом
- 2) унапређен положај незапослених лица на тржишту рада
- 3) унапређен институционални оквир за политику запошљавања.

У оквиру посебног циља 1. из Стратегије препознаје се мера која је од посебног значаја за локалну политику запошљавања – **мера 1.5. јачање локалне њолијшке зайосљвавања**, која предвиђа да децентрализација политике запошљавања остаје један од приоритета у наредном периоду с обзиром на вишеструки значај који овај сегмент политике запошљавања има. Планирано је да се настави са промовисањем укључивања свих релевантних актера у процесе планирања, као и да се подржи процес израде и реализације ЛПД у области запошљавања (укључујући и улагање додатних напора да се у процес планирања укључе и оне јединице локалне самоуправе које до сада нису показивале интересовање и мотивисаност). Такође, спроводиће се активности на отклањању недостатака препознатих у ЛПД у области запошљавања, како би мере АПЗ у већој мери кореспондирале препознатим изазовима на локалном тржишту рада и одговориле на потребе категорија теже запошљивих лица на евиденцији НСЗ. Ове процесе пратиће модалитети јачања капацитета чланова ЈЛС и локалних савета за запошљавање, али и форме размене искустава, примера добре праксе и научених лекција.

Посебно се истиче да је, по обављеном мапирању рањивих група на одређеној територији, целисходно скројити мере подршке које су индивидуализоване, односно направљене према потребама припадника тих рањивих група.

ПРИМЕР

Уколико би се анализом доступних података утврдило да су (младе) жене подзаступљене на тржишту рада, да имају проблем са активацијом на тржишту рада (преглед регистроване запослености, евиденције НСЗ, укључујући и евиденцију НСЗ о лицима привремено спреченим за рад) јер преузимају примарну улогу у старању о сопственој деци и другим зависним члановима породице, а капацитети предшколских установа и других пружалаца услуга чувања деце на локалном нивоу нису довољни, или нису доступне услуге социјалне заштите којима би могла да се пружи брига о зависним члановима породице, или се пак ради о одређеним друштвеним нормама, треба размотрити опције и развити потребну подршку за укључивање жена са породичним обавезама на тржиште рада.

Подршка се може односити на:

- уклањање баријера за улазак на тржиште кроз успостављање сарадње са другим секторима (образовање и социјална заштита) како би се обезбедили потребни капацитети за преузимање дела обавеза које онемогућавају (младе) жене да се укључе на тржиште рада (унапређење капацитета и обухвата установа предшколског образовања и васпитања, увођење услуга у удаљеним/руралним срединама, увођење сменског рада како би се изашло у сусрет (младим) женама које треба да се ускладе са захтевима тржишта рада, увођење услуга за децу са посебним потребама, подстицање развоја услуга дадиља као што је „Беби сервис Београд”, субвенционисан од стране Града Београда, који пружа услуге континуираног или повременог чувања и неге деце, увођење услуга социјалне заштите и унапређење њихове доступности);
- обезбеђивање додатних средстава за младе жене како би платиле услуге чувања деце када похађају радионице, иду на разговоре за посао, укључују се у обуке или друге мере АПЗ;
- промовисање флексибилних услова рада код послодаваца који (младим) женама могу олакшати улазак на тржиште рада и усклађивање радних и породичних обавеза;
- промовисање женског предузетништва;
- мотивисање (младих) жена да се укључе на тржиште рада и спровођење едукација и информисања о предностима укључивања на тржиште рада (економских, друштвених, остваривања права из обавезног социјалног осигурања и др.).

Детаљније: Усклађивање радној и породичној животној младих жена које нису запошлене, нису у образовању, нишћу су на обуци (NEET), UN Women 2023.

Пример стратегије запошљавања која се одређује као међусекторски документ и подразумева координацију политике тржишта рада са другим секторским политикама треба применити и на локалном нивоу. Даље унапређење локалне политике запошљавања подразумева развој међусекторског приступа у раду са незапосленим лицима и промоцију партнерстава, сарадње и иновативних решења.

ПРИМЕР

Пример свеобухватној и међусекторској приступу у подстицању запошљавања и раду са незапосленима:

Акциони план запошљавања Града Новог Сада за 2019. годину

Полазећи од опредељења Града да подржи процес развоја сектора старих заната (кроз обезбеђивање услова да занатски послови ојачају своју конкурентност и самоодрживост у савременим тржишним условима, као и подршку различитим облицима удруживања старих занатлија с циљем ефикасне размене информација и знања, ефективног заједничког наступа на тржишту, смањења трошкова пословања и обједињене набавке и пласмана) планиране су и мере АПЗ. Обука за старе и уметничке занате и послове домаће радиности (као мера АПЗ – обука за тржиште рада) има као циљ обуку за најстарије занате незапослених лица која немају сталан посао како би могли самостално да раде и која ће, по завршетку обуке, добити дипломе како би могли да отворе самосталне радионице и пријаве се у програм samozapošljavanja.

Такође, обуке за дефицитарна занимања из области информационих технологија реализују се како би се одговорило на тражњу, која у овој области континуирано расте, будући да се Нови Сад препознаје као центар индустрије информационих технологија у РС. Нови Сад путем ове мере субвенционише незапослена лица која се налазе на евиденцији НСЗ за едукацију у области информационих технологија.

Дакле, ђолазећи од ђосћављених ђошребa и ђриоришћешa локалне ђривреде и локалној економској развоја, али и исказаних ђошребa ђослодаваца, ђланиране су обуке за ђржишћеш рада као мере АПЗ, а догајним улајањима у зајошљавање лица која су завршила одређене обуке, односно ђиховим укључивањем и у групе мере АПЗ, као шћо је догела субвенције за самозајошљавање, моју се ђосћићи шћрајнији резулћашћи у ђравцу ђихове одрживе иншћирације на шћржишћеш рада.

Други плански документи релевантни за област запошљавања и међусекторски приступ:

Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године („Службени гласник РС”, број 63/21) поставља два општа циља. Први циљ усмерен је на обезбеђивање квалитетног образовања за постизање пуног потенцијала сваког детета, младе и одрасле особе у РС, док се други циљ односи на унапређење доступности, квалитета, релевантности и праведности високог образовања. Од посебних циљева може се издвојити посебни циљ 1.8: унапређени услови за целоживотно учење, који подразумева и једнаку доступност целоживотног учења, односно могућност учења и ван највећих градова РС.

Стратегија деинституционализације и развоја услуга социјалне заштите у заједници за период 2022–2026. године („Службени гласник РС”, број 12/22). Од посебног значаја је други посебни циљ, који се односи територијално усклађен развој и одрживост услуга социјалне заштите у заједници. Спровођење мере 1. у оквиру овог циља треба да допринесе успостављању планског и одрживог приступа у развоју услуга у заједници и утиче на надлежне институције да схвате значај социјалне функције локалне заједнице, те да, у складу са идентификованим потребама грађана, на стабилан и одржив начин приступају развоју услуга социјалне заштите у заједници. Мера 2. у оквиру истог циља усмерена је на повећање доступности услуга социјалне заштите у заједници, а њеном реализацијом обезбеђује се физичка, географска и економска доступност услуга социјалне заштите у локалној самоуправи. Тиме се свим грађанима РС, без обзира на то на којој територији живе, обезбеђује једнак приступ услугама.

Стратегија развоја дигиталних вештина у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године („Службени гласник РС”, број 21/20) као општи циљ утврђује унапређење дигиталних знања и вештина свих грађана, укључујући припаднике осетљивих друштвених група, ради омогућавања праћења развоја информационо-комуникационих технологија у свим областима и обезбеђивања потреба привреде и тржишта рада. Посебни циљеви се односе на унапређивање дигиталних компетенција у образовном систему, унапређење основних и напредних дигиталних вештина за све грађане, као и на развој дигиталних вештина у односу на потребе

тржишта рада. Развој дигиталних вештина потребних на тржишту рада подразумева програме обука за послове на радном месту и обуке за незапослене у оквиру реализације мера активне политике запошљавања. Поседовање дигиталних вештина повезаних са делотворном употребом технологије уз предузетничке/пословне вештине може да представља основе за започињање новог бизниса и успех у дигиталној економији, што може бити скупа спроведено посебно према младима.

Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 103/21). Посебни циљ 1. из Стратегије односи се на смањен родни јаз у економији, науци и образовању као предуслов и подстицај социо-економског развоја друштва. Овај посебни циљ треба да допринесе смањењу родног јаза у економији кроз повећане шансе и прилике за одрживо запошљавање и самозапошљавање, јачање предузетничких активности жена и учешћа у иновационој делатности, смањењу платног јаза на тржишту рада, препознавање, вредновање и редистрибуцију неплаћеног рада, повећано учешће жена у циркуларној, зеленој и дигиталној економији. Као мере усмерене на остварење тако постављеног циља препознају се, између осталих: мера 1.1. подршка иновативним програмима и услугама за активацију жена на тржишту рада, и њихову повећану запошљивост и самозапошљавање, те креирање радних места за жене са додатно отежаним приступом одрживом запошљавању и самозапошљавању; мера 1.2. препознавање, вредновање и редистрибуција неплаћеног кућног рада и повећање расположивог времена за плаћени рад, лични развој и слободно време.

Стратегија за младе у Републици Србији за период од 2023. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 9/23) као општи циљ поставља унапређен квалитет живота младих. Посебни циљеви усмерени су на унапређење и стандардизацију омладинског рада, унапређење просторних капацитета и услуга за спровођење омладинске политике у свим ЈЛС, активно учешће младих у друштву, равноправну могућност младих да развијају своје потенцијале и компетенције, што доводи до социјалног и економског осамостаљивања и на стварање услова за здраво и безбедно окружење и социјално благостање младих.

Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године („Службени гласник РС”, број 44/20) настоји да побољша свеукупни друштвени и економски положај особа са инвалидитетом у РС и њихово равноправно учешће у друштву, уклањањем препрека у области приступачности, партиципације, једнакости, запошљавања, образовања и обуке, социјалне заштите, здравства и других аспеката који доприносе изједначавању њихових могућности и остваривању инклузивне једнакости. У оквиру трећег посебног циља – *системско увођење њерсијективне инвалидитетска у доношење, спровођење и праћење јавних политика*, препознају се две мере посебно значајне за област запошљавања: мера 3.2.1. – реализација мера активне политике запошљавања особа са инвалидитетом на отвореном тржишту рада, која обухвата реализацију постојећих и креирање и реализацију нових програма за подстицање већег запошљавања особа са инвалидитетом на слободном тржишту рада, уз

обезбеђивање приступачности радног места кроз отклањање архитектонских, комуникационих и других баријера и разумно прилагођавање радног места и мера 3.2.2. – развијени и примењени модели социјалног предузетништва и други модели социјалног запошљавања особа са инвалидитетом, укључујући и запошљавање уз подршку. Као значајне издвајају се и активности усмерене на обезбеђивање веће доступности информација о могућностима каријерног развоја ОСИ и упознавање ОСИ са услугама каријерног вођења и саветовања.

Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године („Службени гласник РС”, број 26/16) као општи циљ утврђује то да се побољша социјално-економски положај ромске националне мањине у РС, уз пуно уживање мањинских права, елиминисање дискриминације и постизање веће социјалне укључености Рома и Ромкиња у свим сегментима друштва. Ова стратегија има пет посебних циљева у кључним областима који доприносе остваривању општег циља, а то су: образовање, становање, запошљавање, здравље и социјална заштита. Мере предвиђене овим документом, у домену политике запошљавања, као циљ имају подстицање укључивања радно способних Рома и Ромкиња на формално тржиште рада, унапређење запошљивости, запошљавање и samozapošljavanje, са посебним фокусом на Роме и Ромкиње који припадају категоријама вишеструко теже запошљивих незапослених лица. Предвиђена је реализација мера и активности за које се очекује да могу имати позитиван утицај на повећање учешћа радно способних припадника ромске националне мањине на формалном тржишту рада, смањење броја Рома и Ромкиња који су функционално неписмени, као и оних који превремено напуштају систем формалног образовања, повећање спремности послодаваца да запосле или радно ангажују Роме и Ромкиње, повећање заступљености Рома и Ромкиња у политикама запошљавања и економског развоја на локалном нивоу и др.

2.3. Актуелне иницијативе у политици запошљавања

На овом месту издвојене су актуелне иницијативе које имају значај за локалну политику запошљавања.

2.3.1. Гаранција за младе

Република Србија је у јулу 2021. године потврдила *Декларацију Зајадној Балкана о осигурању одрживе интеграције младих на тржиште рада* и прихватила да ће радити на постепеном увођењу Гаранције за младе, одредити потребне људске ресурсе и финансијска средства и израдити *План имплементације Гаранције за младе*.

Гаранција за младе је програм којим се на незапослености младих одговара кроз сарадњу различитих сектора и социјалних партнера и подразумева да млади до 30 година старости добијају квалитетну понуду за посао, настанак образовања или праксу у року од четири месеца од уласка у статус незапослености или напуштања, односно завршетка формалног образовања.

Први План имплементације Гаранције за младе Републике Србије обухвата временски период од 2023. до 2026. године. Планиране реформе и интервенције груписане су у оквиру четири фазе Гаранције за младе: 1) мапирање и рана интервенција; 2) досезање до неактивних младих; 3) припрема; и 4) понуда, а посебно се издвајају трансверзални покретачи потребни за делотворно спровођење Гаранције за младе.

Након спровођења основних припремних радњи, **са илустрацијом Гаранције за младе зајачеће се у 2024. години и оно ће трајати до краја 2026. године. Пилотирање ће се реализовати на територији три филијале НСЗ: Ниша, Крушевца и Сремске Митровице.**

Планирано је да се пре пилотирања спроведе мапирање капацитета и услуга за младе на локалном нивоу и то најпре у ЈЛС које ће бити укључене у пилотирање, а онда и за друге ЈЛС. Требало би да на основу мапирања локалне самоуправе предузму потребне кораке на изградњи недостајућих капацитета и услуга. Досезање (енгл. *outreach*) до неактивних младих који се не обраћају институцијама за подршку и приступи за њихову активацију морају се прилагодити локалним приликама и спроводити на нивоу локалних самоуправа како би на што адекватнији начин могло да се одговори на изазове и потребе младих у датом окружењу. У том правцу, локалне самоуправе треба да обезбеде усаглашеност локалних планских докумената и координацију иницијатива које могу остварити непосредан или посредан утицај на спровођење услуга Гаранције за младе на локалу, као и да успоставе одговарајуће платформе за континуирани дијалог и остваривање сарадње различитих актера на локалу.

Планирано је да се налази мапирања и искуства из пилотирања представе свим локалним самоуправама пре пуне имплементације Гаранције за младе.

Требало би да се Гаранција за младе препозна у оквиру програма запошљавања оних ЈЛС које учествују у пилотирању, а касније, када се крене са пуном имплементацијом, и у другим ЈЛС.

2.3.2. Национални оквир квалификација Србије (НОКС)

У правцу подршке незапосленима којима недостају одговарајуће квалификације, односно знања и вештине да се укључе на тржиште рада, од посебног значаја је јединствени интегрисани систем НОКС, тако да се квалификације, поред формалног, могу стећи и кроз неформално образовање (обуке), као и кроз поступак признавања претходног учења (ППУ).

Иако је приметан помак у понуди програма које реализују **јавно признати организатори активности образовања одраслих (ЈПОА)**, видљиво је да програма

нема довољно, те да програми не одговарају у потпуности на потребе тржишта рада. Како би се унапредила понуда програма, њихова усклађеност са потребама тржишта рада и **регионална доступност**, радиће се на промоцији акредитације ЈПОА и неформалног образовања одраслих, као флексибилног начина прилагођавања образовања брзим технолошким променама и потребама тржишта рада, на информисању привредника о условима, предностима и значају стицања статуса ЈПОА и пружању подршке ЈПОА у примени и унапређивању система квалитета. Проширење понуде образовања и обучавања одраслих треба да омогући НСЗ да обезбеди шири спектар квалитетних понуда за обуку, које ће водити до јавне исправе, тачније до признате квалификације односно дела квалификације.

