



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



NIRAS
IP CONSULT

Примена закона о планском систему Републике Србије на локалном нивоу са фокусом на политику запошљавања



ПРИМЕНА ЗАКОНА О ПЛАНСКОМ СИСТЕМУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ СА ФОКУСОМ НА ПОЛИТИКУ ЗАПОШЉАВАЊА

Аутор:

Лидија Кузманов

Београд, август 2023.

САДРЖАЈ

УВОД	3
МЕТОДОЛОГИЈА	6
УЗОРАК	6
РЕЗУЛТАТИ НА ОСНОВУ ПОПУЊЕНИХ УПИТНИКА	8
ПОЗНАВАЊЕ И КАПАЦИТЕТИ ЗА ПРИМЕНУ ЗАКОНА	
О ПЛАНСКОМ СИСТЕМУ И УРЕДБЕ О МЕТОДОЛОГИЈИ	
УПРАВЉАЊА ЈАВНИМ ПОЛИТИКАМА	8
ЛОКАЛНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА	
ПОЛОЖАЈА МЛАДИХ, СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ	
НА СЕГМЕНТ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА	13
НАЛАЗИ НА ОСНОВУ ДУБИНСКИХ ИНТЕРВЈУА	21
ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ	23
ЗАКЉУЧЦИ	23
ПРЕПОРУКЕ	26
АНЕКС 1 УПИТНИК ЗА САМОПРОЦЕНУ ЈЛС О ИМПЛЕМЕНТАЦИЈИ	
ЗАКОНА О ПЛАНСКОМ СИСТЕМУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ	29

Увод

У оквиру програма Знањем до посла (*Education to Employment - E2E*), који у Републици Србији спроводи Niras IP Consult, а подржава Швајцарска канцеларија за развој и сарадњу (СДЦ), спроведено је истраживање *Примене Закона о планском систему на локалном нивоу, са посебним фокусом на локалне политике у области запошљавања*. Циљ истраживања био је да помогне даљи развој и унапређење процеса планирања локалних јавних политика у домену запошљавања и образовања.

Законом о планском систему Републике Србије¹ уређује се управљање системом јавних политика и средњорочно планирање, врсте и садржина планских докумената које у складу са својим надлежностима предлажу, усвајају и спроводе сви учесници у планском систему, међусобна усклађеност планских докумената, поступак утврђивања и спровођења јавних политика и обавеза извештавања о спровођењу планских докумената, као и сходна примена обавезе спровођења анализе ефеката на прописе и на вредновање учинака тих прописа. Уз њега је усвојена и Уредба о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика² (у даљем тексту: Уредба о методологији управљања јавним политикама), чије одредбе су такође узете у обзир приликом анализе примене Закона о планском систему на локалном нивоу.

У складу са потребама програма Знањем до посла, извршено је детаљно истраживање и анализа модалитета примене Закона о планском систему Републике Србије на нивоу јединица локалне самоуправе (ЈЛС) у области планирања локалне политике запошљавања. Истраживачки задатак био је да се изврши процена спровођења Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, те процена могућности и изазова са којима се ЈЛС сусрећу током овог процеса.

Резултати процене могу послужити за развој циљане подршке одабраним ЈЛС у циљу повећања њихових капацитета и унапређења њихових модалитета примене Закона о планском систему у областима запошљавања, образовања и унапређења положаја младих.

1 Службени гласник РС, број 30/2018

2 Службени гласник РС, број 8/2019

Методологија

За спровођење овог истраживања коришћене су две технике прикупљања података које су се међусобно допуњавале. Први корак било је прикупљање података путем онлајн анкете, а затим је уследило прикупљање информација кроз дубинске интервјуе у оквиру теренских посета.

Иницијални корак у спровођењу истраживања била је припрема упитника (Анекс 1). Циљ упитника био је да се од одабраних ЈЛС прикупи што више информација о њиховим праксама развоја јавних политика, о главним изазовима везаним за примену Закона о планском систему, као и о подршци потребној за унапређење процеса планирања на локалном нивоу. Упитник се састојао из два дела: 1. који се односи на општу примену и капацитете за примену Закона о планском систему и 2. који се односи на планирање локалне политике запошљавања и локалне омладинске политике (посебно сегмента каријерног вођења и саветовања - КВиС).

Позив за попуњавање упитника послат је одабраним локалним самоуправама. Узорак се састојао од ЈЛС различитих величина и капацитета како би истраживање било што непристрасније. Процес селекције локалних самоуправа које ће бити у оквиру узорка за попуњавање упитника узимао је у обзир величину ЈЛС како по броју становника, тако и по економској снази и висини локалних прихода и расхода. Вођено је рачуна и о географском распореду ЈЛС које су укључене у узорак за попуњавање онлајн анкете. Крајња структура ЈЛС у узорку осликавала је структуру ЈЛС у Републици Србији у погледу броја становника и висини прихода и расхода. Више информација о узорку налази се у оквиру следећег поглавља.

Након прикупљања информација путем упитника и њихове обраде, коришћени су дубински полуструктурирани интервјуи за добијање додатних информација од представника локалних самоуправа који се баве креирањем локалне политике у области запошљавања и омладинске политике. За дубинске интервјуе припремљен је други, мањи узорак ЈЛС, пратећи исту процедуру и логику као и приликом формирања узорка за онлајн анкетирање.

Узорак

Крајњи узорак на основу којег су прикупљене информације састојао се од 21 локалне самоуправе³ које су попуниле онлајн анкету. Локалне самоуправе које су попуниле одговоре на онлајн упитник о примени Закона о планском систему Републике Србије и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, различитих су величина у погледу броја становника и економских могућности, посматрано кроз приходе и расходе локалних самоуправа.

Табела 1. ЈЛС учеснице у онлајн анкети према степену развијености⁴

ЈЛС	Степен развијености
Бачка Паланка	I (изнад републичког просека)
Ниш	I (изнад републичког просека)
Нови Сад	I (изнад републичког просека)
Сента	I (изнад републичког просека)
Суботица	I (изнад републичког просека)
Бечеј	II (80%-100% републичког просека)
Горњи Милановац	II (80%-100% републичког просека)
Киkinda	II (80%-100% републичког просека)
Пирот	II (80%-100% републичког просека)

³ У питању су следеће ЈЛС: Топола, Ниш, Шабац, Велико Градиште, Бач, Краљево, Нова Варош, Лозница, Бачка Паланка, Нови Сад, Љубовија, Неготин, Рековац, Суботица, Тугин, Рача, Сента, Горњи Милановац, Киkinda, Бечеј, Пирот.

⁴ У недостатку новијих информација, степен развијености посматра се у складу са Уредбом о утврђивању јединствене листе развијености региона и јединица локалне самоуправе за 2014. годину (Сл. Гласник РС, бр. 104/2014).

Рача	II (80%-100% републичког просека)
Топола	II (80%-100% републичког просека)
Шабац	II (80%-100% републичког просека)
Бач	III (60%-80% републичког просека)
Велико Градиште	III (60%-80% републичког просека)
Краљево	III (60%-80% републичког просека)
Лозница	III (60%-80% републичког просека)
Љубовија	III (60%-80% републичког просека)
Неготин	III (60%-80% републичког просека)
Нова Варош	IV (испод 60% републичког просека)
Рековац	IV (испод 60% републичког просека)
Тутин	IV – девастирана (испод 50% републичког просека)

Позив за попуњавање упитника послат је на адресе 67 локалних самоуправа, разврстаних у четири групе према броју становника (мале ЈЛС са до 20.000 становника, средње ЈЛС са бројем становника у распону 20.001-60.000, веће ЈЛС са 60.001-150.000 становника и велике ЈЛС са више од 150.001 становника). Приликом формирања узорка и група ЈЛС вођено је рачуна о структури свих ЈЛС у Републици Србији по броју становника. Тако је група малих општина била најбројнија (28 ЈЛС) као што је та група најбројнија на нивоу целе Републике Србије. Следила је група средњих (26 ЈЛС) и већих јединица локалне самоуправе (9). Група великих ЈЛС бројала је свега четири локалне самоуправе.

Приходи и примања буџета ЈЛС по становнику локалних самоуправа у узорку варирали су од 28.000 РСД до готово 230.000 РСД, а ЈЛС које су попуниле упитник правилно су распоређене у овом распону. Слично је и са расходима и издацима буџета ЈЛС по становник који су варирали од 27.000 РСД до 206.000 РСД.

Табела 2. Структура узорка ЈЛС за прикупљање информација путем онлајн упитника

	Позвано да попуни упитник	Попунило упитник
Мале ЈЛС	28	7
Средње ЈЛС	26	8
Веће ЈЛС	9	4
Велике ЈЛС	4	2
Укупно	67	21

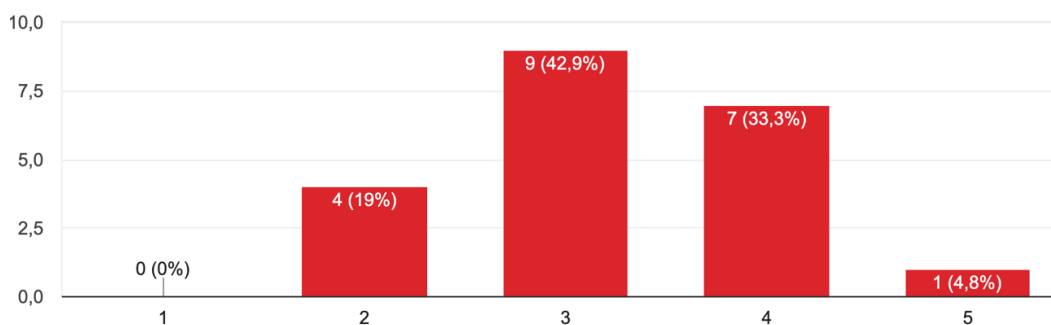
Узорак ЈЛС које су интервјуисане састојао се од седам локалних самоуправа (Београд, Ковин, Крагујевац, Топола, Краљево, Пирот и Ниш). Поред ових локалних самоуправа, биле су контактиране и следеће локалне самоуправе које нажалост нису прихватиле позив за учешће у истраживању: Нови Сад, Сремски Карловци и Свилајнац.

