



РЕПУБЛИКА СРПСКА
ЈУ ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
Пале



ЕВАЛУАЦИЈА МЈЕРЕ ЗАПОШЉАВАЊА ПРИПРАВНИКА У 2019. ГОДИНИ **ДИО 1: АНКЕТИРАЊЕ КОРИСНИКА** МЈЕРЕ



Финансира
Европска Унија

**УНАПРЕЂЕЊЕ ИСТРАЖИВАЊА
ТРЖИШТА РАДА**

Издавач:	У Завод за запошљавање Републике Српске
Координатор истраживања:	Слободан Мачар
Наслов извјештаја:	Евалуације мјере запошљавања приправника у 2019. години Дио 1: Анкетирање корисника мјере
Стручни консултант на изради извјештаја:	Др. Љиљан Веселиновић, Др. Ранко Маркуш
Дизајн:	Бранко Ковачевић
Датум:	02. март 2022. године
Назив пројекта:	Јачање капацитета институција тржишта рада унапређивањем методологије истраживања тржишта рада”
Реф. бр пројекта:	EuropeAid / 140152 / ДХ / СЕР / БА
Датум потписа уговора:	3.7.2020. године
Бр. уговора:	2020/417-153
Почетак пројекта:	1. септембар 2020.
Адреса:	Ла Беневоленција 8, Сарајево, БиХ

Овај документ је израђен уз техничку подршку пројекта „Јачање капацитета институција тржишта рада унапређивањем методологије истраживања тржишта рада“, који финансира Европска унија и проводи конзорцијум NIRAS IC Sp z oo, GOPA Worldwide Consultants, GOPA mbH Њемачка и Завод за запошљавање Републике Француске.

Садржај ове публикације искључива је одговорност аутора и не одражава нужно ставове Европске уније.

(C) 2021 European Commission

САДРЖАЈ

УВОД	5
ЦИЉЕВИ ЕВАЛУАЦИЈЕ	7
УЗОРАК	9
РЕЗУЛТАТИ	12
Ситуација прије уласка у мјеру и тренутни статус	12
Оцјена образовања, потребних вјештина и планова за будућност	20
Информисање о мјери, мотиви уласка у мјеру	25
Улазак и оцјена мјере	32
Ситуација након мјере и оцјена мјере	39
Оцјена услуге Завода	45
ЗАКЉУЧЦИ	49

УВОД

PHOTO: Charles Forerunner, unsplash.com

УВОД

Завод за запошљавање Републике Српске и пројекат Европске уније „Унапређење истраживања тржишта рада“ континуирано и синергијски ради на анализама ефикасности активних мјера запошљавања у Републици Српској (РС). Мјера коју елаборира ова евалуација је Програм подршке запошљавању младих с високим образовањем у статусу приправника у 2019. години. Истраживање је спроведено током 2021. године путем методе анкета међу лицима – корисницима мјере и послодавцима Програм подршке запошљавању младих с високим образовањем у статусу приправника у 2019. години, коју је спроводио Завод за запошљавање Републике Српске (ЗЗЗРС).

Истраживање покрива више тема које, на више или мање директан начин, имају утицај на спровођење мјера АПЗ, са примарним фокусом на анализу ефикасности спровођења одабраних мјера. Резултати овог истраживања ће да се користе као један од инструмената за евалуацију спроведених мјера АПЗ у заводима за запошљавање, што може да послужи за њихово даљње унапређивање и праћење у будућности.

Намјера евалуације је систематска и објективна процјена мјере, односно њених резултата. Циљевима евалуације провјерава се релевантност и испуњење циљева, ефикасност, те утицај и одрживост мјере. Циљеви предметне подстицајне мјере, а који су дефинисани актима на основу којих је мјера спроведена, су:

- оспособљавање младих за самосталан рад у струци
- стицање услова за полагање приправничког испита у складу с општим или посебним законом
- директна интеграција младих у свијет рада
- допринос останку младих у Републици Српској

- запошљавање најмање 50% лица, чак и након завршетка планираног периода.