Признавање претходног учења је поступак у којем се, на стандардизован начин, заинтересованом лицу (кандидату) признају знања, вештине, способности и ставови и компетенције утврђени стандардом квалификације, које је стекао образовањем, животним или радним искуством. У правцу унапређења и ширења доступности поступка ППУ радиће се на: развоју процедура, метода и инструмената који се користе у поступку ППУ; обучавању кадра укљученог у поступак ППУ; промоцији концепта ППУ; праћењу и континуираном унапређењу квалитета поступка ППУ. Планирано је обучавање саветника за запошљавање у НСЗ и каријерних практичара/саветника како би препознали лица која би могла да се укључе у ППУ, као и пилотирању ППУ за одређени број лица на евиденцији НСЗ.

2.3.3. Развој система каријерног вођења и саветовања (КВиС)

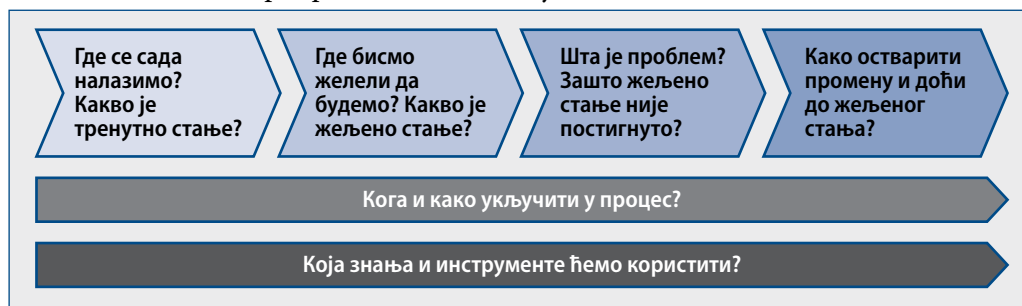
КВиС, као систем услуга који младим људима помаже при избору одговарајућег образовања у односу на занимање којим у животу желе да се баве, а одраслима у управљању каријером, остварује значајан утицај на превенирање незапослености и унапређење квалитета запослености.

Како би се осигурао јединствен квалитет услуга од стране свих пружалаца, користиће се **стандарди каријерног вођења и саветовања** успостављени *Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања*. Организовање информативних сесија, обука и др., како за запослене у школама који су укључени у тимове за КВиС, тако и за запослене у НСЗ и агенцијама за запошљавање, треба да олакша примену стандарда КВиС. Такође, у наредном периоду треба јачати улогу и капацитете ОЦД које се баве КВиС, а које могу овом услугом да обухвате значајан број лица, посебно оних која нису склона да се за подршку обрате институцијама система.

3. ПРОЦЕС ИЗРАДЕ ПРОГРАМА ЗАПОШЉАВАЊА И ПРАТЕЋЕГ АКЦИОНОГ ПЛАНА

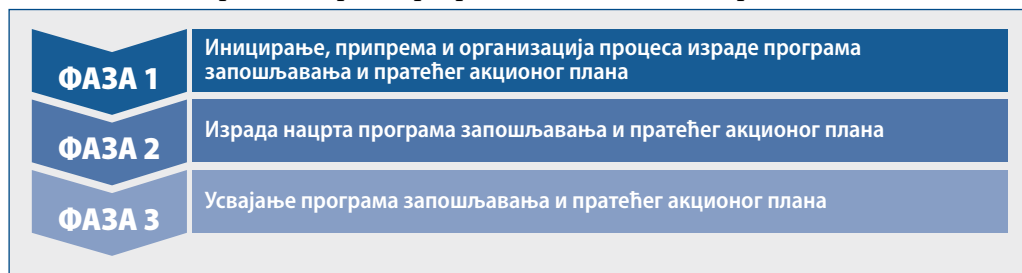
Припрема било ког планског документа подразумева планирање процеса, који обухвата како процену ресурса (људских, финансијских и материјалних) за израду документа, тако и времена неопходног да се документ припреми. Овај процес је сложен, и на самом његовом почетку потребно је размотрити низ повезаних и међусобно условљених питања.

Слика 2. Почетак припреме планског документа



Процес израде програма запошљавања и акционог плана почиње позивањем заинтересованих страна и циљних група да се укључе у процес, а завршава се достављањем предлога документа скупштини ЈЛС (општине/града) на усвајање. Овај процес може се поделити у три фазе, које су представљене на слици 3.

Слика 3. Фазе процеса израде програма запошљавања и пратећег акционог плана



3.1. Фаза 1 – Иницирање, припрема и организација процеса израде програма запошљавања и пратећег акционог плана

Ова фаза посвећена је припремним активностима и обухвата следеће:

- именоване потребних тимова од стране ЈЛС,
- утврђивање детаљног плана активности,
- обавештавање јавности о отпочињању рада на документу,
- консултације у процесу израде програма запошљавања и пратећег акционог плана.

3.1.1. Именовање и ошребних имова од стране ЈЛС

Обавеза локалне самоуправе³ да формира локални савет за запошљавање (ЛСЗ) у поступку усвајања ЛПД у области запошљавања установљена је *Законом о запошљавању и осигурању за случај незајослености* (чл. 28. и 41).

ЛСЗ је локално саветодавно тело које чине представници локалних актера који могу да допринесу унапређењу локалне политике запошљавања. *Законом о запошљавању и осигурању за случај незајослености* нису прописани поступак оснивања, састав, начин рада, одлучивања и друга питања од значаја за оснивање и рад ЛСЗ. У пракси, ЛСЗ се формира за подручје једне ЈЛС, актом надлежног органа ЈЛС (председник ЈЛС / општинско веће / скупштина општине и сл., у зависности од уређења и поделе надлежности унутар ЈЛС) и најчешће га чине представници ЈЛС, НСЗ, представници социјалних партнера, удружења привредника, образовних институција, канцеларија за младе, ОЦД и институција из система социјалне заштите.

Иако је улога ЛСЗ, у складу са *Законом о запошљавању и осигурању за случај незајослености*, саветодавна, тј. ЛСЗ има задатак да даје мишљење о локалном планском документу, у пракси се најчешће дешавало да ово тело и израђује локални плански документ (претходно локални акциони план запошљавања – ЛАПЗ) и о њему даје мишљење. Ипак, ***након усвајања Закона о планском сисџему РС, који предвиђа формирање радне групе за израду докуменџа јавне полиџике, требало би ове две функције раздвојџи и увесџи својеврсну двосџејеносџи у изради и усвајању локалних планских докуменџа у обласџи запошљавања.***

На тај начин би ЛСЗ имао улогу да пружа смернице и прати израду и спровођење ЛПД у области запошљавања, да разматра резултате спроведених мера и активности и даје препоруке за њихово унапређење, као и да, у складу са *Законом*

³ Обавеза формирања покрајинског савета предвиђена је за територијалну аутономију у поступку усвајања покрајинског планског документа у области запошљавања (члан 40).

о запошљавању и осигурању за случај незапослености, даје мишљење пре усвајања ЛПД, док би **радна група за израду програма запошљавања и акционог плана** (даље у тексту: радна група) имала оперативнију улогу у спровођењу припремних активности за израду ових докумената, анализи постојећег стања, мапирању постојећих услуга на нивоу ЈЛС, процени капацитета локалних органа и релевантних партнера и припреми нацрта програма запошљавања и акционог плана. Препорука је да у радној групи буде и представник локалне самоуправе надлежан за буџет и финансије, како би радна група још током процеса израде документа располагала информацијама у вези са финансијским оквиром.

У наставку је дат табеларни преглед локалних актера који могу бити укључени у рад ЛСЗ и радне групе, с обзиром на експертизу, утицај и допринос који они могу дати развоју локалне политике запошљавања. **Треба напоменути да се исти актери могу наћи у саставу и ЛСЗ и радне групе, али да би ниво делегираних представника требало да буде другачији, тако да је у саставу ЛСЗ заступљен „виши” ниво, односно да су у њему доносиоци одлука, руководиоци, док у састав радне групе улази оперативни ниво, односно извршиоци.**

Табела 1. Потенцијални актери/чланови ЛСЗ и радне групе и њихов допринос развоју локалне политике запошљавања

<p>Локална самоуправа</p>	<ul style="list-style-type: none"> • успостављање адекватног пословног амбијента за инвестиције, привредни развој и развој предузетништва; • сагледавање локалних потреба и обезбеђивање потребних ресурса; • осигурање кохерентности различитих секторских политика и умрежававање институција на локалном нивоу; • старање о задовољавању потреба грађана и грађанки у области предшколског, основног и средњег образовања и васпитања, здравствене и социјалне заштите; • оснивање ЛСЗ и радне групе; • учешће у формулисању програма запошљавања и акционог плана и њиховог усвајања, праћење спровођења и процена утицаја у склопу припреме наредног програма запошљавања; • учешће у спровођењу програма запошљавања и акционог плана, укључујући и извештавање и др.
<p>Филијала НСЗ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • праћење стања и трендова на локалном тржишту рада; • прикупљање потребних података за анализу постојећег стања; • анализа података о регистрованој незапослености и идентификација категорија теже запошљивих лица у локалном контексту; • спровођење мера АПЗ; • пружање услуга послодавцима, праћење њихових потреба и интензивирање контакта са локалним послодавцима како би се прикупила слободна радна места и обезбедило веће учешће у мерама АПЗ; • праћење ефеката спроведених мера АПЗ на запошљавање и запошљивост незапослених лица; • пружање услуга КВиС;

	<ul style="list-style-type: none"> • учешће у припреми програма запошљавања и акционог плана (стање на тржишту рада, потребе привреде, дефицитарна занимања, карактеристике незапослености, запошљавање лица са евиденције НСЗ, ефекти мера, предлагање мера АПЗ и циљних група); • учешће у спровођењу програма запошљавања и акционог плана, укључујући извештавање и др.
Послодавци	<ul style="list-style-type: none"> • креирање нових радних места; • запошљавање категорија теже запошљивих лица; • учешће у АПЗ и обезбеђивање могућности за спровођење мера АПЗ; • пружање информација о тренутним и будућим потребама у погледу занимања, знања и вештина (подаци о потражњи); • учешће у дуалном образовању и другим облицима учења кроз рад у неформалном образовању; • учешће у развоју квалитетног и делотворног социјалног дијалога и др.
Синдикати	<ul style="list-style-type: none"> • учешће у развоју квалитетног и делотворног социјалног дијалога; • развој синдикалне свести и важности обезбеђивања достојанствених услова рада и очувања радних места; • информисање о правима на раду и у вези са радом; • заштита права радника; • конструктивна подршка процесима приватизације у погледу спровођења превентивних мера, кроз информисање и рад са потенцијалним вишковица међу запосленима; • учешће у креирању локалне политике запошљавања и др.
Привредна комора, регионалне развојне агенције	<ul style="list-style-type: none"> • пружање информација о очекиваним инвестицијама и локалним/регионалним развојним трендовима; • пружање информација о секторима у којима постоји потенцијал за отварање нових радних места и потражњу за кадровима; • пружање консултантских услуга привредним субјектима (постојећим и у развоју); • спона између институција образовања и послодаваца у развоју нових профила (превасходно у средњем стручном образовању) и др.
Образовне институције и ЈПОА	<ul style="list-style-type: none"> • повезивање исхода образовања са потребама привреде; • обезбеђивање података о ученицима завршних година који излазе на тржиште рада; • развијање програма и стандарда наставних планова, програма и обука за образовне профиле потребне на тржишту рада, укључујући и образовање одраслих и др. • увођење и унапређење дуалног образовања; • унапређење понуде неформалног образовања; • реализација ППУ; • пружање услуга КВиС и др.

Центри за социјални рад и лиценцирани пружаоци услуга социјалне заштите	<ul style="list-style-type: none"> • идентификација појединаца и породица у стању социјалне потребе и социјалног ризика; • пружање услуга и обезбеђивање могућности за остваривање права из система социјалне заштите; • активација радно способних корисника права, са посебним фокусом на корисницима новчане социјалне помоћи; • сарадња са НСЗ у креирању мера подршке и интервенција од важности за благовремено и ефикасно укључивање корисника услуга на тржиште рада; • обезбеђивање података неопходних за добијање увида у карактеристике корисника и планирање мера АПЗ усмерених на унапређење запошљивости и запошљавање корисника права и услуга из система социјалне заштите и др.
Организације цивилног друштва	<ul style="list-style-type: none"> • досезање до незапослених који су неактивни (ван радне снаге), удаљени са тржишта рада и који се сами не обраћају институцијама за подршку; • развој и тестирање додатних услуга и иновативних приступа; • подршка при идентификовању и разумевању специфичности и потреба одређених циљних група незапослених; • пружање услуга КВиС; • омладински рад; • допринос бољем информисању заједнице и потенцијалних корисника о могућностима и приликама за запошљавање, укључујући и промоцију примера позитивне праксе и др.

3.1.2. Ујврђивање дејтаљној йлана акйивносйи

Након именовања тимова (ЛСЗ, радне групе) потребно је припремити детаљан план активности, у коме би били дефинисани рокови, као и лица која су одговорна за реализацију активности.

Процес израде програма запошљавања и пратећег акционог плана може да траје **оквирно и до шест месеци**. Дужина овог процеса зависи од доступности података којима актери на локалном нивоу располажу, од заинтересованости локалних актера (филијале НСЗ, центра за социјални рад, предшколских установа, основних и средњих школа и др.) за сарадњу, а превасходно од посвећености представника ЈЛС (носилаца власти и менаџмента општинске/градске управе).

У планирању времена за обављање одређених активности потребно је да учествују сви чланови радне групе који ће конкретно бити задужени за одређене активности. План треба да буде реалан – да га је могуће остварити и да га прихватају сви они који су учествовали у његовој изради.

Посебна пажња при планирању времена за израду програма запошљавања и пратећег акционог плана треба да се посвети временском оквиру односно датуму усвајања општинског буџета. Уколико се активности благовремено не прилагоде овим оквирима, постоји ризик да предложене активности у програму запошљавања са пратећим акционим планом буду финансиране тек у наредној буџетској години.

Табела 2. Процењени временски оквир за израду програма запошљавања и пратећег акционог плана

Опис активности	Временски период
Прикупљање података	1 месец
Анализа постојећег стања (демографских и економских карактеристика, карактеристика тржишта рада и др.; мапирање постојећих услуга и капацитета за њихово пружање...) Анализа проблема	1,5 месец
Дефинисање визије односно жељеног стања Дефинисање циљева и мера	1 месец
Израда акционог плана (са буџетирањем)	1–1,5 месец
Јавна расправа и усвајање ⁴	1 месец

3.1.3. Обавештавање јавности о ошчињању рада на документу

Информацију о намери да се израђује програм запошљавања са пратећим акционим планом потребно је објавити на интернет презентацији ЈЛС или на други примерен начин (нпр. на порталу еКонсултације), и то **у року од седам радних дана од дана почетка израде тог документа** (члан 32. Закона о јланском сисћему РС) и на тај начин информисати заинтересовану јавност.

3.1.4. Консултације у процесу израде програма запошљавања и пратећег акционог плана

Локална самоуправа, као надлежни предлагач, дужна је да омогући учешће свих заинтересованих страна и циљних група у процесу консултација, које спроводи током израде програма запошљавања са пратећим акционим планом.

Заинтересоване стране јесу орани и оранизације, физичка и јравна лица који имају интерес у вези са мерама јавних полишика.

Циљна група јесте група физичких и/или јравних лица, односно друћих заинтересованих страна која је јод ушцајем мера јавних полишика.