Резултати на основу попуњених упитника

Познавање и капацитети за примену Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама

Стање у погледу постојања планских докумената на локалном нивоу доста је добро. У свим локалним самоуправама постоји макар један локални плански документ, док готово 5% локалних самоуправа има велики број планских докумената који покривају различите сфере деловања ЈЛС. Локалне самоуправе у великој већини наводе да имају одређени број планских докумената (оцена 3 од 5 у 42,9% ЈЛС) и (оцена 4 од 5 у 33,3% ЈЛС). Готово петина ЈЛС (19%) постојање планских докумената оцењује оценом 2, што сугерише да има простора за унапређење локалног процеса планирања и израде локалних планских докумената.

Графикон 1. Постојање планских и других докумената јавне политике на локалном нивоу



* Напомена: оцена 1 означава да не постоје планска документа, док оцена 5 означава да постоји велики број планских докумената за различите сфере деловања ЈЛС

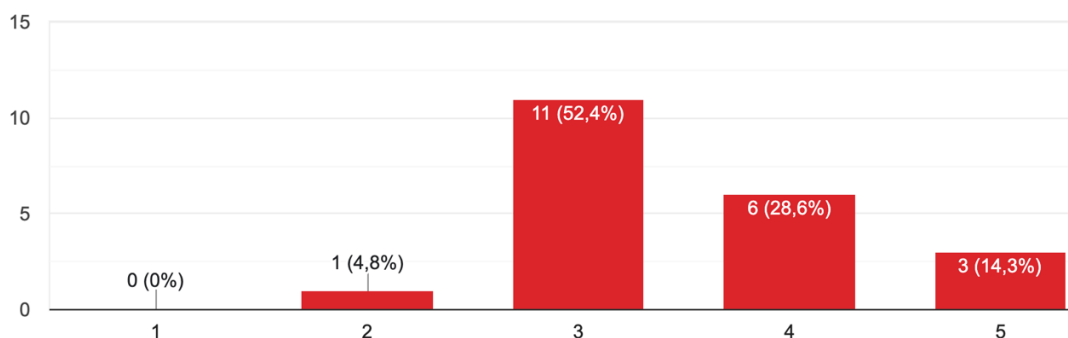
Представници локалних самоуправа оцењују да су у великој мери су упознати са одредбама Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама и обавезама које стављају пред локалне самоуправе.

Графикон 2. Познавање одредби Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама које се односе на ЈЛС



Локалне самоуправе оцењују да у великој мери примењују Закон о планском систему и Уредбу о методологији управљања јавним политикама. Само 5% локалних самоуправа примену закона оцењује као недовољно добру, 52,4% сматра да примена постоји, али да би могла бити унапређена (оцена 3 од 5), док 14% локалних самоуправа сматра да је примена на завидном нивоу (оцена 5).

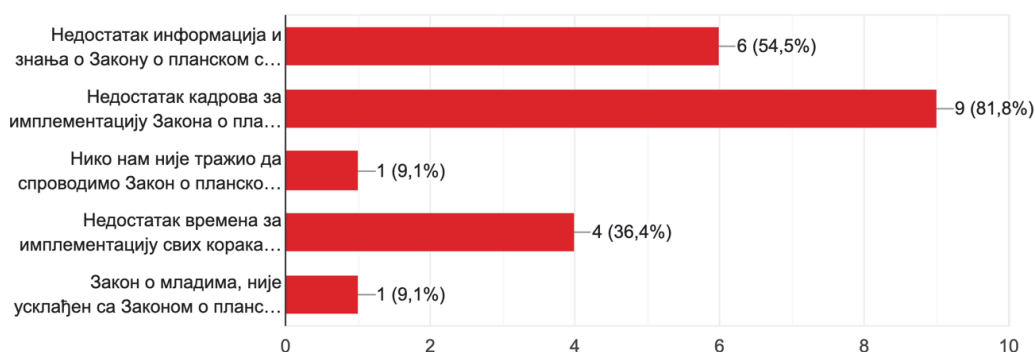
Графикон 3. Примена Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама на локалном нивоу



* Напомена: оцена 1 означава да се Закон и Уредба уопште не примењују, док оцена 5 означава да се Закон и Уредба у потпуности примењују

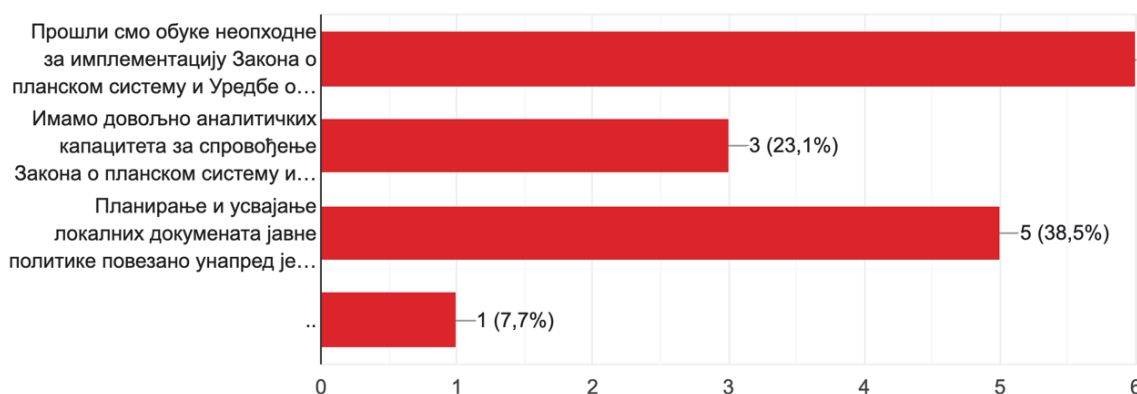
Када су у питању разлози за слабију примену поменутог Закона и Уредбе (локалне самоуправе које су оцениле примену оценама 2 и 3), у већини случајева локалним самоуправама недостају кадрови за имплементацију свих корака у процесу планирања локалних политика (81,8%), следећи на листи разлога је недостатак информација и знања о Закону о планском систему и Уредби о управљању јавним политикама (54,5%), као и недостатак времена за имплементацију свих корака предвиђених Законом и Уредбом. У малом броју случајева локалне самоуправе не примењују Закон и Уредбу зато што не очекују контролу и санкције услед изостанка примене и зато што виде неусклађеност између Закона о планском систему и осталих закона (попут Закона о младима).

Графикон 4. Разлози за слабу примену Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама на локалном нивоу



Локалне самоуправе које своју примену Закона о планском систему оцењују као врло добру (оцене 4 и 5) сматрају да разлог за њихову добру праксу лежи у завршеним обукама неопходним за имплементацију Закона о планском систему (46,2%), као и у повезаности процеса планирања локалних политика са процесом усвајања буџета, што им даје јасни временски оквир за све кораке неопходне у процесу израде локалног планског документа (38,5%). Готово четвртина локалних самоуправа (23,1%) сматра да има довољно капацитета за спровођење Закона о планском систему.

Графикон 5. Разлози за добру примену Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама на локалном нивоу



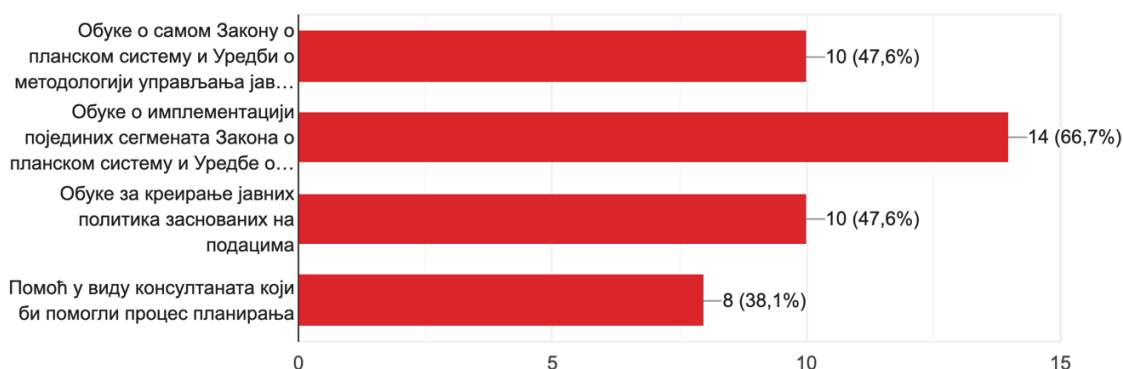
Међу највећим изазовима у примени Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама локалне самоуправе наводе недостатак кадрова (људских ресурса) за ове задатке. Овоме се може додати још један изазов везан за људске ресурсе, а то је променљивост кадра и немогућност остваривања континуитета и одрживости система усавршавања, што за последицу има још један од наведених изазова, а то је недовољно познавање Закона и Уредбе. Недостатак времена такође је близак изазов напред наведеним, који може бити последица недовољног броја запослених који би се бавили планирањем, али и лошег планирања процеса у оквиру локалне самоуправе.

Значајни изазов у имплементацији Закона о планском систему јесте и недовољна заинтересованост друштвене заједнице за учествовање у радним групама, те идентификацију проблема и анализу стања са једне стране, али и незаинтересованост доносиоца одлука за процес планирања и често одступање имплементације од планираног кроз планска документа.

Изазов у планирању јавних политика на локалном нивоу представља и доступност података. Наиме већина анализа стања заснива се на подацима који су у надлежности Републичког завода за статистику, чије прикупљање, обрада и објава (поготово за локални ниво) често касни и по годину и више дана, а локалне самоуправе се у малој мери ослањају на примарне податке, прикупљене на нивоу и од стране локалне самоуправе.

Већини локалних самоуправа значиле би додатне обуке о имплементацији појединих одредби Закона и Уредбе (66,7%), обуке о самом Закону и Уредби и обуке за креирање јавних политика заснованих на подацима (47,6%), помоћ у виду консултаната који би помогли процес планирања неопходна је у случају 38,1% локалних самоуправа.

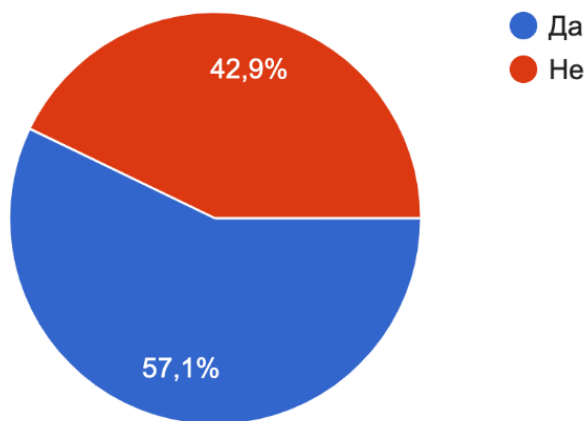
Графикон 6. Потреба за подршком у контексту примене Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама



Већина локалних самоуправа има примере добре праксе за имплементацију Закона о планском систему (чак 57,1%), док 42,9% локалних самоуправа сматра да нема примера добре праксе. Примери добре праксе углавном се односе на процес израде и усвајања локалних планова развоја, које су локалне самоуправе у претходном периоду у великој мери развијале. Израда плана развоја представљала је својеврсну вежбу за примену Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, коју је већина локалних самоуправа успешно привела крају. Од свих корака које су том приликом спроводили, представници локалних самоуправа у највећој мери

су се освртали на партиципативност целокупног процеса и успешне модалитете укључивања шире заинтересоване јавности у целокупан процес. Локалне самоуправе које су у процес израде Плана развоја ушле током 2020. године сусреле су се са додатним изазовом организације консултативних састанака у време пандемије COVID19, што су успешно превазилазили онлајн моделима, које сада могу да примењују у редовним поступцима.

Графикон 7. Постојање примера добре праксе у примени Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама

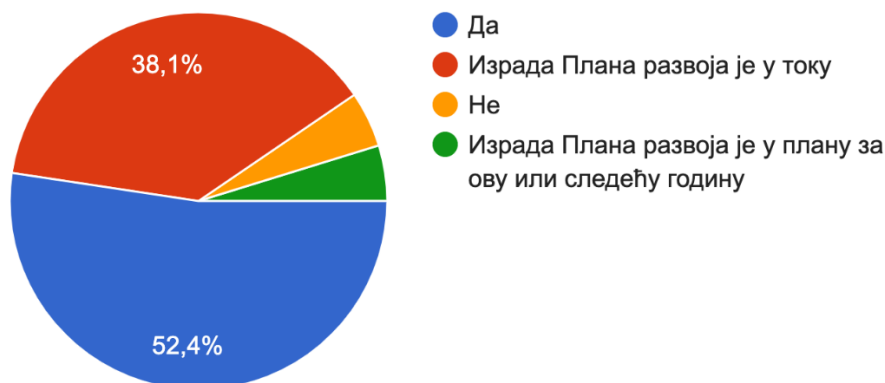


Изостанак потпуне примене Закона о планском систему приликом усвајања локалних планских докумената, локалне самоуправе правдају недостатком људских ресурса који би се бавили израдом и управљањем јавним политикама на локалном нивоу. У том случају, приступа се приоритизацији локалних политика по принципу законских и финансијских захтева, те локалне самоуправе развијају своја планска докумената не у складу са потребама, већ у складу са захтевима који стижу са националног нивоа (нпр. Локални плански документ у области запошљавања (раније Локални акциони план запошљавања) углавном усвајају редовно због суфинансирања са националног нивоа, локалне стратегије и програме родне равноправности усвајају како би одговорили захтевима стратешког и законодавног оквира, док друга локална планска докумената остају на "листама чекања").

Када су у питању локална планска докумената у области запошљавања, локалне самоуправе наводе неусклађеност потребе да се, због суфинансирања, локални плански документ у области запошљавања доноси сваке године и одредби Закона о планском систему да се акциони план усваја за трогодишњи период. У случају усвајања годишњих акционих планова, немају услова да спроведу све активности и у потпуности примене Закон о планском систему. Тај проблем, локалне самоуправе превазишле су усвајањем трогодишњег локалног планског докумената у области запошљавања, уз дефинисање приоритета за финансирање у финансијском плану сваке године. Овакви ставови представника ЈЛС указују на одсуство потпуног познавања Закона о планском систему, имајући у виду да је акциони план документ јавне политике који детаљно разрађује мере јавних политика планиране Стратегијом или Програмом и доноси се за целокупни период њиховог важења. Због потреба планирања, акциони план се може усвојити и на период краћи од периода трајања планског докумената, али не краћи од годину дана. Додатно, ЈЛС су праксу израде локалних акционих планова само делимично прилагодиле одредбама Закона о планском систему и локалне акционе планове усвајају за период од три године, изостављајући корак израде Програма који би у складу са одредбама Закона о планском систему био врста докумената јавне политике који би требало развијати. За сада, на основу одговора у онлајн упитнику и у оквиру дубинских интервјуа, једино Крагујевац планира да приступи изради програма у области запошљавања за наредни трогодишњи период.

Највећи изазови у примени Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама тематски се испољавају приликом израде планских докумената из области урбанизма (План детаљне регулације, План генералне регулације и сл.) и социјалне заштите. Када је у питању сам процес планирања, изазовне су фазе идентификовања проблема поготово када проблем није лако уочљив и када је тешко поткрепити га аргументима и подацима, који у великом броју случајева не постоје, израде *ex-ante* и *ex-post* анализа, као и процес праћења и извештавања приликом и након имплементације.

Више од половине испитаних локалних самоуправа има усвојен План развоја (52,4%), док је у 38,1% израда Плана развоја у току, 4,8% локалних самоуправа Планира да приступи изради Плана развоја и 4,8% нема, нити планира у наредном периоду да приступа изради Плана развоја.

Графикон 8. Постојање Плана развоја локалне самоуправе

На основу одговора локалних самоуправа направљен је модел процеса израде и усвајања Плана развоја који већина локалних самоуправа прати. Већини локалних самоуправа фокус је на укључивању свих заинтересованих страна у процес израде Плана развоја било кроз тематске групе, било кроз организовање фокус група и консултативних састанака и на крају организовањем јавних расправа када је нацрт документа израђен, а пре усвајања документа.

Табела 3. Модел процеса израде и усвајања Плана развоја

Фаза	Активност
Припремна фаза и организација процеса	Одлука о приступању израде Плана развоја. Решење о формирању координационог тима за израду Плана развоја / Комисије за координацију и израду Плана развоја и Одлука о образовању тематских група*
Преглед и анализа постојећег стања	Прикупљање и анализа примарних и секундарних података, SWOT анализа, фокус групе у месним заједницама са грађанима на којима износе своје проблеме и предлоге решења
Дефинисање визије и развојних приоритета	На основу анализе стања и SWOT анализе приступа се дефинисању визије и развојних приоритета локалне самоуправе
Јавна расправа	Након припремљеног нацрта Плана развоја и приликом усвајања буџета организују се јавне расправе
Усвајање	Закључак Скупштине о усвајању Плана развоја

* У тематске групе укључени су како представници локалних самоуправа и локалних институција, тако и представници НВО и заинтересовани грађани

Локалне политике запошљавања и унапређења положаја младих, са посебним освртом на сегмент каријерног вођења и саветовања

Све локалне самоуправе у одређеној мери су упознате са Стратегијом запошљавања у Републици Србији за период 2021-2026. године и Акционим планом за период 2021-2023. године, као и са мерама активне политике запошљавања.