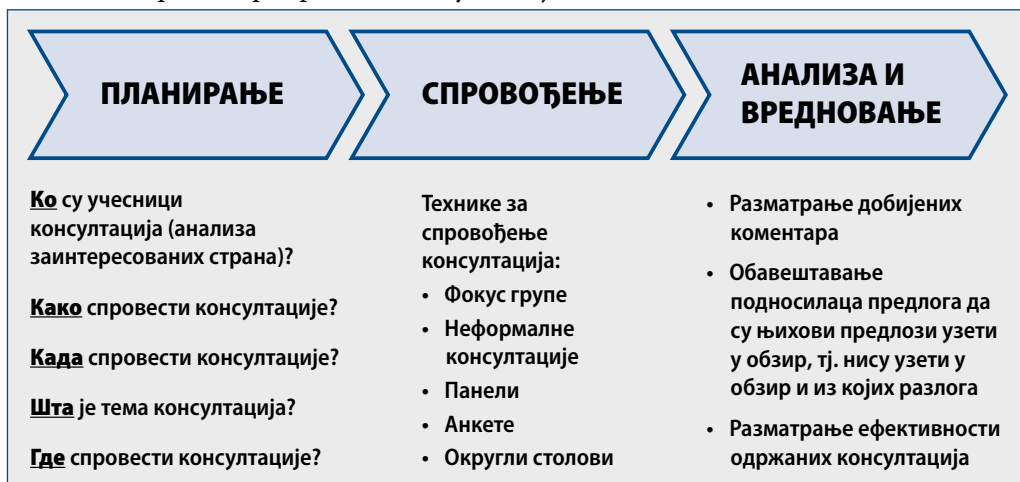
Због тога је потребно у свим фазама израде програма запошљавања и пратећег акционог плана планирати консултације са заинтересованим странама и циљним групама како би проблеми који су препознати били проверени и са онима на које се највише односе, како би слика о ситуацији која се сагледава била што реалнија

⁴ Усвајање зависи од одржавања седнице скупштине ЈЛС, која се, у складу са Законом о локалној самоуправи, одржава најмање једном у три месеца, што може и да пролонгира време потребно за усвајање документа.

и комплетнија, и како би решења која се предлажу била оптимална како за оне на које се односе, тако и за јавни интерес.

Приликом планирања консултација, али и приликом њиховог спровођења, потребно је узети у обзир многе аспекте, почевши од анализе циљних група и других заинтересованих страна, преко начина спровођења консултација, трајања консултација односно времена када ће консултације бити спроведене, до пружања повратних информација учесницима у овом процесу.

Слика 4. Процес припреме за консултације



Потребно је размотрити сугестије изнете током консултација, а такође информисати учеснике консултација о резултатима спроведених консултација, посебно о разлозима због којих одређене сугестије нису укључене у документ јавне политике.

Извештај о резултатима консултативног процеса треба да садржи:

- информацију о временском периоду у којем су спроведене консултације;
- информације о коришћеним техникама (методама) за спровођење консултација;
- податке о учесницима консултација;
- примедбе, сугестије и коментаре упућене током спровођења процеса консултација, које су прихваћене и уврштене у текст програма запошљавања или акционог плана;
- примедбе, сугестије и коментаре упућене током спровођења процеса консултација, које нису уважене, са разлозима за њихово неприхватање.

Надлежни предлагач је дужан да информације о резултатима спроведених консултација објави на интернет презентацији ЈЛС или на други примерен начин (нпр. на порталу еКонсултације) најкасније у року од 15 дана од дана завршетка консултација.

Јавна расправа о програму запошљавања са пратећим акционим планом, као друга фаза која се надовезује на консултације, организује се пре подношења на разматрање и усвајања документа, о чему ће више речи бити у делу Смерница које говоре о фази 3 – *усвајању програма запошљавања и праћеће акционе плана*.

Важно је истаћи да, током процеса консултација, заинтересоване стране и циљне групе учествују у процесу израде радне верзије програма запошљавања и пратећег акционог плана, док резултати спровођења јавне расправе служе за *корекцију нацрта* програма запошљавања са акционим планом пре њихових усвајања.

Извештај о спроведеним консултацијама и јавној расправи прилаже се уз предлог програма запошљавања са акционим планом који се шаље на усвајање. Кратки приказ овог процеса у форми информације о резултатима спроведених консултација и јавне расправе, представља се у самом програму запошљавања.

У прилогу Смерница у обрасцу програма запошљавања видећи гео 9: Информације о резултатима консултациивног процеса.

3.2. Фаза 2 – Израда нацрта програма запошљавања и пратећег акционог плана

Процес израде програма запошљавања и пратећег акционог плана, као друга фаза, састоји се из низа повезаних и међусобно условљених корака, који прате садржај докумената јавних политика и повезани су са њиме, а то су:

- сагледавање нормативног и планског оквира;
- опис постојећег стања у области локалне политике запошљавања, као и у сродним областима;
- утврђивање промене која се планира постићи и проблема који се морају превазићи;
- утврђивање циљева и показатеља учинака којима ћете мерити успешност спровођења локалне политике запошљавања;
- анализа ефеката опција за постизање циљева, поређење и избор оптималне опције;
- идентификовање мера за постизање циљева;
- дефинисање активности и осталих обавезних елемената матрице акционог плана, као и других елемената акционог плана⁵ (мере АПЗ и категорије теже запошљивих лица на локалном тржишту рада које имају приоритет за укључивање у мере АПЗ).

⁵ У складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености (члан 39).

3.2.1. Нормативни и плански оквир

Приликом израде и усвајања програма запошљавања и пратећег акционог плана мора се водити рачуна о међусобној усклађености са хијерархијски вишим планским документима, како прописује Закон о планском систему РС.

Због тога је важно идентификовати важећа документа јавне политике и прописе који имају директан утицај на стање у области запошљавања и анализирати њихов утицај ради конзистентног и усклађеног деловања у области.

Програм запошљавања и пратећи акциони план морају бити усклађени са другим планским документима, од Стратегије запошљавања у Републици Србији за период 2021–2026. и пратећег акционог плана (важећег), преко покрајинског планског документа у области запошљавања за градове и општине са територије аутономних покрајина, до локалних планских докумената градова за градске општине са територије градова.

Такође, приликом израде програма запошљавања и пратећег акционог плана, требало би да ЈЛС узме у обзир свој важећи план развоја (уколико га има), тако да се циљеви и мере из будућег програма запошљавања ЈЛС и пратећег акционог плана, приликом формулисања, усклађују са одговарајућим приоритетним циљевима развоја и мерама за постизање жељених циљева из плана развоја ЈЛС.

Наведени кораци обезбеђују вертикално усклађивање планских докумената, али би требало да **програм запошљавања и пратећи акциони план буду усклађени и са другим ЛПД из различитих области релевантних за област запошљавања и међусекторски приступ**, што је важан корак у хоризонталном усклађивању планских докумената (нпр. из области образовања, социјалне заштите, омладинске политике, и др.).

3.2.2. Опис постојећег стања

Опис постојећег стања (*ex-ante* анализа) јесте први корак у припреми програма запошљавања, у коме треба дати реалан приказ и анализу дотадашњег развоја политике запошљавања у ЈЛС, као и навести и анализирати капацитете за пружање услуга битне за локалну политику запошљавања. **Пожељно је анализирати кретања у последњих пет година** ради **препознавања** трендова и стицања увида у стварно стање у области запошљавања на територији ЈЛС.

Прикупљање података као континуирани процес

Овај процес започиње дефинисањем структуре података које је потребно прикупити и обрадити, именовањем лица која у том процесу треба да учествују, као и утврђивањем времена потребног како за прикупљање и обраду података, тако и за израду анализе постојећег стања.

Прикупљање података подразумева прикупљање различитих врста података, као што су:

- 1) званични статистички подаци који већ постоје;
- 2) подаци који постоје у евиденцијама појединих институција (годишњи извештаји и сл.);
- 3) подаци који не постоје у базама података, али су битни за процену стања (процене од стране запослених, **резултати спроведених анкета**, спроведених истраживања и сл.).

За локалну политику запошљавања и израду програма запошљавања потребни су подаци из различитих области, као што су: општи подаци о локалној заједници (географски, историјски, демографски), подаци о привредној активности и привредним субјектима, подаци о тржишту рада (регистрована запосленост; зараде; регистрована незапосленост – број укупно и по полу, старосна структура, образовна структура, дужина тражења посла; теже запошљива лица), подаци о постојећим услугама и капацитетима институција које их пружају, а које су од значаја за локалну политику запошљавања (инструменти за подршку предузетништву, образовање, социјална заштита и др.).

Више о свим овим подацима може се видети у прилогу Смерница у обрасцу програма запошљавања – гео 3: Опис постојећег стања.

Неопходни подаци могу да се добију из база података надлежних релевантних републичких установа, база података којима располажу локална самоуправа (различита одељења општинске/градске управе) и локалне институције (школе, центри за социјални рад и др.), као и база података покрајинских институција. Прикупљени подаци на овај начин омогућиће генерисање трендова и упоредних приказа са илустративним графиконима и табелама.

За потребе описа и анализе постојећег стања у локалној политици запошљавања, могу се користити следећа два извора података:

- **Пословно-информациони систем ЈЛС** – представља релациону базу података/показатеља на нивоу ЈЛС, која пружа подршку за поузданије утврђивање стања у одређеним областима утемељеног на објективним чињеницама у функцији доношења јавних политика и прописа из надлежности и/или од интереса за ЈЛС. У питању су јавно доступни веб-сервиси: **Аналитички сервис ЈЛС** <https://rsjp.gov.rs/cir/analiticki-servis/> и **Аналитичко-извештајни систем ЈЛС** <https://rsjp.gov.rs/sr/analiticko-izvestajni-sistem-jls/> на сајту Републичког секретаријата за јавне политике (РСЈП), који олакшавају

аналитичке послове. РСЈП није произвођач статистичких података, већ се у овим веб-сервисима користе (преузети су) подаци званичних произвођача статистичких података, између осталих, Републичког завода за статистику, НСЗ, Агенције за привредне регистре, Министарства финансија – Управе царина, Министарства финансија – Управе за јавни дуг, самих ЈЛС, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, Републичког завода за социјалну заштиту, Института за јавно здравље „Др Милан Јовановић Батут”. Доступни су скупови податка/индикатора (519), од 2011. године, у следећим областима: основни подаци за ЈЛС (подаци о територији, становништву, основним показатељима демографских кретања...); финансијски показатељи ЈЛС (подаци о приходима и расходима и њиховој структури, као и подаци о резултатима и задужености ЈЛС); привреда (подаци о пословној демографији, пословању привредних друштава и предузетника, спољнотрговинској активности, запослености, незапослености, зарадама и пензијама); социјална заштита (подаци о правима и услугама социјалне заштите финансираним из буџета Републике Србије); социјална заштита у надлежности ЈЛС (подаци о финансирању и пруженим услугама корисницима социјалне заштите из надлежности ЈЛС); пољопривреда (подаци о газдинствима, радној снази, земљишту, сточном фонду и механизацији); финансијски показатељи јавних комуналних предузећа (основни подаци, структура имовине, извори средстава, солвентност, ликвидност...); здравство (здравствене установе и кадрови, учесталост обољевања, јавни расходи за здравствену и социјалну заштиту); образовање (становништво према школској спреми, предшколско образовање, основно образовање, средње образовање, високо образовање, јавни расходи за здравство).

- **DevInfo** – база података на сајту Републичког завода за статистику <http://devinfo.stat.gov.rs> која садржи податке за праћење стања и развоја у Републици Србији, до нивоа општина. То је алат који омогућава организовано и ефикасно чување индикатора на једном месту, лако и брзо добијање података из базе и њихово представљање у облику табела, графика, мапа и профила.

Поред наведених, постоје и други извори података које је могуће користити за анализу постојећег стања. Постоји низ других база података Републичког завода за статистику (<http://www.stat.gov.rs/>), као и базе других институција попут Националне службе за запошљавање (<http://www.nsz.gov.rs>), Агенције за привредне регистре – Мере и подстицаји регионалног развоја (<https://pretraga2.apr.gov.rs/APRMapePodsticaja/>), Министарства просвете (<https://opendata.mpn.gov.rs/otvoreni-podaci.html>) и др.

Преглед и оцена постојећег стања, на основу података и чињеница, указује где се градови и општине тренутно налазе када је реч о степену њиховог развоја и какви су њихови развојни потенцијали, које је потребно стимулисати у наредном периоду.

Шта треба да обухвати опис постојећег стања?

- **Опис стања у области базиран на чињеницама**

Приказ основних показатеља од најосредној и посредној значаја за локалну политику запошљавања и тржишних рада, као и оцена стања у односу на показатеље.

- **Сажетак из остварених резултата спровођења претходног ЛПД у области запошљавања**

Ех пост анализа ефеката претходног ЛПД у области запошљавања, која укључује утврђивање који су очекивани ефекти изостали, односно који резултати нису остварени у складу са планираним вредностима, њихови показатељима учинака, и који су разлози за то.

- **Процена ризика и потенцијала тржишта рада на територији ЈЛС**

Примена SWOT анализе омогућава локалној самоуправи да одреди своје снаге, слабости, прилике и претње како би се усредсредила на своје снаге, минимизирала претње и искористила што више од могућности које су јој на располагању.

- **Анализа проблема**

Идентификација проблема у локалној политици запошљавања, њиховој обима и природи, као и узрока који су довели до њиховој настјанка и последица које изазивају у пракси. Решавање идентификованих проблема представља циљ промене.

- **Анализа упоредне праксе (уколико постоји)**

Приказ успешне праксе у спровођењу политике запошљавања у другим ЈЛС у Републици Србији, али и ЈЛС у другим државама са којима ЈЛС има сарадњу.

*Више о свим појављивањима које опис постојећег стања треба да обухвати може се видети у прилогу Смерница у обрасцу програма запошљавања – **део 3: Опис постојећег стања.***

SWOT анализа

SWOT⁶ анализа је једноставна техника/алат за разумевање унутрашњих карактеристика ЈЛС – **снага и слабости**, и идентификовање спољних фактора – **шанси** које су отворене за ЈЛС и **претњи** са којима се ЈЛС суочава.

SWOT анализа, са једне стране, представља завршни корак у аналитичком делу документа (опису постојећег стања), а са друге стране, служи као полазна основа за идентификовање кључних проблема и, посредно, за дефинисање средњорочних и дугорочних циљева.

⁶ Израз SWOT долази од почетних слова енглеских речи за: снаге (*strengths*), слабости (*weaknesses*), могућности/прилике/шансе (*opportunities*) и претње (*threats*).

Табела 3: Елементи SWOT матрице

	S – СНАГЕ (енгл. Strengths)	W – СЛАБОСТИ (енгл. Weaknesses)
Унутрашњи фактори	Снаге и предности дате ЈЛС (града/општине) које је чине успешном, односно доприносе остварењу циљева	Ограничења, препреке, недостаци који отежавају датој ЈЛС (граду/ општини) да унапреди свој систем односно оствари своје циљеве
	O – ШАНСЕ (енгл. Opportunities)	T – ПРЕТЊЕ (енгл. Threats)
Спољни фактори	Повољне ситуације у окружењу које ЈЛС може да искористи за остварење својих циљева	Неповољне ситуације у окружењу које могу потенцијално да угрозе остварење циљева

SWOT анализа се обично ради у „брејнсторминг” сесијама, којима могу да присуствују чланови радне групе за израду програма запошљавања и пратећег акционог плана, али може да се спроводи и у тзв. ширем саставу, који може да обухвати различите заинтересоване стране. Када су све снаге, слабости, прилике и претње идентификоване, следећи корак је како да се:

- максимизирају снаге,
- минимизирају слабости
- искористе прилике,
- избегну претње, или да се смањи њихов утицај.