Графикон 9. Познавање актуелне Стратегије и Акционог плана запошљавања

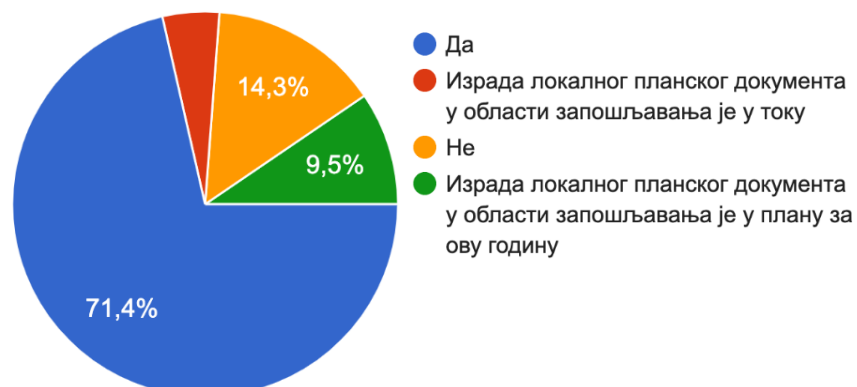


Графикон 10. Познавање мера активне политике запошљавања



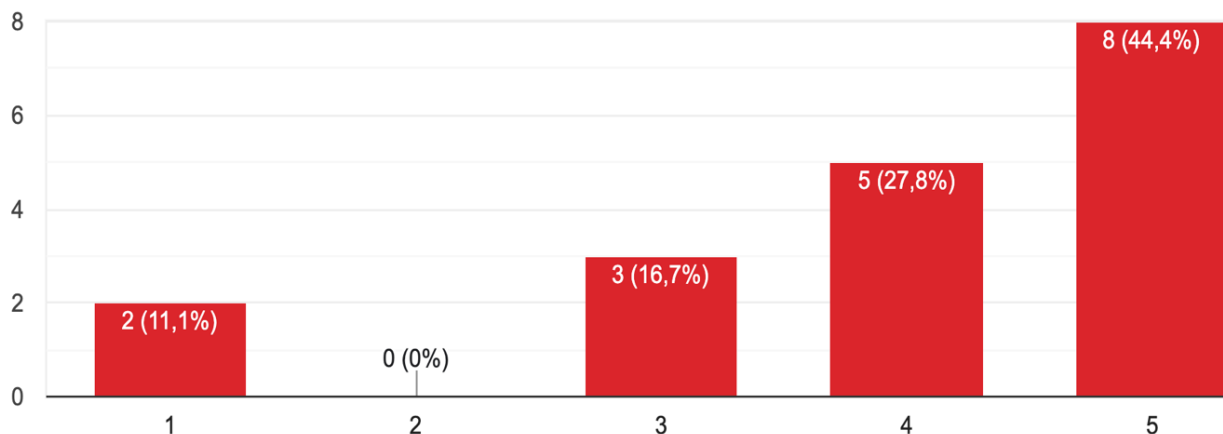
Већина локалних самоуправа има усвојен локални плански документ у области запошљавања (71,4%), у 4,8% локалних самоуправа израда таквог документа је у току, 9,5% планира израду у току ове године и 14,3% локалних самоуправа нема усвојен локални плански документ у области запошљавања и не планира његово усвајање током ове године.

Графикон 11. Постојање локалног планског документа у области запошљавања



Готово половина (44,4%) локалних самоуправа оцењује да је процес доношења локалног планског документа у области запошљавања био у потпуности усклађен са одредбама Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама. Са друге стране, 11,1% локалних самоуправа сматра да нису ускладили процес израде локалних планских докумената у области запошљавања са поменутом регулативном.

Графикон 12. Усклађеност процеса доношења локалног планског документа у области запошљавања са Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама



На основу одговора локалних самоуправа направљен је модел процеса израде и усвајања локалног планског документа усмереног на унапређење положаја младих који већина локалних самоуправа прати.

Табела 4. Модел процеса израде и усвајања локалног планског документа у области запошљавања

Фаза	Активност
Припремна фаза и организација процеса	Одлука о приступању израде Програма/ ЛАП-а за запошљавање. Формирање Савета за запошљавање, мултисекторског тима/ комисије уз укључивање свих релевантних институција и организација*
Преглед и анализа постојећег стања	Анализа доступних података НСЗ, РСЗ
Циљеви и мере активне политике запошљавања	На основу анализе дефинисање циљева локалне политике запошљавања и мера активне политике запошљавања које се планирају у наредном периоду
Обезбеђење средстава у локалном буџету	Дефинисање финансијског оквира за спровођење мера активне политике запошљавања
Јавна расправа	Након припремљеног нацрта Програма/ ЛАП-а за запошљавање организује се јавна расправа
Мишљење Локалног савета за запошљавање	Доношењу Одлуке о усвајању Програма/ ЛАП-а за запошљавање претходи доношење Мишљења Локалног савета за запошљавање
Усвајање	Одлука Скупштине о усвајању Програма/ ЛАП-а за запошљавање

* У изради нацрта локалног планског документа у области запошљавања (углавном је у питању Програм или Локални акциони план запошљавања) учествују представници Националне службе за запошљавање (НСЗ), синдиката, привредне коморе, предузетника и удружења занатлија, итд.

Приликом израде локалних планских докумената у области запошљавања, локалне самоуправе се у највећој мери ослањају и консултују са Националном службом за запошљавање. Све локалне самоуправе навеле су НСЗ као партнера у овом процесу. У појединим локалним самоуправама НСЗ је и једини партнер који је укључен у процес израде локалног планског документа у области запошљавања. Овакви резултати не чуде, ако се узме у обзир да се анализе стања на локалном тржишту рада углавном заснивају на подацима НСЗ. Представници послодаваца следећа

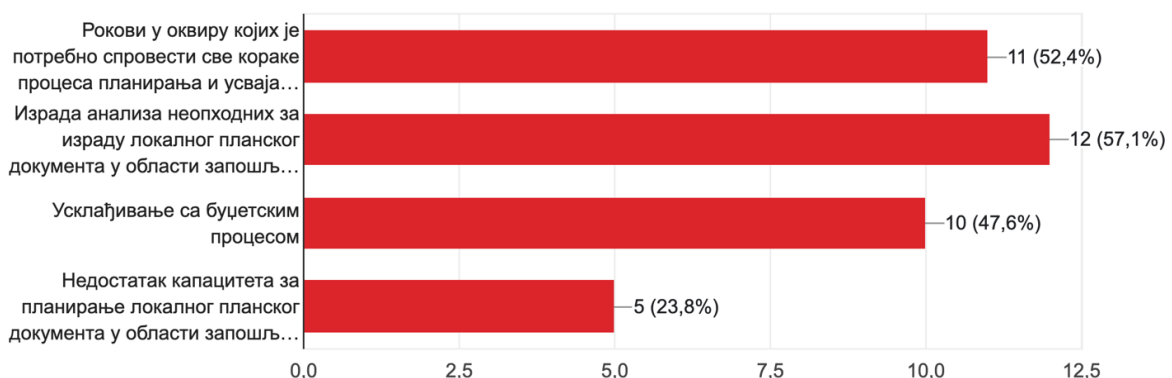
су категорија партнера коју локалне самоуправе укључују приликом израде локалног планског документа у области запошљавања (81% испитаних локалних самоуправа). Овом податку свакако треба додати и то да су поједине локалне самоуправе препознале и удружења занатлија и удружења предузетника, као и локалну привредну комору, који се такође налазе на страни потражње за радном снагом. Представници образовних установа, представници теже запошљивих категорија и центри за социјални рад укључени су у процесе креирања локалне политике запошљавања у око 50% локалних самоуправа. У 14,3% локалних самоуправа у овом процесу учествују и представници синдиката.

Графикон 13. Укључивање локалних институција и партнера приликом израде локалног планског документа у области запошљавања



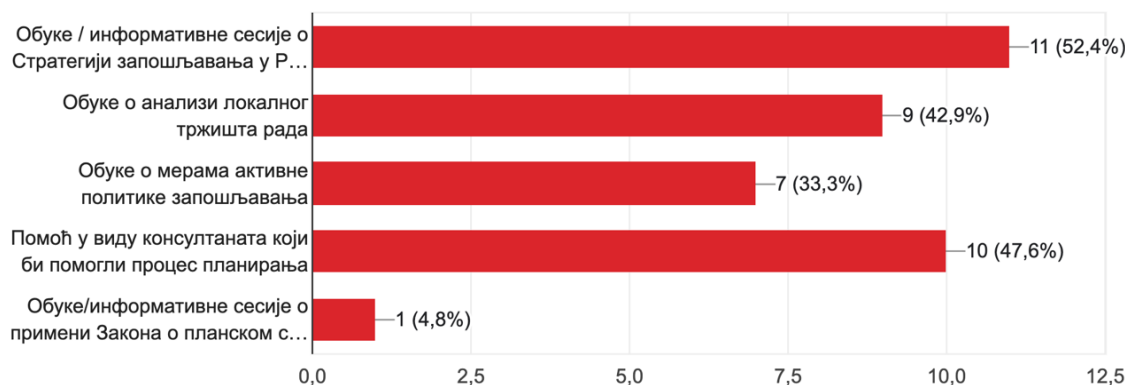
Више од половине локалних самоуправа има потешкоћа са израдом анализа неопходних за израду локалног планског документа у области запошљавања (57,1%) и изазовно им је да уклопе све кораке предвиђене Законом о планском систему са временским оквиром и роковима у којима треба да донесу локални плански документ (52,4%). Усклађивање са буџетским процесом и буџетским календаром представља изазов за 47,6% локалних самоуправа, док готово четвртини локалних самоуправа недостатак интерних капацитета представља изазов у оквиру овог процеса.

Графикон 14. Изазови у процесу израде и усвајања локалног планског документа у области запошљавања



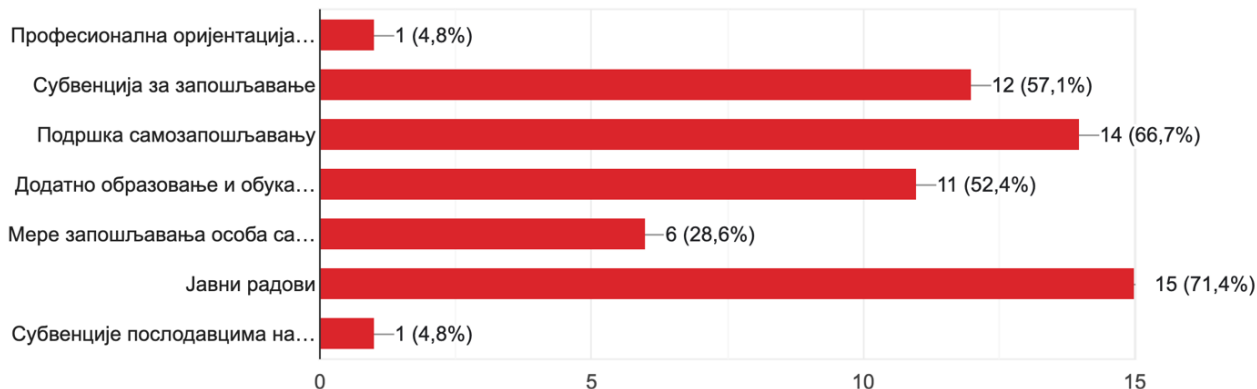
Већини локалних самоуправа (52,4%) значиле би информативне сесије о Стратегији запошљавања у Републици Србији за период 2021-2026. године и Акционом плану уз Стратегију за период 2021-2023. године. Готово половина (47,6%) их је изразила потребу за помоћи у виду консултаната који би помогли процес планирања, док 42,9% локалних самоуправа сматра да би им добро дошле обуке о анализи локалног тржишта рада и обуке о мерама активне политике запошљавања (33,3%).

Графикон 15. Потреба за подршком у контексту израде локалног планског документа у области запошљавања



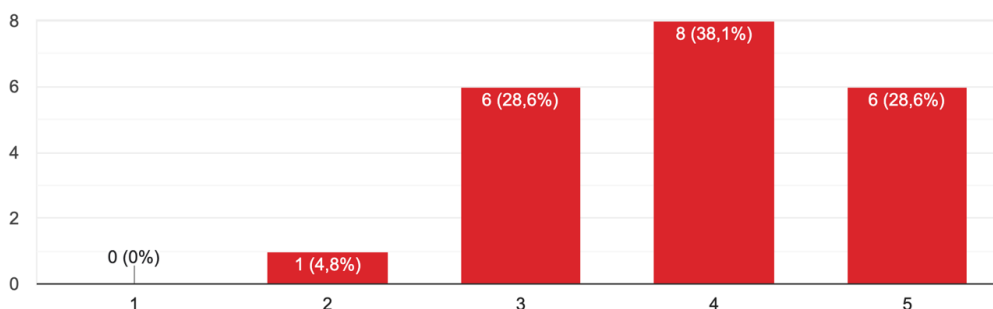
У оквиру постојећих локалних планских докумената у области запошљавања доминирају следеће мере: јавни радови (има их 71,4% локалних самоуправа), подршка samozapošljavanju (66,7%), субвенције за запошљавање (57,1%), додатно образовање и обука (52,4%).

Графикон 16. Најзаступљеније мере активне политике запошљавања у локалним планским документима



Према самопроцени локалних самоуправа, локални плански документи у области запошљавања у великој мери одговарају потребама локалног тржишта рада. Само око 5% локалних самоуправа (односно једна локална самоуправа од 21 колико их је попунило упитник) оценило је да локални плански документ не осликава у довољној мери потребе локалног тржишта рада.

Графикон 17. Усклађеност локалног планског документа са потребама тржишта рада



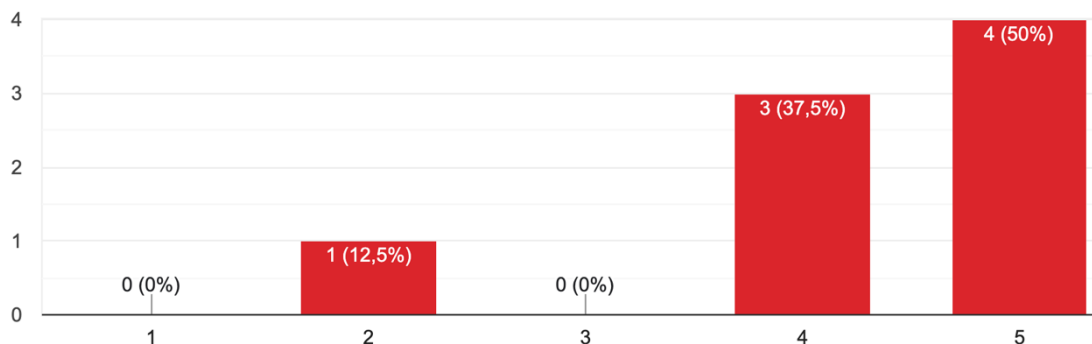
Када је у питању локални плански документ усмерен на унапређење положаја младих, ситуација у значајној мери одступа у односу на локалну политику запошљавања. Готово половина локалних самоуправа (47,6%) нема локални плански документ усмерен на унапређење положаја младих и не планира да га израђује током ове и следеће године. Нешто мање од петине локалних самоуправа (19%) има поменути документ и исто толико их планира да приступи његовој изради током ове и следеће године, док га 14,3% локалних самоуправа тренутно израђује. У већини случајева у питању је Локални акциони план за младе, две локалне самоуправе имају Локалну стратегију за младе, док једна локална самоуправа има Програм унапређења запошљавања и запошљивости младих (Бач). Доста наведених докумената истиче током ове године, тако да су локалне самоуправе навеле да је неопходно приступити изради нових докумената. Чињеница да поједине ЈЛС и даље приступају усвајању локалних стратегија, иако Закон о планском систему не познаје локалну стратегију, бећ одредбе Закона о планском систему дефинишу да стратегија по просторном обухвату може бити национална, уколико покрива целу територију Републике Србије и субнационална, ако покрива део територије Републике Србије, указује на недовољно познавање Закона о планском систему од стране ЈЛС.

Графикон 18. Постојање локалног планског документа усмереног на унапређење положаја младих



Локалне самоуправе које имају усвојен локални плански документ усмерен на унапређење положаја младих оцењују да је процес доношења поменутог документа у великој мери био усклађен са Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама.

Графикон 19. Усклађеност процеса доношења локалног планског документа усмереног на унапређење положаја младих са Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама



На основу одговора локалних самоуправа направљен је модел процеса израде и усвајања локалног планског документа усмереног на унапређење положаја младих који већина локалних самоуправа прати.

Табела 5. Модел процеса израде и усвајања локалног планског документа усмереног на унапређење положаја младих

Фаза	Активност
Припремна фаза и организација процеса	Одлука о приступању израде Програма/ ЛАП-а за младе. Формирање координационог тима и радне групе и укључивање свих релевантних институција и организација
Преглед и анализа постојећег стања	Прикупљање и анализа примарних и секундарних података, SWOT анализа
Дефинисање приоритетних циљева	На основу SWOT анализе дефинисање кључних проблема младих и у складу са њима дефинисање приоритетних и специфичних циљева
Дефинисање мера	Предлог мера за достизање циљева
Успостављање институционалног оквира за спровођење	Дефинисање оквира за праћење, евалуацију и извештавање са структуром одговорности
Јавна расправа	Након припремљеног нацрта Програма/ ЛАП-а за младе организује се јавна расправа
Усвајање	Одлука Скупштине о усвајању Програма/ ЛАП-а за младе

* Напомена: Фазе 2, 3 и 4 у већини локалних самоуправа одвијају се уз консултације са заинтересованим странама (надлежне локалне институције, локалне организације цивилног друштва и представници рањивих група, стручни појединци) кроз фокус групе, укључивање у радне и тематске групе.

Велики број локалних самоуправа (чак 81%) сматра да би им обуке о могућим мерама и услугама омладинске политике била од користи. Више од половине (52,4%) их сматра да би им значиле обуке/информативне сесије о Стратегији за младе и актуелном акционом плану за примену Стратегије, као и обуке о анализи положаја младих, док 42,9% локалних самоуправа види потребу за подршком у виду консултаната који би помогли процес планирања локалне политике усмерене на унапређење положаја младих.

Поједине локалне самоуправе наводиле су да су им изазови у овом контексту недовољна заинтересованост локалних власти (вероватно доносиоца одлука у оквиру локалних самоуправа), као и недостатак високообразованог кадра, који би се бавио пословима планирања локалне политике усмерене на младе.

Графикон 20. Потреба за подршком у контексту израде локалног планског документа усмереног на унапређење положаја младих

Тек једна локална самоуправа у потпуности је упозната са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања, док 42,9% није уопште упозната са поменутиим Правилником.

Графикон 21. Информисаност о одредбама Правилника о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања



По једна локална самоуправа (4,8%) навела је да има услуге каријерног вођења и саветовања или да је израда локалног документа који предвиђа каријерно вођење и саветовање у току, док 9,5% локалних самоуправа планира израду таквог документа у току ове или следеће године. Велика већина, 81% локалних самоуправа не планира израду документа локалне политике који би увео услуге каријерног вођења и саветовања.⁵ Локалне самоуправе које имају услуге каријерног вођења и саветовања или их планирају током ове године, то раде у оквиру Локалне стратегије за младе и Локалног акционог плана за младе.

Графикон 22. Постојање услуга каријерног вођења и саветовања на локалном нивоу



Већини локалних самоуправа (81%) значила би подршка у виду обука о каријерном вођењу и саветовању и о одредбама Правилника о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања, као и обуке о могућим мерама и услугама каријерног вођења и саветовања. Готово половина локалних самоуправа (47,6%) сматра да би им добро дошла помоћ консултаната који би помогли процес планирања успостављања услуга каријерног вођења и саветовања.

⁵ Питање се односило на интегрисање услуга каријерног вођења и саветовања у неки плански документ, попут локалног планског документа у области запошљавања или за младе, није подразумевало усвајање посебног локалног планског документа само за област каријерног вођења и саветовања.

Графикон 23. Потреба за подршком у контексту процеса планирања услуга каријерног вођења и саветовања

Налази на основу дубинских интервјуа

У циљу допуне сазнања прикупљених путем онлајн упитника, организоване су теренске посете и дубински интервјуи са представницима седам локалних самоуправа, различите величине по броју становника и различите економске снаге. У питању су следеће локалне самоуправе: Београд, Ковин, Крагујевац, Топола, Краљево, Пирот и Ниш. Интервјуисани су запослени на пословима развоја локалних планских докумената у области запошљавања, претежно у канцеларијама и одељењима за локални економски развој.