Анализа проблема

На основу анализе постојећег стања, кретања показатеља од непосредног и посредног значаја за политику запошљавања и тржиште рада, анализе резултата претходног планског документа, као и SWOT анализе, **идентификују се проблеми које је потребно решити** спровођењем програма запошљавања.

Идентификација проблема обухвата детаљан и прецизан опис проблема (обим и природа проблема), утицај на одређене циљне групе, узроке који су довели до њиховог настанка и последице које изазивају у пракси, са приказаном хијерархијом, и повезаност између проблема (узрока и последица) при чему се користи, на пример, **дрво проблема** или други алати.

Идентификација проблема је методолошки корак који треба да омогући лакше формулисање циљева (у смислу да се дрво проблема „пресликава” у дрво циљева).

Конкретни примери проблема могу се видети у прилогу Смерница у обрасцу програма запошљавања – гео 3: Опис постојеће стања.

3.2.3. Утврђивање промене која се жели постићи и визије

Визија је изјава о бољим условима пословања или живота од постојећих. Визија се увек усмерава ка будућности и ка ономе што локална самоуправа планира да постигне.

Визија – жељено стање чијем досиђизању дођриноси йосиђизање ойиђићих и йосебних циљева.

Визија одговара на питање куда желимо да идемо, а питања која можете поставити себи пре него што дефинишете визију могу бити следећа:

- 1) Каква локална самоуправа желимо да постанемо?
- 2) Које проблеме можемо да решимо?
- 3) Шта је то што нас подстиче на промену?

Визија се обично дефинише у ужем кругу кључних заинтересованих страна, које је касније представљају ширем кругу заинтересованих страна.

Изјава о визији треба да је **кратка, концизна, јасно написана** и да је изражена кроз пар реченица (најоптималније до две реченице).

3.2.4. Уђврђивање циљева и йоказиђеља учинака

Постављање општег циља и посебних циљева је следећи корак у припреми програма запошљавања – након што се утврде постојеће стање и проблеми који се морају решити јавном политиком, као и промена која се намерава постићи. У утврђивање циљева треба да буду укључене све заинтересоване стране, што се обично остварује кроз процес консултација који се спроводи одржавањем радионица.

Ойиђићи циљ јавне политике јесте дугорочни циљ којим се дефинише жељено стање на нивоу локалне самоуправе, у области запошљавања.

Општи циљ се утврђује као пројекција жељеног стања на нивоу локалне самоуправе у области запошљавања.

Посебан циљ јавне политике јесте циљ дефинисан у односу на одређене субјекте и/или односе у области локалне политике запошљавања, чијим се остварењем стварају предуслови за остваривање општег циља.

Посебни циљеви дају одговоре на изазове препознате током анализе постојећег стања, односно одговарају на оно што је током *SWOT* анализе препознато као кључни проблем/питање/изазов. Посебни циљеви дефинишу очекивану, мерљиву промену којој тежимо (повећање, смањење...) у наредном трогодишњем периоду.

Циљеви (било да се ради о општем циљу или посебним циљевима) треба да буду: **специфични, мерљиви, достижни, реални и временски одређени.**

Уз сваки од циљева потребно је дефинисати и одговарајуће показатеље учинка, и то:

- **показатељ ефекта** локалне политике запошљавања као показатељ учинка на нивоу општег циља,
- **показатеље исхода** као показатеље учинка на нивоу посебних циљева, уз утврђивање почетне вредности, циљне вредности и извора верификације.

Досадашња пракса дефинисања показатеља, која није добра, посматра избор показатеља учинка одвојено од анализе ефеката. Међутим, уколико се жели представити процес на прави начин, редослед корака је следећи:

- анализа стања се израђује на основу **прикупљених података** и информација;
- бира се податак коришћен у анализи (који постаје **показатељ учинка**) који најбоље одсликава тренутну ситуацију (**почетна или базна вредност**) – аргументује се због чега је потребна интервенција;
- креира се мера која ће променити ту ситуацију;
- анализира се колико ће се вредност показатеља променити због примене мере (**одређује циљна вредност**), при чему се, наравно, узимају у обзир и други фактори, колико је то могуће.

Конкретни примери опшћег и посебних циљева могу се видети у прилогу Смерница у обрасцу програма запошљавања – гео 5: Циљеви програма.

Показатељи учинака јавних политика

Праћење спровођења конкретних општих циљева, посебних циљева и мера врши се преко **показатеља за мерење учинака јавних политика**. Показатељи учинака могу бити: **показатељи резултата**, којима се прати спровођење планираних мера, **показатељи исхода**, којима се прати спровођење **посебних циљева**, и **показатељи ефекта**, којима се прати спровођење **општих циљева**.

Слика 5. Хијерархија показатеља учинка



Показатељима учинака се мере успех у остварењу жељене промене између почетног стања и стања након спровођења јавне политике, као и ефикасност и ефективност спровођења јавне политике. Наравно, за сваки од утврђених показатеља учинака неопходно је навести **извор верификације**.

Не постоје јединствени нити универзални принципи по којима се могу дефинисати показатељи, али постоји низ **критеријума које показатељи треба да испуње** да би били квалитетни. Критеријуми могу бити груписани кроз различите групе принципа које се данас користе, на пример, **SMART** (енгл. *Specific, Measurable, Available, Relevant, Timely*), **CREAM** (енгл. *Clear, Relevant, Economic, Adequate, Monitorable*), **RACER** (енгл. *Relevant, Acceptable, Credible, Easiness, Robustness*) и др.

Табела 4. Неки од критеријума за дефинисање квалитетних показатеља

Критеријуми	Опис критеријума
Јасни	Прецизни и недвосмислени. Показатељи јасно треба да указују на аспекте онога што показатељ мери.
Специфични	Ограничени на циљ – резултат који треба да мери.
Релевантни	Одговарајући за сврху за коју се користе. Показатељи треба да буду повезани са циљевима дефинисаним у планским документима.
Мерљиви	Квантитативно или квалитативно.
Временски дефинисани	Временски ограничени тако да се зна када можемо очекивати да циљ или резултат буду испуњени.
Економични	Доступни уз прихватљиве трошкове и засновани на расположивим подацима.
Спроводиви (да имају практичну вредност)	Показатељи треба да буду такви да усмеравају мере јавних политика ка побољшањима.
Погодни за праћење	Показатељи треба да буду такви да их је могуће лако пратити и да их је могуће верификовати односно независно мерити. То значи да ће и други корисници добити исте резултате и извести исте закључке ако користе исте податке који су послужили за развој показатеља.
Да су развијени на партиципаторан начин	Показатељи треба да су развијени заједно са заинтересованим странама.
Да их је лако објаснити	Показатеље треба развијати тако да се лако могу објаснити свим заинтересованим странама.
Дисагрегирани	Потребно је да показатељи имају способност да буду дисагрегирани, односно да се могу посматрати кроз различите групе: пол, узраст, доходак и сл.

Показатељи учинка треба да буду **квантитативно изражени**, а само у изузетним случајевима, могу се формулисати квалитативни показатељи учинка.

Квантитативни показатељи се односе на појаве које могу лако да се броје. Они се изражавају у бројчаној форми – апсолутни бројеви, проценти, стопе или као однос (рацио).

Квалитативни показатељи мере квалитет, мишљење, перцепције, кораке у процесу или статусу. Они могу бити изражени у различитим формама: „да/не”, „извршено/неизвршено”, „усаглашено са”, „квалитет”, „ниво” итд. Ова врста показатеља такође може да се изрази и у нумеричкој форми, бодовима или рангу

на утврђеној скали. Квалитативни показатељи су они који се добију након истраживања ставова заинтересованих страна или јавног мњења о некој појави, као и они који се добију у форми експертског мишљења, а тичу се, на пример, напретка реформских процеса.

Кад год је то могуће, пожељно је водити рачуна о родној равноправности, **употребом родно осетљивих показатеља**. Упитајте се да ли је било коју појаву могуће мерити и према учешћу жена и мушкараца (на пример, број самохраних родитеља међу женама и међу мушкарцима или број девојчица и дечака који превремено напуштају образовање), или према утицају (на пример, колико мушкараца и колико жена ће имати процењену корист од увођења нове електронске услуге и на коју од ове две групе ће више утицати) како бисте по потреби могли да креирате циљане мере за једнаке шансе и једнак родни третман.

Сугестија је да се дефинише ограничен број показатеља. Разлог за то су не само трошкови праћења спровођења јавних политика, него и ограничени капацитети институција надлежних за спровођење, које би морале да прикупе, обраде, анализирају показатеље и извести о великом броју показатеља.

Почетна вредност показатеља се утврђује тако што се користе статистички и административни подаци, како из националних, тако и из међународних извора. Међутим, постоје ситуације када почетну вредност није могуће одредити (прикупљање нових података и израчунавање нових вредности; постављање почетне вредности на „0” када се уводи нови систем или процес; подаци су недоступни, али планирамо да их почнемо прикупљати).

Након утврђивања почетне вредности показатеља, потребно је утврдити и вредност коју желимо достићи у наредном периоду спровођењем планираних мера и активности, односно поставити и **циљну вредност**. Том приликом потребно је узети у обзир приоритете Владе, просечан учинак упоредивих ЈЛС, расположиве људске и финансијске ресурсе, националне и међународне стандарде, као и трендове из прошлости.

Један од најчешће коришћених алата за дефинисање показатеља, који се може користити као добра пракса, посебно за показатеље ефеката и исхода локалне политике запошљавања (на нивоу општег циља и посебних циљева), представља **пасош показатеља**. Садржај и сажето упутство су дати у табели која следи.

Табела 5. Елементи којима се дефинише показатељ – *пасош* показатеља

Назив показатеља	<i>Унешти њун назив њоказатеља</i>
Одговарајући општи, посебни циљ или мера	<i>Унешти одговарајући оишти, њосебни циљ или меру из Акционој ѡлана на које се односи конкреѡан њоказатељ учинка.</i>
Тип и ниво показатеља	<i>Навесѡи да ли се ради о кванѡиѡиѡивном или квалиѡиѡивном њоказатељу. Навесѡи на који ниво инѡервенѡије се њоказатељ односи (ефекаиѡ, исход, резулѡаѡи).</i>
Јединица мере и природа	<i>Унешти јединицу мере (% , број, удео, вредносѡи на скали „од до” и сл.) и назначиѡи да ли је њожељно да се вредносѡи њовећава или смањује.</i>

Назив показатеља	Унећи њун назив њоказашеља		
Извор података за праћење показатеља успешности	<p>Унећи назив извора њодашака (конкретан документ, базу њодашака, интернет странице...).</p> <p>Унећи информације о њоме да ли се њодаци о вредности њоказашеља њрикуљају на домаћем или међународном нивоу. Важно је највиши ову разлику да би се видело у којој мери њодаци за праћење њоказашеља моју да варирају јер се њонекаг начин на који се њоказашељи мере на међународном нивоу значајно мења или њихово мерење у њошњоности изостаје.</p> <p>Унећи линк ка извору њодашака ако је објављен на интернету.</p>		
Назив носиоца прикупљања података	<p>Унећи њун назив инститиуције одговорне за њрикуљање њодашака за њошребе конкретной њоказашеља и за објављивање/досљављање њих њодашака.</p> <p>Ове информације ће се користити како би се одговарајуће инститиуције информисале о својим обавезама, као и како би се њрашили резултати инститиуција укључених у целокупни систем, њраћење сировођења, извешивање и вредновање учинака одговарајуће документа јавне њолишке.</p>		
Учесталост прикупљања података	<p>Унећи информације о њоме колико често и кад (у ком кварталу календарске године) одговарајуће инститиуције њрикуљају њодашке о конкретной њоказашељу и када их објављују.</p> <p>Ове информације су неопходне како би се разумело кад су њодаци досљупни за израду извештаја и како би се динамика израде извештаја њрилаодила динамичи досљупности њодашака.</p>		
Кратак опис методологије прорачуна	<p>Унећи крашак опис конструисања и мерења конкретной њоказашеља учинка (формулу како се израчунава њоказашељ). Ако је на интернету објављена изричита методологија за мерење њој њоказашеља, њрепоручујемо да се на овом месту унесе и линк ка њом методолошком документу.</p> <p>Разумевање начина на који се њоказашељ мери неопходно је да би се видело (а) у којој мери су њредстављени њодаци релевантни и њоузгани и (б) колико би средстава шребало њределиши за мерење њој њоказашеља ако је реч о новом њоказашељу, за који не њосиоје механизми њрикуљања њодашака.</p>		
Подаци о полазној вредности и години кад је измерена, као и тренду у прошлости	Тренд у прошлости		Почетна вредност
	2020.	2021.	2022.
Подаци о циљним вредностима	2024.	2025.	2026.
Процена успешности	<p>Навесиши који сшетен одстиуања од циљне вредности ће се вредноваши као усрех. (у %, њроцентним њоенима, сшрукшурним њоенима)</p>		

3.2.5. Анализа ефекта ошција за њосшизање циљева

Након утврђивања циљева који се желе постићи програмом запошљавања, потребно је анализирати опције које би на најефикаснији, најекономичнији и најефективнији начин допринеле достизању тих циљева. **Опција** обухвата више могућих мера или група мера које на различите начине воде постизању претходно утврђених циљева. Мере, односно групе мера јавне политике које се разматрају кроз опције могу бити:

- 1) регулаторне (нпр. измена одлуке о општинској такси),
- 2) подстицајне (нпр. субвенције),
- 3) информативно-едукативне (нпр. кампање, дистрибуција публикација),
- 4) институционално-управљачко-организационе (нпр. промена организационе структуре, број запослених),
- 5) обезбеђивање добара и пружање услуга од стране учесника у планском систему (нпр. капитални и инфраструктурни пројекти).

Приликом разматрања опција увек се креће од *status quo* опције, која представља базни сценарио са којим се пореде остале опције. Наиме, *status quo* опција, у **конкретном случају**, даје одговоре на питања да ли постојеће стање ствари у области запошљавања на локалном нивоу може да се унапреди без било какве интервенције, односно доношења програма запошљавања и зашто не може, односно шта ће се десити ако се не донесе поменути програм.

Поред *status quo* опције, потребно је идентификовани најмање још две опције које би на различите начине и са различитим активностима могле да доведу до остваривања циљева који се желе постићи. Свака размотрена опција мора да буде релевантна, односно мора да буде уско повезана са поменутиим утврђеним циљевима.

Да би могла да се изабере најповољнија опција за остваривање утврђених циљева, односно да би се утврдили предности и недостаци сваке разматране опције, потребно је за сваку опцију анализирати релевантне финансијске, економске, друштвене и управљачке ефекте, ефекте на животну средину и ризике за остварење те опције. **Кључна питања за анализу поменутих ефеката** дата су у прилозима 5–10. *Уредбе о методологији ујрављања јавним йолиийикама, анализи ефекаииа јавних йолиийика и йройиса и садржају йојединачних докуменатиа јавних йолиийика.*

Напомена: Анализирају се само они ефекти опција који су најзначајнији у конкретном случају (нпр. ако област планирања нема ефекте на животну средину, ти ефекти се не анализирају нити се приказују у документу јавне политике).

Након анализе сваке опције следи **поређење опција**, које обухвата поређење свих предности и недостатака сваке анализиране опције да би се утврдило која је од њих најефикаснија за постизање утврђених циљева, односно која има најмање недостатака. За поређење опција потребно је **утврдити критеријуме за поређење**. Свака опција се пореди по утврђеним критеријумима, проналазе се аргументи за и против сваке опције, а на основу кључних аргумената за и против, опције се оцењују и рангирају.