Све локалне самоуправе са којима су вођени разговори усвојиле су праксу планирања локалних политика у складу са одредбама Закона о планском систему. И даље постоје одређене нејасноће за локалне самоуправе, које често наводе да Закон о планском систему није јасан у појединим одредбама, те да често није усклађен са другим "тематским" законима. Овакве изазове локалне самоуправе решавају *ad hoc*, од случаја до случаја и не постоји устаљена пракса. Ово је уједно и први изазов који су локалне самоуправе наводиле, те је неопходно на обукама о одредбама и примени Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама издвојити време за разговор са представницима ЈЛС о нејасноћама и у наредним сесијама адресирати та питања.

Процес развоја локалног планског документа, у складу са Законом о планском систему, подразумева формирање тематских радних група које укључују различите локалне актере и заинтересоване стране. Интервјуисане локалне самоуправе поштују ту процедуру, али често наводе да им је изазов да мотивишу изабране представнике (поготово представнике локалних институција) да се суштински и укључе у процес. Они често остају чланови радних група на папиру, не доприносећи суштински процесу планирања. У погледу представника организација цивилног друштва, ситуација драстично варира у зависности од величине локалне самоуправе и развијености ових организација. Тако у малим срединама, где ова врста организација није претерано развијена и њихова мрежа разграната, локалне самоуправе имају проблем и са овим сегментом.

Након планирања, слична је ситуација и са укључивањем заинтересованих страна у процес јавних расправа, где се често не јави нико или се јаве представници институција са тривијалним, а не суштинским коментарима.

Локалне самоуправе су већину тренутно актуелних локалних планских докумената развијале у време пандемије COVID19, те су се довијале и примењивале неке иновативне начине консултовања и укључивања заинтересованих страна у ове процесе (попут онлајн консултација, прикупљања предлога путем мејла, информисања заинтересованих страна путем друштвених мрежа поред класичног вида објаве на огласној табли и сл.). Ове праксе показале су се као добра допуна класичном виду консултовања, те локалне самоуправе треба подстицати да наставе са њиховом применом.

Локалне самоуправе наводе да немају претераних проблема са анализом стања приликом планирања (*ex-ante*), нити са израдом *ex-post* анализе претходних локалних планских докумената. Углавном наводе да се са постојећим кадровима сналазе, али да је оптерећеност кадрова велика и да у случају одлива ситуација лако може да се промени. Такође, услед сталног одлива кадрова локалне самоуправе тешко успевају да одрже континуитет обука и послова које обавља одређено запослено лице. То наводи на закључак да локалне самоуправе послују на граници одрживости у погледу људских капацитета, те да им треба подршка да се ти капацитети уколико је могуће повећају.

Изазов које су готово све интервјуисане локалне самоуправе навеле односи се на доступност статистичких података, те начин њиховог дисагрегирања који није у складу са потребама локалних самоуправа и растућих захтева који се стављају пред њих у погледу праћења локалних политика. Локалним самоуправама недостају статистички подаци који се односе на локални ниво (за које је задужен Републички завод за статистику), а који се објављују често и са по годину и више заостатка, чиме постају ирелевантни. Такође, на пример, подаци које локалне самоуправе добијају од Агенције за приведене регистре о броју привредних субјеката нису разврстани по полу власника/оснивача, те се за родно дисагрегиране податке, који су неопходни у готово сваком извештавању пратећи тренд унапређења родне равноправности, врши ручно пребројавање привредних субјеката. Ово у великој мери отежава посао постављања индикатора и извештавања према њима.

Када је у питању процес планирања локалне политике у области запошљавања, све интервјуисане локалне самоуправе и у оквиру овог процеса прате одредбе Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама. Све интервјуисане локалне самоуправе навеле су да имају основан локални савет за запошљавање у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености⁶. Састави савета мање више су уједначени у свим интервјуисаним локалним самоуправама и у питању су: представници локалне самоуправе, већници, представници Националне службе за запошљавање (НСЗ), представници центра за социјални рад (ЦСР), представници синдиката,

⁶ Службени гласник РС, број 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 – др. закон и 49/2021

привредници, предузетници, представници школа. У појединим локалним самоуправама у оквиру локалног савета за запошљавање укључене су и организације цивилног друштва (Ниш, Пирот, Крагујевац). У Крагујевцу се у саставу локалног савета за запошљавање налазе и представници Канцеларије за младе.

Премда локални савети за запошљавање постоје у свим локалним самоуправама које су биле саставни део истраживања, њихова функционалност није свуда на завидном нивоу. Мање локалне самоуправе попут Ковина навеле су да поједине институције (попут ЦСР), иако су званично део локалног савета, у његовом раду не учествују. Општина Топола наводи да локални савет постоји, те да је његова улога давање одобрења на локални плански документ у области запошљавања припремљен од стране Канцеларије за локални економски развој. Са друге стране Локални савет за запошљавање у Краљеву добро функционише, у великој мери учествује у планирању и има опредељена одређена финансијска средства за спровођење локалног планског документа у области запошљавања и његово унапређење у складу са постигнућима у текућој години.

Ситуација је далеко разноврснија када је у питању локална политика за младе и локални плански документи усмерени ка младима. Тежиште питања постављаних локалним самоуправама било је на каријерном вођењу и саветовању (КВиС). Већина локалних самоуправа са којима је разговарано у оквиру овог истраживања КВиС по мало препознаје у документима који се односе на образовање, младе и запошљавање. Пракса дакле није уједначена, а одређени број локалних самоуправа навео је да нема уопште КВиС, те да нису упознати са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања⁷ (Ковин, Краљево). У погледу КВиС, најбоља је ситуација у Пироту, чији представници наводе да имају 100% покривености деце у школама овом услугом. У Београду и Крагујевцу се ослањају на услуге КВиС које тренутно пружа НСЗ, али у Крагујевцу тренутно разматрају могућност померања границе да се у КВиС укључе ученици завршних разреда основне школе, ради припреме за упис у средњу школу. Ниш је изразио отворену потребу за подршком за развој КВиС.

Потребе локалних самоуправа за подршком варирају у зависности од степена развијености и развијености њихових капацитета. Мање локалне самоуправе боре се са ограниченим бројем запослених и њиховим капацитетима, те са укључивањем представника других институција и локалних актера у процес планирања локалне политике запошљавања. Веће локалне самоуправе већ истичу потребу за подршком у развоју конкретних услуга (попут КВиС) и унапређењу постојећих.

⁷ Службени гласник РС, број 43/2019

Закључци и препоруке

Закључци

Све локалне самоуправе укључене у истраживање у оквиру свог планирања локалних политика, у већој или мањој мери, примењују одредбе Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама. Последњих година већина локалних самоуправа приступила је изради локалног Плана развоја, док је процес развоја локалног планског документа у области запошљавања усаглашен са новинама које је донео Закон о планском систему.

Очекује се да ће усвајање Плана развоја увести ред у процес приоритизације планирања локалних политика, за разлику од тренутне ситуације када локалне самоуправе не развијају локалне политике у складу са својим потребама, већ са законским обавезама и финансијским подстицајима са националног нивоа.

Иако локалне самоуправе оцењују да су у довољној мери упознате са одредбама Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, поједини њихови одговори и пракса коју и даље примењују, указују да још увек постоје забуне око врсте докумената јавних политика које развијају и усвајају, као и око њиховог међусобног односа, те би им додатне информације и обуке помогле у бољој примени Закона о планском систему.

Изазови са којима се у процесу планирања локалних политика ЈЛС сусрећу углавном се односе на њихове људске капацитете и могућност локалних самоуправа да одрже континуитет њиховог усавршавања у овом погледу, као и временско усаглашавање са другим планским процесима (попут буџетског планирања), заинтересованост локалних актера да се укључе у процес планирања локалних политика, расположивост статистичких података, као и неусаглашеност појединих закона са Законом о планском систему.

Уочљива је разлика у изазовима које ЈЛС наводе у зависности од њихове величине и економске снаге. Мање локалне самоуправе имају проблем са ограниченим бројем запослених на пословима анализе и планирања, и суочавају се са сталним одливом запослених, што онемогућава формирање кадра који ће проћи све расположиве обуке и моћи у дужем временском периоду да користити стечено знање за израду планских докумената (нарочито у погледу аналитичког дела процеса планирања). Преовлађује ослањање на ентузијазам запослених и њихову жељу да се локалне политике припреме у складу са свим захтевима.

Мање локалне самоуправе, такође, се сусрећу са изазовом укључивања локалних актера у процес израде локалних планских докумената, било услед незаинтересованости представника локалних институција, попут ЦСР, школа и сл., било услед недовољне развијености мреже организација цивилног друштва и њихових слабих капацитета.

Веће локалне самоуправе, са друге стране, имају утисак да су испред националног нивоа када је процес планирања у питању. Веће локалне самоуправе, наводе да се сусрећу са изазовима који су спољашње природе, попут недостајућих статистичких података, неуједначених начина вођења евиденције, променљивог тржишта рада, великих инфраструктурних пројеката који потичу са националног нивоа и сл.

Процес планирања локалних јавних политика, у себи садржи и процес праћења имплементације и ефеката усвојених локалних планских докумената. Премда онлајн упитник није садржао питања о процесу праћења и евалуације, кроз дубинске интервјуе са ЈЛС показало се да ЈЛС овај процес спроводе по неком устаљеном методу, када располажу подацима. Често им подаци недостају и приликом планирања и израде плана мониторинга и евалуације, индикаторе постављају "линијом мањег отпора" користећи устаљене и добро познате индикаторе, који често нису погодни за сагледавање ефеката појединачних мера.