Приликом избора критеријума потребно је водити рачуна о томе да се они утврђују на основу претходно утврђених циљева и најважнијих потенцијалних ефеката које могу да остваре опције. Неки од критеријума који могу бити применљиви у спровођењу анализе ефеката су:

- ефективност у достизању циљева – да ли би примена одређене опције довела до задовољавајућег степена реализације постављених циљева;
- ефикасност у достизању циљева – сагледава комбинацију времена и трошкова, са једне стране, и квалитет постигнутог резултата, са друге стране;

- трошкови спровођења опције – сагледава висину уложених средстава за реализацију постављених циљева;
- капацитет за спровођење опције – материјални и људски ресурси неопходни за примену предложених опција;
- усклађеност са приоритетима на нивоу ЈЛС – у којој мери опција одговара постојећем правцу реформе или колико ограничава избор у другим доменима.

За поређење разматраних опција могу се користити технике као што је **мулти-критеријумска анализа**. Мултикритеријумска анализа рангира опције на основу изабраних критеријума. Спроводи се тако да се, након што се утврде критеријуми, даје оцена за сваку од опција по сваком од наведених критеријума. Пошто критеријуми могу имати различит значај, могуће их је пондерисати односно могуће им је доделити пондер / тежински коефицијент – нумеричку вредност која означава важност критеријума. Ако се примењују пондери, свака оцена се пондерише према значају који је дат сваком од критеријума како би се добила коначна оцена, на основу које се могу једноставно рангирати разматране опције.

Опције се обично бодују у одређеном распону (нпр. од 1 до 4). Опције могу бити бодоване у апсолутном односу, тако да се свака опција бодује независно, или могу бити бодоване релативно, тако да најгора опција према одређеном критеријуму добије 1, а најбоља 4.

*Матрица перформанси за мултикритеријумску анализу може се видети у прилогу Смерница у обрасцу програма запошљавања – гео 6: **Анализа ефикасијности опција за постизање циљева.***

3.2.6. Мере за постизање циљева

Програм запошљавања треба да садржи преглед и опис мера са анализом ефеката.

Мера представља скуп кључних и повезаних активности које се предузимају ради постизања општег или посебног циља, односно жељеног учинка јавне политике. За остварење сваког постављеног циља потребна је реализација једне, али најчешће више мера, које могу бити међусобно условљене. О идентификацији мера могуће је и пожељно размишљати већ приликом утврђивања циљева. Слично, мапирање активности којима ће се мере конкретизовати препоручује се већ код идентификације мера.

Анализа ефеката мера садржи кратак приказ релевантних финансијских, економских, друштвених и управљачких ефеката, ефеката на животну средину и ризика за остварење мере, као и начина за њихово превазилажење⁷.

⁷ Анализирају се само они ефекти који су најзначајнији у конкретном случају (нпр. ако област планирања нема ефекте на животну средину, ти ефекти се не анализирају нити се приказују у документу јавне политике).

Конкретни примери мера могу се видети у прилози Смерница у обрасцу програма запошљавања – део 7: Мере за њихово остваривање циљева.

На нивоу мера дефинишу се **показатељи резултата** као показатељи учинка, што укључује утврђивање почетне вредности, циљне вредности и извора верификације.

За меру преузету из програма запошљавања, реферисану на посебан циљ чијем остварењу доприноси, **кроз матрицу акционог плана такође се дефинише:**

- врста којој мера припада (регулаторна; подстицајна; информативно-едукативна; институционално-управљачко-организациона; обезбеђивање добара и пружање услуга);
- орган надлежан за спровођење мере, односно праћење и извештавање о реализацији мере, као и партнери у спровођењу, уколико је мера у надлежности више органа или институција;
- период спровођења мере;
- показатељи резултата, са јединицом мере, почетном и циљном вредношћу, као и извором провере;
- процена финансијских средстава потребних за реализацију сваке мере, као и извора из којих се та средства обезбеђују (програм, програмска активност или пројекат у програмском буџету или донаторски пројекат који није обухваћен програмским буџетом).

Мера јавне политике

Како је већ наведено, мера јавне политике јесте скуп кључних и повезаних активности које се предузимају ради постизања општег или посебног циља, односно жељеног учинка јавне политике. **Врста мере јавне политике одређује се према резултатима који се планирају остварити**, а не према форми (пропис или други акт) у којој се те мере доносе. Мере јавне политике могу бити:

- 1) **регулаторне**, у које спадају прописи и други општи акти, које су примењиве када је потребно да се успоставе или измене обавезујући стандарди и/или правила којима се уређују друштвени односи;
- 2) **подстицајне**, у које спадају фискалне мере (субвенције, директна финансијска давања, порези и друго) и друге финансијске и нефинансијске мере, које су примењиве када се конкретан циљ може постићи, односно када се на узроке кључног идентификованог проблема може утицати променом цена и/или фискалних оптерећења;
- 3) **информативно-едукативне**, у које спадају информативне кампање, дистрибуција публикација, образовни програми и сличне активности, које су примењиве када је потребно подићи ниво свести о жељеној промени и начину њеног спровођења, односно о потреби да се превазиђе постојећи проблем и начину да се то учини, укључујући и потребу за променом понашања одређене циљне групе у односу на коју се спроводи јавна политика или пропис, као и случајеве када је потребно подићи ниво знања и на тај начин омогућити заинтересованим странама и циљним групама да своје одлуке

доносе на основу боље информисаности (нарочито у областима као што су здравство, заштита животне средине, саобраћај и сл.);

- 4) **институционално-управљачко-организационе**, у које спада формирање посебних институција или обезбеђивање нових, односно прерасподела већ расположивих ресурса у постојећим, како би се осигурало спровођење мера предвиђених у документима јавних политика у институцијама јавне управе (државни органи и организације, органи и организације јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавне агенције, јавна предузећа и други имаоци јавних овлашћења), када постојећа организациона структура не обезбеђује ефикасно функционисање тих институција, односно спровођење других врста мера предвиђених у документима јавних политика;
- 5) **обезбеђивање добара и пружање услуга од стране учесника у планском систему**, када се конкретан циљ може постићи, односно када се на узроке кључног идентификованог проблема може утицати обезбеђивањем добара и пружањем услуга, укључујући и јавне инвестиције (капитални и инфраструктурни пројекти, инвестиције и др.).

3.2.7. Дефинисање акџивносџи и осџалих обавезних елеменасџа маџрице акџионоџи џлана, као и друџих елеменасџа акџионоџи џлана

Акџиони план, као документ јавне политике највишег нивоа детаљности, разрађује програм запошљавања ЈЛС, с циљем управљања динамиком спровођења мера локалне политике запошљавања које доприносе остваривању утврђених циљева.

Акџиони план садржи **општи и посебне циљеве преузете из програма запошљавања и показатеље ефеката и исхода**, уз навођење почетне вредности, циљне вредности и извора верификације.

Акџиони план такође садржи **мере преузете из програма запошљавања** са следећим елементима:

- врста којој мера припада (регулаторна; подстицајна; информативно-едукативна; институционално-управљачко-организациона; обезбеђивање добара и пружање услуга);
- орган локалне самоуправе надлежан за спровођење мере, односно праћење и извештавање о реализацији мере, као и партнери у спровођењу, уколико је мера у надлежности више органа или институција;
- период спровођења мере;
- показатељи резултата, са јединицом мере, почетном и циљном вредношћу, као и извором провере;
- процена финансијских средстава потребних за реализацију сваке мере, као и извора из којих се та средства обезбеђују (програм, програмска активност или пројекат у програмском буџету или донаторски пројекат који није обухваћен програмским буџетом).

У акционом плану се дефинишу активности по мерама. Активности представљају скуп послова и задатака које ћете обављати и којима ћете постизати резултате неопходне за спровођење мера локалне политике запошљавања.

У акционом плану се даље дефинишу и **носиоци активности** – било да је реч о органу који спроводи активност или партнерима у спровођењу активности, **рокови** у којима је потребно реализовати наведене активности, **износ процењених финансијских средстава** и **извор** њиховог финансирања, као и веза са програмским буџетом.

Акциони план се, по правилу, **припрема и доноси истовремено са програмом запошљавања и обухвата цео период важења програма**, чиме се постиже конзистентност програма запошљавања у целини. Ако у моменту доношења програма запошљавања не може бити сагледана комплетна динамика активности, тада се акциони план доноси на краћи рок, од најмање једне године, а по његовом истеку, доноси се нови, прилагођен преосталим задацима које треба спровести. Уколико акциони план није део програма запошљавања, тада програм обавезно мора да садржи рок за доношење акционог плана, који не може бити дужи од 90 дана од дана доношења програма.

Пример појачане матрице акционог плана може се погледати у прилогу Смерница у обрасцу акционог плана.

Други елементи акционог плана

Акциони план, на основу члана 39. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, поред елемената утврђених прописима којима се уређује плански систем, између осталог, садржи и **мере активне политике запошљавања и категорије теже запошљивих лица које имају приоритет за укључивање у мере активне политике запошљавања.**

Мере активне политике запошљавања

Како је већ наведено, мере АПЗ дефинишу се, у складу са *Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености*, као активности усмерене ка унапређењу/повећању запослености и смањењу незапослености.

Локална самоуправа може мере АПЗ реализовати кроз два модалитета: удруживањем средстава из буџета Републике и буџета ЈЛС (суфинансирање мера предвиђених програмом запошљавања са пратећим акционим планом), као и средствима из буџета ЈЛС уз закључивање споразума о техничкој сарадњи са НЗС.

Избор једног или оба модалитета реализације мера АПЗ захтева да се у овом делу акционог плана **опишу мере АПЗ које ће се реализовати**. Опис мере АПЗ треба да обухвати следеће: садржај и начин реализације мере, трајање, трошкове спровођења, циљну групу којој је мера АПЗ намењена, очекивани резултат (број укључених лица), носиоце активности, укупан износ опредељених финансијских средстава и изворе финансирања и др.

Категорије теже запошљивих лица на локалном тржишту рада које имају приоритет за укључивање у мере АПЗ

На основу прикупљених података и анализе тржишта рада у делу регистроване незапослености, потребно је да ЈЛС идентификују категорије лица које се налазе у неповољнијем положају на локалном тржишту рада које ће имати приоритет за укључивање у мере АПЗ (нпр. жене без квалификација из руралних области / села, самохрани родитељи са двоје или више малолетне деце, незапослена лица која се брину о зависним члановима домаћинства итд.). Ово се посебно наглашава с обзиром на то да је једна од најчешћих грешака коју ЈЛС праве „копирање” категорија теже запошљивих лица са републичког нивоа, чак и у случајевима када одређене категорије уопште нису заступљене на локалном тржишту рада или су заступљене у незнатном броју.

Детаљна анализа података такође захтева сегментацију неке шире категорије незапослених лица, као што су, нпр. млади или старији, како би се прецизно утврдило ко из категорије ових лица има најнеповољнији положај на тржишту рада. У практичном смислу то значи да нису сви незапослени млади или старији мушкарци или жене идентификовани као група којој су системска помоћ и подршка потребне. Пожељно је утврдити групе (нпр. дугорочно незапослени млади или старији без квалификација, високообразовани млади без радног искуства у струци, млади или старији са инвалидитетом итд.) које карактерише неповољнији положај на локалном тржишту рада.

Такође, треба имати на уму да неко лице може бити рањиво по неколико основа (вишеструко рањиво), нпр. дугорочно незапослено лице може истовремено бити лице женског пола, без квалификација, старије од 50 година и сл.

3.3. Фаза 3 – Усвајање програма запошљавања и пратећег акционог плана

Ова фаза посвећена је завршним активностима у процесу израде документа и обухвата следеће:

- спровођење јавне расправе,
- усвајање и објављивање програма запошљавања и пратећег акционог плана.

3.3.1. Спровођење јавне расправе

Надлежни предлагач је дужан да пре подношења на разматрање и усвајање програма запошљавања и пратећег акционог плана, организује и спроведе јавну расправу о том документу и припреми извештај о спроведеној јавној расправи.

При спровођењу јавне расправе о програму запошљавања са пратећим акционим планом потребно је поштовање локалних аката којима се уређује материја

јавних расправа. У неким ЈЛС, надлежност за спровођење јавне расправе приликом усвајања планских докумената делегирана је општинском/градском већу ЈЛС⁸.

Поступак јавне расправе почиње објављивањем јавног позива за учешће у јавној расправи са програмом јавне расправе, на интернет презентацији ЈЛС (општине/града).

Јавна расправа подразумева:

- да се нацрт програма запошљавања са акционим планом постави на званичну интернет презентацију ЈЛС;
- да се дају јасне инструкције за достављање предлога измена и допуна;
- да се дефинишу рокови за достављање коментара и предлога;
- да се припреми и буде доступан свим заинтересованим странама образац (форма) за достављање коментара и предлога;
- да се одржи јавна презентација нацрта програма запошљавања са акционим планом како би се најшира јавност из локалне заједнице упознала са садржајем нацрта докумената.

Након завршетка јавне расправе, надлежни предлагач припрема **извештај о спроведеној јавној расправи**, који треба да садржи:

- информацију о времену и месту одржавања јавне расправе;
- информације о коришћеним методама за спровођење јавне расправе;
- податке о учешћу органа јавне власти, организација цивилног друштва и привредних субјеката у јавној расправи;
- примедбе и сугестије упућене на текст програма запошљавања и претећег акционог плана који је био на јавној расправи;
- информације о начину на који су сугестије уграђене у текст докумената и, ако нису, због чега предлог није прихваћен.

Надлежни предлагач је дужан да извештај о спроведеној јавној расправи објави на интернет презентацији ЈЛС најкасније у року од 15 дана од дана завршетка јавне расправе.

После завршетка јавне расправе, надлежни предлагач је дужан да ажурира нацрт програма запошљавања са пратећим акционим планом и да ажурирану верзију тих докумената објави на интернет презентацији ЈЛС, најкасније седмог радног дана пре подношења докумената скупштини ЈЛС на разматрање и усвајање.

Извештај о спроведеним консултацијама и јавној расправи прилаже се уз предлог програма запошљавања са пратећим акционим планом који се шаље на усвајање. Кратки приказ овог процеса у форми информације о резултатима спроведених консултација и јавне расправе, представљају се у самом програму запошљавања.

У прилогу Смерница у обрасцу програма запошљавања видећи гео 9: Информације о резултатима консултациивног процеса.

⁸ У претходним годинама неке ЈЛС су усвојиле одлуке о јавним расправама, у складу са моделом који је развила СКГО (<http://www.skgo.org/modeli-akata?search=javnim+raspravama&thematic=&subthematic=>).

3.3.2. Усвајање и објављивање програма запошљавања са пратећим акционим планом

Нацрт програма запошљавања са пратећим акционим планом доставља се на давање мишљења ЛСЗ.

Уколико је мишљење ЛСЗ позитивно, предлог програма запошљавања са пратећим акционим планом се упућује на усвајање надлежном органу ЈЛС – скупштини ЈЛС.

Напомињемо да је чланом 38. *Закона о планском систему РС* прописано да *документ јавних политика ЈЛС усваја скупштина ЈЛС*, осим ако посебним законом није другачије прописано.

Програм запошљавања са пратећим акционим планом, по усвајању од стране скупштине ЈЛС, **објављује се на интернет презентацији ЈЛС** или на други примерени начин (нпр. на порталу еКонсултације), **у року од седам радних дана од дана усвајања.**

4. СПРОВОЂЕЊЕ, ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕЗУЛТАТИМА СПРОВОЂЕЊА ПРОГРАМА ЗАПОШЉАВАЊА И ПРАТЕЋЕГ АКЦИОНОГ ПЛАНА

Спровођење програма запошљавања подразумева спровођење мера и активности утврђених акционим планом за спровођење програма запошљавања и зависи од свих заинтересованих страна наведених у документу. Кључни услов за остваривање циљева програма запошљавања је изградња ефикасног институционалног оквира, односно структуре за праћење и координацију спровођења програма запошљавања и извештавање и вредновање учинака програма запошљавања, која се дефинише у самом документу.