У погледу локалне политике у области запошљавања, локалне самоуправе показале су завидан ниво примене одредаба Закона о планском систему. Новине у процесу планирања ове локалне политике, попут усвајања трогодишњег планског документа (премда и даље не размишљају о Локалном програму у области запошљавања), који се на годишњем нивоу разрађује планом финансирања, чиме се отвара могућност усклађивања са потребама, а на основу остварених резултата током претходне године, требало би да у крајњој линији доведу до унапређења локалних планских докумената у области запошљавања, у смислу да више одражавају потребе локалног тржишта

рада, а да се мање ослањају на преписивање мера са националног нивоа. Усаглашеност, наравно мора да постоји, али простор за унапређење у том смислу, свакако постоји.

Све интервјуисане локалне самоуправе имају формиране локалне савете за запошљавање у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Састав је углавном уједначен и обухвата локалне актере попут: представника ЈЛС, НСЗ, ЦСР, школа, привредника (укључујући задругаре, предузетнике), синдиката. У појединим локалним самоуправама у оквиру локалног савета за запошљавање присутни су и представници канцеларија за младе и организација цивилног друштва. Укључивање савета у процес планирања локалне политике у области запошљавања, са друге стране, није уједначено и дешава се да чланови савета остају чланови само на папиру, не доприносећи целокупном процесу.

Када је у питању локална политика за младе, конкретно део усмерен на развој каријерног вођења и саветовања, локалне самоуправе које су учествовале у истраживању доста се разликују. У Пироту је ова услуга у потпуности развијена за ученике средњих школа, док поједине ЈЛС немају уопште КВиС препознат у локалним планским документима, нити су упознате са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања. На основу интервјуа, да се закључити да ЈЛС нису упознате нити са тим да корисници услуга КВиС нису само ученици, већ особе било којег старосног узраста у ситуацији промене каријере, било да сами желе промену или су приморани на промену услед вањских околности, тако да свакако постоји велики простор за рад са ЈЛС на развоју КВиС.

Препоруке

- ◆ У обуке о примени Закона о планском систему, које Републички секретаријат за јавне политике у сарадњи са Сталном конференцијом градова и општина организује за представнике ЈЛС, уврстити сегмент који се односи на решавање њихових недоумица у вези са појединим одредбама Закона (попут постојања локалних стратегија, потребе за развијањем локалних програма, сврхе и дужине трајања локалних акционих планова), као и о односу Закона о планском систему са другим законима, пошто локалне самоуправе наводе да често постоје колизије између овог Закона и појединих "тематских" закона (попут Закона о младима, Закона о заштити животне средине, Закона о енергетској ефикасности и рационалној употреби енергије)
- ◆ Пружити подршку локалним самоуправама у процесу унапређења њихових капацитета за планирање локалних политика. Са једне стране неопходно је кроз континуиране обуке пружити знање и информације постојећим запосленима на пословима планирања, са друге стране неопходно је пружити подршку ЈЛС да унапреде своје капацитете за планирање локалних политика кроз повећање броја запослених на пословима планирања. Уколико је потребно, размотрити и лобирање за увођење одређених квота попут броја запослених на пословима планирања у односу на укупан број запослених у ЈЛС, уз обавезу похађања обука у области планирања и примене Закона о планском систему за све запослене на пословима планирања
- ◆ Поред обука везано за процес планирања и писања локалних планских докумената, неопходно је организовати и обуке у сегменту мониторинга и евалиације и на тај начин подржати ЈЛС у процесу јачања њихових капацитета за праћење ефеката усвојених планских докумената
- ◆ У циљу унапређења квалитета локалних планских докумената у области запошљавања, обезбедити ЈЛС обуке за израду Програма и акционих планова у области запошљавања. Кроз ове обуке требало би ЈЛС упознати са Програмом, као документом јавне политике којим се по правилу разрађује посебан циљ локалног плана развоја и који се по правилу усваја за период од три године, што га чини идеалном врстом планског документа за планирање локалне политике запошљавања. Такође, у оквиру обука, требало би ЈЛС пружити повратне информације о квалитету и простору за унапређење постојећих локалних планских докумената у области запошљавања
- ◆ Подстицати оснивање локалних савета за запошљавање, уз укључивање свих локалних заинтересованих страна и њихово веће укључивање у праћење спровођења локалних планских докумената у области запошљавања, као и у процес планирања и праћења других локалних јавних политика које су у тесној вези са локалном политиком запошљавања (попут локалне политике усмерене на унапређење положаја младих)
- ◆ Организовати обуке и информативне сесије о Стратегији запошљавања и новом Акционом плану за период 2024-2026. године (када акциони план буде усвојен) како би се одржао континуитет упознатости са приоритетима на националном нивоу
- ◆ Организовати обуке и информативне сесије о каријерном вођењу и саветовању и о Правилнику о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања, како би се ЈЛС упознале са потребом да се ова услуга уврсти у њихове локалне политике

- ◆ Везано за КВиС, локалним самоуправама ће бити потребна и додатна подршка у развоју, те треба размотрити организовање радионица на којима би се преносили примери добре праксе између ЈЛС
- ◆ Организовати обуке за ЈЛС које ће им указати на алтернативне методе доласка до статистичких података (попут података доступних у оквиру ДевИнфо базе или Аналитичког сервиса ЈЛС Републичког секретаријата за јавне политике) и уколико је могуће сугерисати АПР да у својим базама податке дисагрегира по полу и старости оснивача/власника (и можда по неком додатном критеријуму од значаја за политику запошљавања)
- ◆ У сарадњи са Сталном конференцијом градова и општина и Републичким секретаријатом за јавне политике, спровести кампању подизања свести о важности укључивања локалних актера у процес планирања локалних политика и увести неки вид стимулације за учешће у тематским радним групама.

АНЕКС 1 Упитник за самопроцену ЈЛС о имплементацији Закона о планском систему Републике Србије

Пред Вама је упитник којим желимо да прикупимо информације о имплементацији Закона о планском систему Републике Србије и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика (у наставку Уредба о методологији управљања јавним политикама) у јединицама локалне самоуправе (ЈЛС). Процена се врши у оквиру пројекта Знањем до посла – Е2Е, подржаног од стране Швајцарске канцеларије за развој и сарадњу (СДЦ), а у циљу унапређења процеса планирања локалних јавних политика у домену запошљавања и образовања.

Крајњи циљ процене је да пружи информације значајне за креирање даље подршке за унапређење процеса планирања на локалном нивоу, у складу са Законом о планском систему. Молимо Вас да одговоре дајете што искреније и објективније, како би подршка која ће уследити одговарала потребама Ваше локалне самоуправе.

Одговори на питања користиће се искључиво за горепоменуте потребе. Сви одговори биће анонимизирани приликом обраде и неће се користити за рангирање ЈЛС, нити било какво истицање конкретних ЈЛС као добрих и лоших примера.

◆ Молимо Вас да наведете назив ЈЛС за коју попуњавате упитник.

Одговор се неће користити ни за какво рангирање ЈЛС, нити ће се ЈЛС поименце помињати у анализи. Како су упитници анонимни, информација о ЈЛС на коју се одговори односе помоћи ће нам да резултате разврстамо према регионима и величинама ЈЛС.

Познавање и капацитети за примену Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама

У овом делу упитника бавимо се општим познавањем одредби Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, као и капацитетима ЈЛС за имплементацију поменутог Закона и Уредбе.

1. На скали од 1 до 5, како оцењујете ситуацију у Вашој ЈЛС по питању постојања планских и других докумената јавне политике?

	1	2	3	4	5	
Не постоје планска документа						Постоји велики број планских документа за различите сфере деловања ЈЛС

2. У којој мери сте упознати са одредбама Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама и обавезама које стављају пред ЈЛС?

Могуће је изабрати само један одговор.

- У потпуности сам упознат/а са Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама.
- Делимично сам упознат/а са Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама.
- Нисам упознат/а са Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама.

3. На скали од 1 до 5, оцените у којој мери се у Вашој ЈЛС примењују одредбе Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама приликом израде локалних јавних политика?

	1	2	3	4	5	
Уопште се не примењују						У потпуности се примењују

4. Уколико сте у претходном питању означили одговор 1, 2 или 3, молимо Вас да наведете који су главни разлози за слабу примену Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама у Вашој ЈЛС. Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

Уколико сте на питање број 3 одговорили са 4 или 5, можете наставити на следеће питање.

- Недостатак информација и знања о Закону о планском систему и Уредби о методологији управљања јавним политикама и њиховим одредбама.
- Недостатак кадрова за имплементацију Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама.
- Нико нам није тражио да спроводимо Закон о планском систему и Уредбу о методологији управљања јавним политикама.
- Недостатак времена за имплементацију свих корака предвиђених Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама.
- Друго: _____.

5. Уколико процењујете да се у Вашој ЈЛС у великој мери или у потпуности примењују одредбе Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама (одговори 4 или 5 на питање број 3), шта сматрате да је допринело оваквој ситуацији?

Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

Уколико сте на питање број 3 одговорили са 1, 2 или 3, можете наставити на следеће питање.

- Прошли смо обуке неопходне за имплементацију Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама.
- Имамо довољно аналитичких капацитета за спровођење Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама.
- Планирање и усвајање локалних докумената јавне политике повезано унапред је испланирано и повезано са процесом усвајања буџета, што нам даје довољно времена и простора да спроведемо све кораке предвиђене Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама.
- Друго: _____.

6. Шта Вам представља највећи изазов приликом имплементације Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама?

7. Која врста помоћи би Вам била од највеће користи за пуну примену Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама?

Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

- Обуке о самом Закону о планском систему и Уредби о методологији управљања јавним политикама.
- Обуке о имплементацији појединих сегмената Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама (нпр. обука за ех-анте или ех-пост анализу, обука за процену трошкова мера и активности, обука за укључивање заинтересованих страна и јавности у процес и сл.).
- Обуке за креирање јавних политика заснованих на подацима.
- Помоћ у виду консултаната који би помогли процес планирања.
- Друго: _____.

8. Да ли постоје примери добре праксе, у смислу имплементације Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, у појединим сферама Ваше локалне јавне политике?

Могуће је изабрати само један одговор.

Да Не

9. Уколико сте на претходно питање одговорили са ДА, молимо Вас да наведете који су то процеси и области јавне политике где сте примењивали одредбе Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама?

Уколико сте на претходно питање одговорили са НЕ, можете наставити на питање број 11.

10. Молимо Вас да наведете, који су главни разлози за примену Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама у овим, а не у другим областима?

Уколико сте на питање број 8 одговорили са НЕ, можете наставити на питање број 11.

11. У којим областима јавне политике налазите да Вам је најтеже да имплементирате Закон о планском систему и Уредбу о методологији управљања јавним политикама. Наведите разлоге.

12. Да ли Ваша ЈЛС има усвојен План развоја?

Могуће је изабрати само један одговор.

Да Израда Плана развоја је у току
 Не Израда Плана развоја је у плану за ову или следећу годину.

13. Уколико сте на претходно питање одговорили са ДА или да је Израда Плана развоја у току или у плану, молимо Вас да укратко опишете (планирани) процес усвајања Плана развоја. Молимо да посебну пажњу обратите на испуњавање одредби Закона о Планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, као и на капацитете које сте користили за израду поменутог документа јавне политике.

Уколико је одговор на питање број 12 био НЕ, можете прећи на следеће питање.

Локалне политике запошљавања и унапређења положаја младих, са посебним освртом на сегмент каријерног вођења и саветовања

У овом делу упитника бавимо се стањем конкретних локалних политика (запошљавања, усмерених на унапређење положаја младих, поготово сегмент каријерног вођења и саветовања), њиховим статусом у оквиру локалног планског система и капацитетима за њихово планирање у складу са одредбама Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама.

14. У којој мери сте упознати са Стратегијом запошљавања у Републици Србији за период 2021-2026. године и Акционим планом за примену Стратегије за период 2021-2023. године?

Могуће је изабрати само један одговор.

- У потпуности сам упознат/а са Стратегијом запошљавања за период 2021-2026. и Акционим планом за период 2021-2023. године.
- Делимично сам упознат/а са Стратегијом запошљавања за период 2021-2026. и Акционим планом за период 2021-2023. године.
- Нисам упознат/а са Стратегијом запошљавања за период 2021-2026. и Акционим планом за период 2021-2023. године.

15. У којој мери сте упознати са мерама активне политике запошљавања?

Могуће је изабрати само један одговор.

- У потпуности сам упознат/а са услугама и мерама активне политике запошљавања.
- Делимично сам упознат/а са услугама и мерама активне политике запошљавања.
- Нисам упознат/а са услугама и мерама активне политике запошљавања.

16. Да ли Ваша ЈЛС има усвојен локални плански документ у области запошљавања?

Могуће је изабрати само један одговор.

- Да Израда локалног планског документа у области запошљавања је у току
- Не Израда локалног планског документа у области запошљавања је у плану за ову годину.

17. Уколико сте на претходно питање одговорили са ДА, да је израда у плану или у току, на скали од 1 до 5, оцените у којој мери је процес његовог доношења био у складу са одредбама Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама?

Уколико сте на питање број 16 одговорили са НЕ, можете прећи на следеће питање.

	1	2	3	4	5	
Није био у складу са Законом и Уредбом						У потпуности је био у складу са Законом и Уредбом

18. Молимо Вас да укратко опишете процес усвајања локалног планског документа у области запошљавања. Уколико сте на питање број 16 одговорили са НЕ, опишите процес усвајања претходног таквог документа, без обзира на период на који се односио. Молимо да посебну пажњу обратите на испуњавање одредби Закона о Планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, као и на капацитете које сте користили за израду поменутог документа јавне политике.

19. Приликом процеса израде и усвајања претходног и/или актуелног локалног планског документа у области запошљавања, које институције / партнери су били укључени?

Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

- Национална служба за запошљавања
- Центар за социјални рад
- Представници образовних установа са територије ЈЛС
- Представници послодаваца
- Представници теже запошљивих категорија (путем нпр. Удружења грађана или других невладиних организација)
- Друго: _____.

20. Који су главни изазови у процесу израде и усвајања локалног планског документа у области запошљавања?

Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

- Рокови у оквиру којих је потребно спровести све кораке процеса планирања и усвајања у складу са Законом о планском систему и Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.
- Израда анализа неопходних за израду локалног планског документа у области запошљавања.
- Усклађивање са буџетским процесом.
- Недостатак капацитета за планирање локалног планског документа у области запошљавања.
- Друго: _____.

21. Која врста подршке би Вам значила како бисте процес планирања локалне политике запошљавања подигли на виши ниво и ускладили са Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама, као и са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, а уједно га учинили одрживим (у смислу Ваших капацитета за самостално планирање)?

Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

- Обуке / информативне сесије о Стратегији запошљавања у РС за период 2021-2026. године и актуелним Акционим плановима за имплементацију Стратегије.
- Обуке о анализи локалног тржишта рада.
- Обуке о мерама активне политике запошљавања.
- Помоћ у виду консултаната који би помогли процес планирања.
- Друго: _____.

22. Које мере активне политике запошљавања доминирају у оквиру Ваших локалних планских докумената у области запошљавања (актуелног и/или претходног)?

Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

- Професионална оријентација и саветовање о планирању каријере
- Субвенција за запошљавање
- Подршка samozapošljavanju
- Додатно образовање и обука (стручна пракса, приправништво, стицање практичних знања, обуке)
- Мере запошљавања особа са инвалидитетом
- Јавни радови
- Друге мере: _____
- _____

23. На скали од 1 до 5, молимо Вас да оцените у којој мери услуге и мере предвиђене локалним планским документом у области запошљавања одражавају потребе локалног тржишта рада?

	1	2	3	4	5	
Уопште не одражавају						У потпуности одражавају

24. Да ли Ваша ЈЛС има усвојен локални плански документ усмерен на унапређење положаја младих (попут Локалне стратегије за младе или Локалног акционог плана за унапређење положаја младих)?

Могуће је изабрати само један одговор.

- Да Израда локалног планског документа у области унапређења положаја младих је у току
- Не Израда локалног планског документа у области унапређења положаја младих је у плану за ову или следећу годину.

25. Уколико сте на претходно питање одговорили са ДА, да је израда у плану или у току, молимо Вас наведите који документ(и) је(су) у питању.

Уколико сте на питање број 24 одговорили са НЕ, можете прећи на питање број 28.

26. Уколико сте на питање број 24 одговорили са ДА, да је израда у плану или у току, на скали од 1 до 5, оцените у којој мери је процес доношења овог документа локалне политике био у складу са одредбама Закона о планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама?

Уколико сте на питање број 24 одговорили са НЕ, можете прећи на питање број 28.

	1	2	3	4	5	
Није био у складу са Законом и Уредбом						У потпуности је био у складу са Законом и Уредбом

27. Уколико сте на питање број 24 одговорили са ДА, да је израда у плану или у току, молимо Вас да укратко опишете (планирани) процес усвајања поменутог документа локалне политике. Молимо да посебну пажњу обратите на испуњавање одредби Закона о Планском систему и Уредбе о методологији управљања јавним политикама, као и на капацитете које сте користили за израду поменутог документа јавне политике.

Уколико је одговор на питање број 24 био НЕ, можете прећи на следеће питање.

28. Која врста подршке би Вам значила како бисте процес планирања локалне омладинске политике подигли на виши ниво и ускладили са Законом о планском систему и Уредбом о методологији управљања јавним политикама, а уједно га учинили одрживим (у смислу Ваших капацитета за самостално планирање)?

Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

- Обуке / информативне сесије о Стратегији за младе за период 2023-2030. године и актуелним Акционим плановима за имплементацију Стратегије.
- Обуке о анализи положаја младих на локалном нивоу.
- Обуке о могућим мерама и услугама омладинске политике.
- Помоћ у виду консултаната који би помогли процес планирања.
- Друго : _____.

29. У којој мери сте упознати са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања?

Могуће је изабрати само један одговор.

- У потпуности сам упознат/а са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања.
- Делимично сам упознат/а са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања.
- Нисам упознат/а са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања.

30. Да ли Ваша ЈЛС у оквиру неког документа локалне политике планира или спроводи услуге каријерног вођења и саветовања?

Могуће је изабрати само један одговор.

- Да Израда је у току
- Не Израда је у плану за ову или следећу годину.

31. Уколико сте на претходно питање одговорили са ДА, да је израда у плану или у току, молимо Вас наведите који документ(и) је(су) у питању.

Уколико сте на питање број 30 одговорили са НЕ, можете прећи на питање број 33.

32. Уколико сте на питање број 30 одговорили са ДА, да је израда у плану или у току, молимо Вас да наведете које су услуге у питању и како су организоване.

Уколико сте на питање број 30 одговорили са НЕ, можете прећи на питање број 33.


33. Која врста подршке би Вам значила како бисте процес планирања услуга каријерног вођења и саветовања подigli на виши ниво и ускладили са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања?

Могуће је изабрати више од једног понуђеног одговора.

- Обуке о каријерном вођењу и саветовању и о одредбама Правилника о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања.
- Обуке о могућим мерама и услугама каријерног вођења и саветовања.
- Помоћ у виду консултаната који би помогли процес планирања.
- Друго: _____.

Хвала на издвојеном времену.



 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**



NIRAS
IP CONSULT