У прилогу Смерница у обрасцу програма запошљавања видећи гео 8: Механизам за спровођење програма и начин извештавања о резултатима спровођења.

Највећу одговорност за праћење и координацију спровођења програма запошљавања, као и извештавање и вредновање учинака, треба да преузме општинска/градска управа са надлежним организационим јединицама (секретаријат, одељење, служба).

Програм запошљавања се спроводи кроз акциони план који је његов саставни део и по правилу се усваја истовремено. У случају када се акциони план не доноси истовремено са програмом запошљавања, потребно је дефинисати рок за усвајање акционог плана. Такође, уколико је период важења првог акционог плана краћи од периода важења програма, потребно је дефинисати периоде доношења акционих планова за спровођење програма запошљавања.

Начин и временски период достављања података и информација о спровођењу програма запошљавања и акционог плана дефинишу се уз вођење рачуна о томе да се благовремено обезбеде подаци и информације потребни за извештавање о резултатима спровођења.

Праћење спровођења програма запошљавања састоји се из **редовног прикупљања података о остварености циљева, спровођењу мера и активности**

дефинисаних у акционом плану у односу на планирану динамику, као и поређењу остварених и циљних вредности показатеља. Праћење такође обухвата и прибављање информација о ризицима који могу одложити или угрозити спровођење програма запошљавања.

Праћење спровођења програма запошљавања спроводи се уз узимање у обзир података и информација добијених од свих органа и организација који су одговорни за спровођење мера и активности локалне политике запошљавања, као и података и информација прибављених из других извора, ако се односе на циљеве ове политике. Праћење спровођења обезбеђује временске серије података, које поуздано показују шта се дешавало током спровођења програма запошљавања, односно локалне политике запошљавања која је њиме обликована.

Функција праћења спровођења је неопходна за **добро управљање** – мора се благовремено знати који се ресурси не троше или активности не одвијају према плану (без обзира на то како добро је планирано и припремљено за спровођење мере) и какви резултати се остварују, жељени или нежељени.

Благовремено откривање одступања од планираних резултата у процесу праћења спровођења, омогућава предузимање додатних активности да би се локална политика запошљавања вратила на жељени пут, прилагодила новим околностима (**ревизија програма запошљавања / корекција показатеља**) и постигли постављени циљеви.

Извештавање о резултатима спровођења и постигнутим учинцима јавних политика јесте објективно, потпуно, проверљиво и благовремено обавештавање заинтересованих страна и циљних група о спровођењу усвојених планских докумената и постигнутим учинцима. Рокови за извештавање о спровођењу докумената јавних политика дефинисани су *Законом о њланском систему РС* (члан 43), а сходна примена на програм запошљавања и пратећи акциони план је следећа:

- о спровођењу акционог плана извештава се најкасније у року од 120 дана по истеку сваке календарске године од дана усвајања;
- о спровођењу програма запошљавања који прати акциони план, извештавање се врши најкасније шест месеци након истека примене (финални извештај), као и по истеку треће календарске године од усвајања ако је програм запошљавања донет за период дужи од три године.

Годишњи извештај о резултатима спровођења акционог плана који прати програм запошљавања треба да **садржи**:

- назив документа јавне политике за који је акциони план утврђен, као и назив ЈЛС надлежне за координацију и извештавање;
- информације о **учинцима локалне политике запошљавања** током периода спровођења – за општи циљ и посебне циљеве, као и мере, уносе се подаци о стварно постигнутим учинцима (остварене вредности дефинисаних показатеља) у односу на планиране (циљна вредност показатеља);
- информације о **статусу активности** којима се означава напредак у спровођењу активности („завршено”, „у току”, „није започето”, „одустало се”);

- кратко образложење напретка односно **да ли су активности** из акционог плана **реализоване** на предвиђен начин и у року;
- разлози за одступање од плана, уколико активности нису реализоване и нису предузете мере за решавање проблема;
- информације о будућим корацима за реализацију активности;
- информације о **реализацији средстава** (процент утрошених средстава у односу на планирана).

Образац табеларног приказа извештаја о спровођењу мера и активности утврђених у акционом плану може се преузети са сајта Републичког секретаријата за јавне политике: <https://rsjp.gov.rs/sr/izvestavanje-o-ap-djl/>.

Када говоримо о **објављивању**, извештаји треба да буду **јавни и доступни** на интернет презентацији ЈЛС у отвореном дигиталном формату, погодном за преузимање и даље коришћење.

5. ВРЕДНОВАЊЕ УЧИНАКА ПРОГРАМА ЗАПОШЉАВАЊА

Вредновање учинака програма запошљавања, које се спроводи израдом *ex-post* анализе, представља последњи корак у циклусу спровођења документа и изводи се након завршетка свих планираних активности.

Вредновање учинака јавних политика јесте оцењивање ефикасности и ефективности јавне политике која се спроводи, односно која је спроведена, њених учинака на основу релевантних података и анализа, као и резултата праћења спровођења, ради њеног преиспитивања и унапређења, односно како би се утврдило да ли је потребно увести одређене измене

Приликом вредновања локалне политике запошљавања користе се обрађени подаци добијени поступком праћења спровођења и извештавања, али и додатне анализе како би се оценио степен промене који је настао спровођењем локалне политике запошљавања.

Вредновање ефеката локалне политике запошљавања ће пружити компаративни увид *ex ante* и *ex post* ситуације и анализу позитивних и/или негативних дешавања током интервенције. **Циљ вредновања је добијање дубинског увида у реализацију локалне политике запошљавања, како би се резултати ове анализе искористили у наредном циклусу планирања локалне политике запошљавања.** На основу налаза вредновања, дефинишу се препоруке које креаторима политике омогућавају да сагледају **стварне позитивне и негативне ефекте** спровођења локалне политике запошљавања. Другим речима, на основу ове анализе донеће се одлука о томе да ли треба наставити са спровођењем политике, да ли политика изискује мање допуне или корените промене, односно да ли треба прекинути са даљим спровођењем те политике и планирати како даље.

Уколико је то могуће, треба размислити о могућности да извештај о вредновању ефеката локалне политике запошљавања (*ex post* анализу) припреме стручњаци који нису запослени у органима локалне самоуправе, јер се на тај начин може обезбедити објективност суда о оствареним резултатима. То је уобичајена пракса у свету и ЕУ јер се сматра да је вредновање успешности неке политике изузетно комплексан посао, који траје између 6 и 12 месеци и тражи консултације са заинтересованим странама и другим лицима и организацијама изван директног круга

заинтересованих. У овом случају, препорука је да ЈЛС у склопу средстава за реализацију програма запошљавања одреде одређени износ за спровођење екстерног вредновања учинака у редовним средњорочним интервалима.

Учинак локалне политике запошљавања вреднује се на основу критеријума, односно **оцењују се релевантност, ефикасност, ефективност и одрживост** јавне политике, с циљем њеног преиспитивања и унапређења, односно ревизије и даљег планирања.

Критеријуми вредновања

- а) **Релевантност** је критеријум који нам даје одговор на питање да ли су постављени циљеви у складу са потребама корисника, приоритетима, дефинисаним стратегијама и политикама.
- б) **Ефективност** је критеријум помоћу којег се сагледава у којој мери су постављени циљеви остварени или какав је напредак остварен - јавна политика се сматра ефективном ако њени резултати доводе до жељених исхода и постижу планиране ефекте.
- в) **Ефикасност** је критеријум помоћу којег се мери однос између резултата јавних политика и ресурса који су ангажовани за њихово постизање, односно колико се економично ресурси (средства, експертиза, време) користе и претварају у резултате.
- г) **Одрживост** је критеријум помоћу којег се мери да ли се користи од јавне политике настављају и након њеног спровођења. Оцена одрживости бави се ефектима јавних политика на дуги рок.

Кључна питања за вредновање учинака докумената јавних политика за четири горе наведена критеријума дата су у **Прилогу 12**. *Уредбе о методологији управљања јавним полицикама, анализи ефеката јавних полицика и пројиса и садржају појединачних докумената јавних полицика.*

Вредновањем се завршава „животни век“ једног програма запошљавања, али се налази уграђују у наредне циклусе планирања. Дакле, говоримо о континуираном цикличном бављењу локалном политиком запошљавања, које, уколико се спроводи на прави начин, увек пред креаторе политика поставља изазове и захтеве за нове приступе, партнерства и решења.

6. ПРИЛОГ

ПРОГРАМ ЗАПОШЉАВАЊА
(град/ојштина)
СА АКЦИОНИМ ПЛАНОМ ЗА ПЕРИОД
(навести период⁹)

⁹ Програм се усваја по правилу за период до три године.

Садржај

1. УВОД	69
2. НОРМАТИВНИ И ПЛАНСКИ ОКВИР	70
3. ОПИС ПОСТОЈЕЋЕГ СТАЊА	72
3.1. Општи подаци	72
3.2. Демографски подаци	72
3.2.1. Старосна структура становништва	73
3.2.2. Етничка структура становништва.....	74
3.2.3. Образовна структура становништва	74
3.2.4. Дигитална (комјутерска) писменост становништва	74
3.3. Привреда.....	75
3.3.1. Привредна структура	75
3.3.2. Предузетништво.....	75
3.4. Тржиште рада.....	76
3.4.1. Регистрована запосленост	76
3.4.2. Зарада	78
3.4.3. Регистрована незапосленост	78
3.4.4. Теже запошљива лица	79
3.4.5. Тражња на тржишту рада.....	80
3.5. Мапирање и анализа постојећих услуга на територији града/општине од значаја за локалну политику запошљавања	80
3.5.1. Инструменти за подршку предузетништву.....	80
3.5.2. Образовни квалификације	80
3.5.3. Услуге социјалне заштите.....	81
3.5.4. Каријерно вођење и саветовање (КВиС).....	81
3.5.5. Пројекти у области запошљавања (актуелни и планирани у периоду реализације програма запошљавања):.....	81
3.6. Анализа остварених резултата спровођења претходног планског документа.....	81
3.7. SWOT анализа – процена ризика и потенцијала тржишта рада на територији града/општине.....	82
3.8. Анализа проблема	82
3.9. Анализа упоредне праксе	83
4. ПРОМЕНА КОЈА СЕ ПОСТИЖЕ СПРОВОЂЕЊЕМ ПРОГРАМА	84
5. ЦИЉЕВИ ПРОГРАМА	85

6. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ОПЦИЈА ЗА ПОСТИЗАЊЕ ЦИЉЕВА	87
7. МЕРЕ ЗА ПОСТИЗАЊЕ ЦИЉЕВА	88
7.1. Примери мера по циљевима	88
8. МЕХАНИЗАМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПРОГРАМА И НАЧИН ИЗВЕШТАВАЊА О РЕЗУЛТАТИМА СПРОВОЂЕЊА ПРОГРАМА	90
9. ИНФОРМАЦИЈЕ О РЕЗУЛТАТИМА КОНСУЛТАТИВНОГ ПРОЦЕСА	91
10. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПРОГРАМА.....	92
11. ЗАВРШНИ ДЕО	93
12. АКЦИОНИ ПЛАН – ОБРАЗАЦ СА ПРИМЕРИМА	94
12.1. Мере активне политике запошљавања	96
12.2. Категорије теже запошљивих лица на локалном тржишту рада које имају приоритет за укључивање у мере АПЗ	96

1. УВОД

У уводу се:

Наводе разлози за доношење програма запошљавања, који укључују одговоре на питања:

- 1) Зашто се приступило изради програма запошљавања, односно које су индикације да постоји потреба за јавном интервенцијом?
- 2) На чију иницијативу се приступило изради програма запошљавања?
- 3) Да ли се програм запошљавања доноси први пут или се доноси због истека важећег документа?¹⁰ Уколико се доноси због истека важећег документа, даје се кратка информација о резултатима спровођења претходних докумената;

Наводи правни основ за доношење програма запошљавања:

- чл. 15. и 38. Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18);
- члан 41. (односно члан 40. за покрајински програм запошљавања) Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 30/10 – др. закон, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон, 113/17 и 49/21);
- пропис локалне самоуправе који уређује доношење документа јавне политике (уколико постоји).

Даје се кратка информација о институцијама, органима и партнерима укљученим у израду програма запошљавања.

Наводи се која је улога и састав локалног савета за запошљавање, као и која је улога и састав радне групе за израду програма запошљавања и акционог плана.

¹⁰ Највећи број локалних самоуправа је у претходном периоду усвајао локални акциони план запошљавања (ЛАПЗ), те треба дати кратку информацију о резултатима спровођења претходних ЛАПЗ.

2. НОРМАТИВНИ И ПЛАНСКИ ОКВИР

А) Наводе се прописи од значаја за програм запошљавања.

У Смерницама, у делу *Нормативни оквир политике запошљавања*, поред Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености и Закона о планском систему РС, дата је опширна листа закона који могу бити значајни за област запошљавања и локалну политику запошљавања, из које се могу изабрати они који се процене као релевантни за прилике у конкретној јединици локалне самоуправе и њене потребе.

(На пример, уколико у свом програму запошљавања, прекознаће проблем незапослености и неактивности младих и одредиће да се посебни циљ програма запошљавања или мера програма запошљавања баве подзаступљеношћу младих на тржишту рада, за вас ће бити значајан Закон о младима.)

Б) Наводе се релевантни плански документи, као и циљеви, мере или друга веза са програмом запошљавања.

- План развоја јединице локалне самоуправе (наводе оне локалне самоуправе које имају усвојен план развоја, који би требало да одреди/садржи развојни правац или приоритетни циљ који се односи на локалну политику запошљавања и који се онда може преузети као општи циљ програма запошљавања).
- Стратегија запошљавања – навести циљеве и мере из Стратегије запошљавања и како су даље разрађени кроз програм запошљавања на локалном нивоу (не треба сви да буду разрађени).
- У Смерницама, у делу *Плански оквир за локалну политику запошљавања*, дата је опширна листа националних планских докумената који могу бити значајни за област запошљавања, из које се могу изабрати они који се процене као релевантни за прилике у конкретној јединици локалне самоуправе и њене потребе.

(На пример, уколико у свом програму запошљавања прекознаће проблем искључивања тржишту рада лица у стању социјалне потребе, као и да је за уклањање баријера са којима се ова лица суочавају потребно остварити сарадњу са сектором социјалне заштите, за вас ће бити релевантна Стратегија деинституционализације и развоја услуга социјалне заштите у заједници за период 2022–2026. године.)

- Други релевантни национални документи

(На пример, План имплементације Гаранције за младе за оне ЈЛС које ће бити укључене у иницијирање у првом периоду, а касније, када се зайоче са њим имплементацијом, за све ЈЛС).

- Други субнационални плански документи
(На пример, украјински програма запошљавања за локалне самоуправе на територији аутономне Украјине, локални плански документи за унапређење положаја младих, за унапређење положаја Рома, за развој социјалне заштите, програма локалној економској развоја...)

3. ОПИС ПОСТОЈЕЋЕГ СТАЊА

Опис постојећег стања садржи приказ основних показатеља од непосредног и посредног значаја за локалну политику запошљавања и локално тржиште рада, који треба да послуже као основ за анализу проблема. Поред тога укључује и *ex post* анализу ефеката претходног документа јавне политике (за прво време то ће бити ЛАПЗ), *SWOT* анализу и анализу упоредне праксе, што свеукупно треба да послужи формулисању визије и циљева програма запошљавања.

3.1. Општи подаци

У овом делу се у кратким цртама дају основне карактеристике општине/града (као што су: којој области и региону припада, да ли је административни центар и сл.).

Наводе се површина, број насеља, број катастарских општина, број месних заједница и слични подаци. Описују се географски положај, саобраћајнице и сл.

У наставку су дати показатељи, груписани по областима, и предлог њиховог приказа, са инструкцијама шта би требало анализирати, а које можете користити приликом припреме програма запошљавања. Истиче се да листа није исцрпна, да можете приказати и друге податке које сматрате релевантним, као и да не морате приказати неке од података за које сматрате да немају значај за локалне прилике.

3.2. Демографски подаци

Наводе се последњи доступни подаци о броју становника, густини насељености, природном прираштају и сл.

Табела 1. Број становника, према полу и подели на градско и остало становништво, 2011–2022.

Година пописа	Мушкарци	Жене	Градско	Остало	Укупно становништво
2011.					
2022.					
Промена 2022/2011					

Извор: РЗС

На основу података треба анализирати трендове, односно да ли број становника опада или расте, пољну структуру, може се вршити поређење и са кретањима на републичком и регионалном нивоу. Да ли је заступљеније градско или остало становништво, постоји ли промена у структури градској и осталој становништва, у ком правцу се дешава промена....?

3.2.1. Старосна структура становништва

Табела 2. Старосна структура становништва, према полу, 2011–2022.

КАТЕГОРИЈЕ Број		Попис 2011.		Попис 2022.	
		Удео у укупном становништву (%)	Број	Удео у укупном становништву (%)	
0–14	Укупно				
	мушкарци				
	жене				
15–29	Укупно				
	мушкарци				
	жене				
30–49	Укупно				
	мушкарци				
	жене				
50–64	Укупно				
	мушкарци				
	жене				
65+	Укупно				
	мушко				
	женско				

Извор: РЗС

На основу података треба анализирати старосну структуру становништва према последњим подацима, као и кретања у посматраном периоду. Да ли долази до повећањем обима старосне групе, углавном економски неактивној становништва и какве ће последице има на економију и социјалну политику? Број младих до 15 година старости и младих (15–29) и њихово учешће у укупном становништву, кретање

учешћа младих у посматраном периоду. Број и учешће радно способног становништва¹¹ (15+), уз издвајање старосне категорије 15–64. Поређење са показатељима на рејубличком нивоу.

3.2.2. Етничка структура становништва

Наводе се присутне националне мањине, број њихових припадника, као и учешће у укупном броју становника.

3.2.3. Образовна структура становништва

Наводи се образовна структура становништва према подацима РЗС (попис 2022). Може се приказати и у оквиру табеле, са разврставањем према полу.

На основу података треба анализирати образовну структуру тако да се одговори на питања да ли је она недовољна, да ли проценити становништва без основног образовања или само са основним образовањем указује на потребу да се уложи додатни напори како би се унапредила знања и вештине локалног становништва и друштва слична питања.

3.2.4. Дигитална (комјутерска) писменост становништва

Убрзани развој информационо-комуникационих технологија (ИКТ) остварује утицај на све сегменте живота и потребу за савладавањем нових вештина, па би из тог разлога овој области требало дати одређени значај и у оквиру програма запошљавања. Овде је корисно сагледати циљеве из Стратегије развоја дигиталних вештина у Рејублици Србији за период од 2020. до 2024. године и активности предвиђене Акционим планом за њено спровођење.

Подаци о дигиталној/компјутерској писмености становништва нису доступни за ниво ЈЛС, али се на нивоу региона дају одређени показатељи, као што су: *потреба информационо комуникационих технологија (РЗС) – домаћинства која поседују рачунар, интернет прикључак и широкојасну интернет конекцију, по регионима; и Статистички годишњак (РЗС) – комјутерска писменост становништва.*

Уколико су се спроводила или се спроводе одређена истраживања у овој области, могу се искористити ти подаци.

¹¹ Радно способно становништво обухвата сва лица старе 15 и више година.

3.3. Привреда

Наводи се група/степен развијености града/општине у складу са важећом *Уредбом о утврђивању Јединствене листе развијености региона и јединица локалне самоуправе*. Могу се навести подаци о пољопривредном земљишту и његовој структури, броју регистрованих пољопривредних газдинстава и сл.

Треба кратко навести и перспективу развоја, потребна улагања, изградњу саобраћајница, планиране директне инвестиције и др.

3.3.1. Привредна друштва

Наводи се последњи податак о броју привредних друштава и броју привредних друштава на 1000 становника.

Табела 3. Број привредних друштава, новооснованих и брисаних/угашених привредних друштава по годинама (приказују се подаци за последњих 5 година)

Година	Број привредних друштава	Број новооснованих привредних друштава	Број брисаних/угашених привредних друштава
2018.			
2019.			
2020.			
2021.			
2022.			

Извор: Аналитички сервис ЈЛС

Потребно је описати кретања вредности приказаних у табели и дати закључак. Да ли се повећава или смањује број привредних субјеката у посматраном периоду, однос броја брисаних/угашених и броја новооснованих привредних друштава...

Треба приказати структуру привредних друштава према величини (велика, средња, мала и микро привредна друштва – подаци АПР-а), секторску припадност привредних друштава, стране инвеститоре и најзначајнија привредна друштва, која запошљавају највећи број лица.

3.3.2. Предузетништво

Наводи се број предузетника и број предузетника на 1000 лица. Може се упоредити са показатељима на регионалном нивоу.

Табела 4. Број предузетника, новооснованих и угашених/брисаних предузетника, по годинама (приказује се период од последњих 5 година)

Година	Број новооснованих предузетника	Број угашених/брисаних предузетника
2018.		
2019.		
2020.		
2021.		
2022.		

Извор: Аналитички сервис ЈЛС

Треба анализирајти податке и исцрпљиву потенцијал предузетничтва да омогући квалитетно и одрживо запошљавање. Уколико је однос новооснованих у угашених/брисаних предузетника недовољан, треба исцрпљиву узроке и развојити иницијативе за додатне подрике у првим годинама пословања.

Уколико је на локалу сprovedено исцрпљивање колико је новооснованих предузетника представило пословање након прве године, могу се приказати и анализирајти и ти подаци.

3.4. Тржиште рада

3.4.1. Регистрована запосленост

Наводе се последњи доступни подаци о броју запослених, према полу. Наводе се број/процент запослених у правним лицима, приватни предузетници и запослени код њих и регистровани индивидуални пољопривредници. Број запослених лица доводи се у везу са укупним бројем радно способног становништва на територији града/општине.

Табела 5. Кретање запослености у граду/општини у периоду (последњих 5 година)

	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Број запослених					
Учешће запослених у укупном броју радно способног становништва (15+), % ¹²					

Извор: Аналитички сервис ЈЛС

¹² Може се приказати и учешће запослених у старосној категорији 15–64 године.

Треба анализирати податке и испитати тренд крепања регистроване запо-слености, да ли је било неких одступања, чиме су она била изазвана (нпр. пандемија болести COVID-19, поремећаји на глобалном тржишту због рата у Украјини или локални фактори као што су зашварње/ошварње већих привредних групава, долазак/одлазак инвеститора и сл.).

Табела 6. Структура запослености по секторима делатности (последње три године)

Делатност	2020.	2021.	2022.	Промена 2022/2020.
Пољопривреда, шумарство и рибарство				
Рударство				
Прерађивачка индустрија				
Снабдевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација				
Снабдевање водом; управљање отпадним водама, контролисање процеса уклањања отпада и сличне активности				
Грађевинарство				
Трговина на велико и трговина на мало; поправка моторних возила и мотоцикала				
Саобраћај и складиштење				
Услуге смештаја и исхране				
Информисање и комуникације				
Финансијске делатности и делатност осигурања				
Пословање некретнинама				
Стручне, научне и техничке делатности				
Административне и помоћне услужне делатности				
Државна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање				
Образовање				
Здравствена и социјална заштита				
Уметност, забава и рекреација				
Остале услужне делатности				

Извор: РЗС

Треба анализирати податке и крепање запо-слености по секторима са по-ређењем на републичком нивоу и издвајањем (нпр. 3) сектора који имају највећи и најмањи број запослених. Посебно треба испитати који сектори су највише допринели повећању/смањењу регистроване запо-слености, где је највећа промена у посматраном периоду, да ли се остварује пораст запо-слености у радно интензивним секторима, секторима са интнзивним знањем и сл.

3.4.2. Зарада

Наводи се износ просечне зараде без пореза и доприноса (нето зарада) и однос са републичким просеком.

Табела 7. Кретање нето зараде у (навесити град/општину) и РС по годинама (подаци за последњих 5 година)

Година	Просечна зарада (град/општина)	Просечна зарада РС	Однос (град/општина) и РС
2018.			
2019.			
2020.			
2021.			
2022.			

Извор: РЗС

Пошребно је описати кретања просечне нето зараде, однос са републичким просеком, може се узети у обзир и кретање у односу на просечне зараде у региону.

3.4.3. Рециривана незајосленост

Наводе се последњи доступни подаци о броју незапослених на евиденцији НСЗ у граду/општини (просечан број за годину).

Табела 9. Кретање незапослености у граду/општини, у периоду (последњих 5 година)

	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	Промена 2022/2018.
Број незапослених на евиденцији, просек						број
Учешће у укупном броју радно способног становништва (15+)13, %						процентни поен

Извор: НСЗ

Пошребно је анализирати кретање рецириване незајослености у посматраном периоду и то довести у везу са кретањем броја радно способних становника и рецириване зајослености. Може се испитати да ли је смањење на евиденцији НСЗ резултат повећања зајослености, смањења броја становника или су незајослени обесхрабрани и не пријављују се на евиденцију...

13 Може се приказати и учешће запослених у старосној категорији 15–64 године.

Табела 8. Учешће незапослених на евиденцији НСЗ, по карактеристикама, у периоду (последњих 5 година)

	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	Промена 2022/2018.
	Број лица на евиденцији, просек					број
Незапослена лица						
	Учешће у укупном броју, у %					процентни поен
Пол						
Мушкарци						
Жене						
Образовање						
Лица без квалификација или са ниским нивоом квалификација*						
Средње образовање						
Високо образовање						
Старост						
Млади, 15–29						
30–49						
Старији, 50 и више						
Дужина тражења посла						
До годину дана						
Дугорочно незапослени (дуже од 12 месеци)						
Веома дуго незапослени (дуже од 2 године)						

*Односи се на: лица без завршене основне школе, са завршеном основном школом и са непотпуном средњом школом.

Извор: НСЗ

На основу података треба анализирати ситуацију регистроване незапослености. Прво треба истражити зависност жена на евиденцији НСЗ у односу на мушкарце и односу на њихово учешће у укупном стању, кретање незапослености у посматраном периоду. Затим треба обрадити образовну и старосну ситуацију незапослених на евиденцији НСЗ, као и дужину тражења посла, односно учешће дугорочно незапослених у укупном броју незапослених. Ове параметре треба упоредити са онима на републичком нивоу.

3.4.4. Теже запошљива лица

Теже запошљива лица, у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, јесу незапослена лица која због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социо-демографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада или због других објективних околности теже налазе посао. Посебно су угрожена лица која се истовремено суочавају са више фактора рањивости / отежане запошљивости.

Посебно се могу обрадити следеће категорије: жене, млади, старији од 50 година, дугорочно незапослени, лица без квалификација или са ниским нивоом квалификација, ОСИ, Роми, корисници НСП... зависно од њихове заступљености на евиденцији НСЗ.

Поред регистроване незапослености, може се обрадити и **евиденција лица привремено спречених за рад**¹⁴.

3.4.5. Тражња на тржишту рада

Потребно је приказати и анализирати податке о пријави потреба за запошљавањем, кретању пријава, дефицитарним и суфицитарним занимањима, запошљавању са евиденције и др. (извор: НСЗ).

Корисне податке о тражњи на локалном тржишту рада могу дати и регионалне развојне агенције, привредне коморе (зависно од тога шта је формирано на нивоу града/општине), послодавци...

3.5. Мапирање и анализа постојећих услуга на територији града/општине од значаја за локалну политику запошљавања

3.5.1. Инструменти за подршку предузетништву

Да ли на територији локалне самоуправе постоје бизнис инкубатори, регионалне развојне агенције, привредна комора, старт-ап иновациони центри, научно-технолошки паркови, хабови и др. који пружају подршку предузетницима и почетницима у пословању? Описати погодности и услуге које се пружају.

3.5.2. Образовни кацијети

Формално образовање: предшколске установе (приватне и јавне); основне школе, средње стручне школе, гимназије, високе школе, универзитети/факултети.

¹⁴ У Правилнику о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања („Службени гласник РС”, бр. 102/15, 5/17, 9/18) детаљније се описује начин вођења ове посебне евиденције.

Овде се могу исцртавати квалитетни предшколских установа, односно обухват предшколским образовањем и васпитањем, колико деце остале неучисано, и то се може увезати са укључивањем жена са породичним обавезама на тржиште рада.

Да ли постоје програми дуалног образовања у средњем стручном и високом образовању?

Неформално образовање: Да ли постоје ЈПОА, регионални центри за обуку, који програми обука се нуде и да ли одговарају потребама локалног тржишта рада?

Да ли постоје обуке за развој дигиталних вештина?

Поступак признавања претходног учења (ППУ): Да ли је постоји ЈПОА акредитован за поступак ППУ?

3.5.3. Услуге социјалне заштите

Које услуге социјалне заштите постоје на нивоу ЈЛС, који су капацитети ових услуга и да ли могу да задовоље потребе корисника?

3.5.4. Каријерно вођење и савештовање (КВиС)

Информацију о доступним услугама КВиС могу пружити НСЗ, агенције за запошљавање, школе, ЈПОА, ОЦД...

3.5.5. Пројекти у области запошљавања (актуелни и планирани у периоду реализације програма запошљавања):

Информацију могу пружити на првом месту ОЦД које делују на локалу.

3.6. Анализа остварених резултата спровођења претходног планског документа

Ex-post анализа ефеката претходног документа јавне политике (приказ резултата спровођења ЛАПЗ-а, приказ планираних активности које нису спроведене и потешкоћа које су се појавиле при спровођењу ЛАПЗ-а, планиране и реализоване мере АПЗ, укључивање лица, посебно категорија теже запошљивих, бруто ефекти спроведених мера АПЗ...).

Табела 9. Издвајања средстава из буџета ЈЛС за мере АПЗ

Врста трошка	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Финансирање мера АПЗ					
Суфинансирање мера АПЗ					
УКУПНО					

Пошребно је сагледајти издвајања у посматраном периоду, да ли имају стабилан тренд повећања или смањења, да ли је било одступања, однос издвајања за самостално финансирање мера АПЗ и издвајања за суфинансирање.

3.7. SWOT анализа – процена ризика и потенцијала тржишта рада на територији града/општине

S Снаге	W Слабости
<ul style="list-style-type: none"> • Повољна образовна структура становништва • Развој ИКТ сектора • Развијени инструменти за подршку предузетништву 	<ul style="list-style-type: none"> • Неповољна старосна структура становништва • Недовољна заинтересованост послодаваца / приватног сектора за укључивање у мере АПЗ • Недовољно развијени капацитети за политику запошљавања...
O Могућности	T Претње
<ul style="list-style-type: none"> • Инвестиције, отварање привредних друштава • Пројекти финансирани из средстава ЕУ и других донаторских средстава... 	<ul style="list-style-type: none"> • Неповољни демографски трендови • Затварање привредних друштава • Локални избори...

3.8. Анализа проблема

На основу анализе постојећег стања, кретања показатеља од непосредног и посредног значаја за политику запошљавања и тржиште рада, анализе резултата претходног планског документа, као и SWOT анализе идентификују се проблеми које је потребно решити спровођењем програма запошљавања.

ПРИМЕРИ ПРОБЛЕМА

- Недовољно ефективна координација локалне политике запошљавања са другим секторским политикама.
- Незапослена лица суочавају се са отежаном интеграцијом или реинтеграцијом на тржиште рада, а посебно категорије теже запошљивих лица.
- Недостатак интегрисаних услуга и комплементарне подршке незапосленим лицима која се суочавају са више фактора отежане запошљивости.
- Доминантна заступљеност у радно интензивним делатностима / подзаступљеност запошљавања у делатностима са интензивним знањем.
- Недовољна понуда (квалитетних) послова.
- Значајан број неактивних лица (смањење на евиденцији НСЗ које није узроковано запошљавањем или демографским кретањима).
- Неповољан положај жена на тржишту рада.
- Недовољни капацитети предшколских установа.
- Неповољан положај младих на тржишту рада.
- Велики број/процент лица без основног образовања или само са основним образовањем.
- Неодрживост предузетништва као опције за квалитетно запошљавање.
- Неусклађеност знања и вештина незапослених лица са потребама послодаваца.
- Недовољна понуда неформалног образовања/обука.

3.9. Анализа упоредне праксе

Приказ успешне праксе и иновативних решења у спровођењу локалне политике запошљавања у другим ЈЛС у РС, који треба да помогне при формулацији опција за решавање проблема, односно остварење циљева.

Може се користити:

- *Анализа иновативних иницијатива у реализацији локалних акционих планова запошљавања*, СКГО, 2021.
- *Јавни позив Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања за јединице локалне самоуправе за доделу бесповратних средстава за иницијативно спровођење иновативних решења у области локалне политике запошљавања* (<https://www.inovacije.minrzs.gov.rs/>).

4. ПРОМЕНА КОЈА СЕ ПОСТИЖЕ СПРОВОЂЕЊЕМ ПРОГРАМА

Визија

- Надахњујућа изјава о стању које се намерава остварити достизањем општег циља и посебних циљева програма.
- Кратка порука која је лако разумљива и која се лако памти, а на основу које се може створити јасна слика будућности каква се жели достићи у области политике запошљавања.
- Око визије је потребно постићи консензус заинтересованих страна.

Визија из Стратегије запошљавања у РС за период 2021–2026:

„Развијено иржишће рада које омоћућава ирисиуи запошљавању иод једнаким условима за све.”

Жељена промена

- Која се промена предлаже у односу на досадашње стање или досадашњу локалну политику запошљавања.

Жељена промена из Стратегије запошљавања у РС за период 2021–2026:

„Инклузивно иржишће рада које карактерише иуна и иродуктивна зайосленост.”

5. ЦИЉЕВИ ПРОГРАМА

Циљеви програма запошљавања морају бити јасно одређени, мерљиви, прихватљиви за заинтересоване стране, реални и временски одређени, као и усклађени са стратегијом запошљавања и планом развоја ЈЛС.

Општи циљ: По правилу један дугорочан циљ којим се дефинише жељено стање на нивоу друштва, у области локалне политике запошљавања – наличје проблема или сврха због које се спроводи промена.

Локалне самоуправе које имају усвојен план развоја, који садржи развојни правац или приоритетни циљ који се односи на локалну политику запошљавања, могу га преузети као општи циљ програма запошљавања.

Општи циљ из Стратегије запошљавања у РС за период 2021–2026:

„Успостављен стабилан и одржив раст запослености заснован на знању и достојанственом раду.”

Наводи се показатељ ефекта на нивоу општег циља (почетна и циљна вредност, рок за достизање и извор провере).

Посебни циљеви: По правилу до три посебна циља, чијим се остварењем стварају предуслови за остваривање општег циља.

Показатељ исхода на нивоу посебног циља (почетна и циљна вредност, рок за достизање и извор провере).

Примери циљева:

Општи циљ	Показатељ учинка	Почетна вредност у години***15	Циљна вредност у години***	Извор провере
Остварен расиј квалитетне зајосленоси у ЈЛС	Учешће рејисирване зајосленоси у укујном броју радно сјособних сјановника (15+), % Учешће рејисирване незајосленоси у укујном броју радно сјособних сјановника (15+), %	***	***	Аналијички сервис ЈЛС РС
Посебни циљиви	Показатељ учинка	Почетна вредност у години***	Циљна вредност у години***	Извор провере
Остварена међусекторска сарадња у областји локалне јолијике зајослшавања	Појисани сјоразуми, јројколи о сарадњи, број. Лица која су корисјила комјлементарне услје за јодршку зајослшавању, број Орјанизовани сасјанци, форуми, радне грује..., број.			Извешјај орјана ЈЛС надлежној за јраћење јрограма
Унајређен јоложај незајослених лица на локалном јржишју рада	Удео броја незајослених на евиденцији НСЗ који су укључени у мере АПЗ у укујном броју незајослених на евиденцији НСЗ, % Ефекатј финансијских мера АПЗ на зајослшавање (на 180. дан јо изласку из мере / завршејку јоворне обавезе) Број лица која су корисјила услје за јодршку зајослшавању друјих јровајера			Извешјај НСЗ

15 Уколико почетну вредност није могуће утврдити, као почетна вредност се може узети вредност која се оствари у првој години спровођења програма.

6. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ОПЦИЈА ЗА ПОСТИЗАЊЕ ЦИЉЕВА

Кратак опис *status quo* опције, као и сваке опције која је анализирана. Кратак опис обухвата кључне закључке до којих се дошло кроз анализу ефеката опција.

Приказ оцене опција на основу мултикритеријумске анализе.

Матрица перформанси – мултикритеријумска анализа

Критеријуми \ Опције	<i>Status quo</i> опција	Опција 1	Опција 2	Опција 3
Ефективност у достизању циљева				
Ефикасност у достизању циљева				
Трошкови спровођења опције				
Капацитет за спровођење опције				
Усклађеност са приоритетима на нивоу ЈЛС				
Коначна оцена				

Оцене од 1 до 4, при чему је за оцену:

- критеријума *широкови спровођења опције*: 1 – значајно виши; 2 – виши; 3 – умерено виши; 4 – непромењени
- осталих критеријума: 1 – незадовољавајући; 2 – задовољавајући; 3 – добар; 4 – одличан.

Опис добијеног резултата до којег се дошло на основу мултикритеријумске анализе.

Детаљан приказ ефеката изабране опције, и то финансијских, економских, друштвених и управљачких ефеката, ефеката на животну средину и приказ ризика за остварење изабране опције¹⁶. Кључна питања за анализу поменутих ефеката дата су у прилозима 5–10. *Уредбе о мейодологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и процена и садржају појединачних докумената јавних политика.*

¹⁶ Анализирају се само они ефекти опција који су најзначајнији у конкретном случају (нпр. ако област планирања нема ефекте на животну средину, ти ефекти се не анализирају нити се приказују у документу јавне политике).

7. МЕРЕ ЗА ПОСТИЗАЊЕ ЦИЉЕВА

Одредити назив, опис и врсту мере, везу са посебним циљем на чије остваривање конкретна мера превасходно утиче, орган одговоран за спровођење мере, органе партнере, период спровођења мере и показатељ резултата (почетна и циљна вредност, рок за достизање и извор провере).

Приликом дефинисања мера за постизање постављених циљева корисно је кренути од оних из Стратегије запошљавања и прилагодити их локалним приликама и потребама.

7.1. Примери мера по циљевима

Циљ 1. Остварена међусекторска сарадња у области локалне политике запошљавања.

Мера 1.1. Успостављање и унапређење дијалога о развоју локалне политике запошљавања

Мера је усмерена на преизнавање значаја успостављања и унапређење дијалога и међусобној информисања различитих ресора и актера у домену политике запошљавања. Активностии у оквиру мере моју се односити на састанке локалних савета за запошљавање, форуме послодаваца које организује НСЗ и друге платформе за дијалога са партнерима и корисницима...

Мера 1.2. Развој услова за унапређење образовне структуре, знања и вештина локалног становништва

Треба навести значај који унапређена образовна структура, знања и вештине локалног становништва имају за унапређење квалитетне запослености и локални економски развој. Може се довести у везу са незадовољеним потребама послодаваца по пријављеним потребама за запошљавање, тешкоћама у организовању обука за пружање рада због недостига акредитованих програма ЈПОА, програмима обуке ППУ... Овако постављена мера би се накнадно разрадила кроз активностии усмерене на увођење/проширење дуалних програма образовања, акредитацију програма ЈПОА, оснивање регионалних центара за обуку, увођење ППУ, развој КВиС на локалу и др.

Посебно се може обрадити тема обухвата иредиколским образовањем, с обзиром на њен значај не само за наставак и остварање у образовању, већ и за иступање шансе за улазак на тржиште рада женама са породичним обавезама / обавезама старања о деци.

Мера 1.3. Развој комплементарних услуга за подршку запошљавању лица најудаљенијих од тржишта рада на нивоу ЈЛС кроз изградњу партнерстава

Мера треба да ојача важност ивезивања сектора запошљавања са секторима социјалне и здравствене заштите и са невладиним сектором, односно ОЦД како би се лицима која су најрањивија помогло да уклоне баријере (социјалне, здравствене, стамбене...) које онемогућавају њихов улазак на тржиште рада.

Циљ 2. Унапређен положај незапослених лица на локалном тржишту рада

Мера 2.1. Укључивање незапослених лица у мере АПЗ

Наводи се шта су мере АПЗ, зашто и како се спроводе.

Док се као посебне активности у оквиру мере наводе појединачне мере АПЗ које ће ЈЛС спроводити кроз модалитет суфинансирања или самостално финансирања од стране ЈЛС.

Мера 2.2. Укључивање незапослених лица у услуге подршке запошљавању које спроводе други пружаоци

Овде треба навести све мере у које лица могу бити укључена (најчешће ће то бити пројектне активности различитих ОЦД, које могу ићи од обука, до организовања радних пракси, студентских пракси у сарадњи са универзитетима, иступања услуга КВиС и др.).

Мера 2.3. Пилотирање Гаранције за младе (за оне ЈЛС које ће учествовати у пилотирању)

Више информација о Гаранцији за младе, налази се у делу Смерница – Активне иницијативе у иницијацији запошљавања.

8. МЕХАНИЗАМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПРОГРАМА И НАЧИН ИЗВЕШТАВАЊА О РЕЗУЛТАТИМА СПРОВОЂЕЊА ПРОГРАМА

Треба дефинисати начин спровођења програма запошљавања (спровођење кроз акциони план).

Одредити структуру за управљање спровођењем програма запошљавања, као и орган који ће пружати административну, техничку и стручну подршку.

Навести начин и временски период извештавања о резултатима спровођења програма и акционог плана.

9. ИНФОРМАЦИЈЕ О РЕЗУЛТАТИМА КОНСУЛТАТИВНОГ ПРОЦЕСА

У тексту програма запошљавања даје се кратак приказ у форми информације о резултатима спроведених консултација и јавне расправе, а на основу следећих извештаја:

- А) извештаја о резултатима консултативног процеса
- Б) извештаја о спроведеној јавној расправи.

10. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПРОГРАМА

Даје се скраћени приказ процене свих финансијских средстава потребних за спровођење програма запошљавања, са појашњењем да ли средства јесу или нису обезбеђена и информацијом о изворима из којих ће средства бити обезбеђена.

11. ЗАВРШНИ ДЕО

Овај програм и пратећи акциони план објавити на интернет презентацији града/општине¹⁷, у року од седам радних дана од дана усвајања.

Овај програм и пратећи акциони план објавити у Службеном листу ЈЛС.

Број и датум одлуке о усвајању.

¹⁷ Обавезно је објављивање на интернет страници надлежног органа који усваја програм (члан 38. Закона о јланском сисџему Рејублике Србије).

12. АКЦИОНИ ПЛАН – ОБРАЗАЦ СА ПРИМЕРИМА

Документ ЈП:	Програм запошљавања (Општине/Града) за период _____
Акциони план:	Акциони план за спровођење Програма запошљавања (Општине/Града) за период _____
Координација и извештавање	Назив органа ЈЛС
Кровни документ ЈП:	Стратегија запошљавања и План развоја Општине/Града _____

Општи циљ: Остварен раст квалитетне запослености у ЈЛС						
Институција одговорна за праћење и контролу реализације: Надлежни орган ЈЛС						
Показатељ(и) на нивоу општег циља (показатељ ефекта)	Јединица мере	Извор провере	Почетна вредност	Базна година	Циљна вредност у _____ години	Последња година важења АП
Удео броја запослених у укупном броју радно способних становника	Процент (%)	РЗС				

Посебни циљ 1: Остварена међусекторска сарадња у области локалне политике запошљавања						
Институција одговорна за координацију и извештавање: Надлежни орган ЈЛС						
Показатељ(и) на нивоу посебног циља	Јединица мере	Извор провере	Почетна вредност (базна година)	Циљна вредност (прва година)	Циљна вредност (друга година)	Циљна вредност (трећа година)
Потписани споразуми/протоколи о сарадњи	Број, годишње					
Лица која су користила комплементарне услуге	Број, годишње					
Организовани састанци, форуми, радне групе	Број, годишње					

Мера 1.1: Успостављање и унапређење дијалога о развоју локалне политике запошљавања							
Орган одговоран за спровођење (координисање спровођења) мере:							
Период спровођења:		Тип мере:					
Показатељ(и) на нивоу мере (показатељ резултата)	Јединица мере	Извор провере	Почетна вредност	Базна година	Циљна вредност у ____ години	Циљна вредност у ____ години	Циљна вредност у ____ години
Одржани састанци локалног савета за запошљавање	Број, годишње	Извештај о раду ЛСЗ					
Одржани форуми за послодавце	Број, годишње	Извештај о раду НСЗ					
Организован дијалог са партнерима и корисницима (у различитим формама)	Број, годишње	Извештај о раду ЈЛС					

Извор финансирања мере	Вежа са програмским буџетом	Укупна процењена финансијска средства у 000 дин. ¹⁸		
		У ____ години	У ____ години	У ____ години

Назив активности:	Орган који спроводи активност	Органи партнери у спровођењу активности	Рок за завршетак активности	Извор финансирања	Вежа са програмским буџетом	Укупна процењена финансијска средства по изворима у 000 дин.		
						У ____ години	У ____ години	У ____ години
Организовање састанака локалног савета за запошљавање	Надлежни орган ЈЛС	Чланови ЛСЗ...						
Организовање форума за послодавце	НСЗ	ЈЛС Коморе и удружења послодаваца Послодавци...						
Организовање трибине за младе на тему запошљавања	Канцеларија за младе	ОЦД НСЗ...						
...								

¹⁸ Звездицом су означена средства која нису у потпуности обезбеђена.

12.1. Мере активне политике запошљавања

У овом делу акционог плана детаљно се описују мере АПЗ које ће се реализовати.

12.2. Категорије теже запошљивих лица на локалном тржишту рада које имају приоритет за укључивање у мере АПЗ

На основу прикупљених података и анализе тржишта рада у делу регистроване незапослености, потребно је да ЈЛС **идентификују категорије лица које се налазе у неповољнијем положају на локалном тржишту рада и које ће имати приоритет за укључивање у мере АПЗ** (нпр. дугорочно незапослени старији, млади без квалификација, жене без квалификација из руралних области / села, самохрани родитељи са двоје или више малолетне деце).

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.5:352(497.11)

АКСЕНТИЈЕВИЋ, Светлана, 1971-

Смернице за израду локалних планских докумената у области
запошљавања / Светлана Аксентијевић, Милица Јаначковић.

- Београд : Стална конференција градова и општина – Савез
градова и општина Србије, 2024 (Београд : Досије студио). - 96
стр. : граф. прикази ; 24 cm

Тираж 300. - Напомене и библиографске референце уз текст.

ISBN 978-86-80480-79-4

1. Јаначковић, Милица, 1987- [аутор]

а) Запошљавање -- Локална самоуправа -- Србија

COBISS.SR-ID 141508361



СТАЛНА КОНФЕРЕНЦИЈА ГРАДОВА И ОПШТИНА

САВЕЗ ГРАДОВА И ОПШТИНА СРБИЈЕ

ISBN 978-86-80480-79-4



9 788680 480794 >

Македонска 22/VIII
11000 Београд, Србија

T: 011 3223 446
E: secretariat@skgo.org

www.skgo.org