Истраживање спроведено методом анкета захтијева ангажман значајних људских ресурса. Са друге стране примјена ове методе омогућава да се кроз директан контакт са корисницима мјере истраже аспекти од интереса за активности Завода за запошљавање, како за имплементацију активних мјера запошљавања, тако и за пружање услуга, што није могуће учинити квантитативним методама, односно кориштењем података из база података које посједује Завод за запошљавање.

Резултати истраживања приказани по неколико секција: ситуација прије уласка у мјеру, оцјена образовања, потребних вјештина и планова за будућност, информисање о мјери, мотиви уласка у мјеру, улазак и оцјена мјере, ситуација након мјере и оцјена мјере, те оцјена услуге Завода.

ЦИЉЕВИ ЕВАЛУАЦИЈЕ

ding on Internet o

\$40

Microsoft Azure IoT Suite
Google Cloud IoT
Amazon AWS IoT (Greengrass / IoT
Platform / IoT Button)
Cisco IoT Services
Watson IoT (IBM)
ThingWorx (PTC)
Xively (LogMeIn)
Salesforce IoT Cloud
Silver Spring Networks
Blue Pillar
Space Time Insight
Zatar (Zebra)

N = 1,600 global, publicly
announced IoT projects

Americas Europe



In circulation: digital balance
100
Populations: 7.58%
1021

distribution chart



ЦИЉЕВИ ЕВАЛУАЦИЈЕ

Општи циљ истраживања је праћење остварења циљева одабране мјере АПЗ кроз испитивање ставова особа учесника о утицају одабране мјере на њихов лични развој и интеграцију на тржишту рада, како би се те информације користиле као подаци за евалуацију и редизајн, односно унапређење мјере.

Предмет евалуације је „Програм подршке запошљавању младих са високом стручном спремом (ВСС) у статусу приправника у 2019. години“. Циљеви Програма дефинисани Акционим планом су:

- оспособљавање младих за самосталан рад у струци и стицање услова за полагање приправничког испита у складу са општим или посебним Законом
- након обављеног приправничког стажа који је усмјерен на припрему младих за запошљавање омогућава се њихова директна интеграција у свијет рада као и побољшавање квалификационе структуре запослених у Републици Српској
- допринос останку младих у Републици Српској, што је у складу са свим стратешким одређењима Републике Српске.

Како би се испитало да ли су циљеви програма остварени, истраживање се поставља у форми хипотеза тј. претпоставки чију ваљаност треба провјерити. Хипотезе се постављају у облику изјава које се кроз истраживање прихватају као ваљане или одбацују. Постављене хипотезе које произилазе из циљева Програма су сљедеће:

X1: Учешћем у мјери млади су оспособљени за самосталан рад у струци

Примарни циљ мјере, а самим тим и основна хипотеза је да ће кроз мјеру да се изврши оспособљавање младих за самосталан рад у струци за коју су стекли одговарајуће образовање, ради обављања приправничког стажа, односно стицања услова за полагање стручног испита, када је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Додатно ће у контексту запошљивости да се анализира да ли су корисници мјере побољшали или стекли нове вјештине, да ли им је учешће у програму омогућило већу мобилност у запошљавању у земљи и коначно, да ли им је учествовање у мјери помогло и у социјалној укључености.

X2: Учешћем у мјери млади су стекли услове за полагање приправничког испита у складу с општим или посебним законом

У потврди ове хипотезе неопходно је испитати колики је број или удио младих који су учествовали у мјери стекао услове за полагање испита након обављања приправничког стажа, односно стручног испита.

Резултате треба посматрати и кроз призму тога да је стручни испит услов само за одређена занимања, а што је законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Другим ријечима, с обзиром да је стицање услова за полагање стручног испита постављено као циљ мјере, неопходно је испитати да ли је мјера ограничена на занимања која захтијевају обављање приправничког стажа, односно полагање стручног испита, или је овај циљ постављен само као пожељан, односно да ли млади који немају обавезу полагања стручног испита, али испуњавају друге услове, могу да учествују у самој мјери.

X3: Учешћем у мјери постигла се директна интеграција младих у свијет рада

У доказивању ове хипотезе прије свега је неопходно да се утврди дефиниција „директне интеграције“ у смислу ове евалуације. Према дефиницији Међународне организације рада, интеграција може да се поистовјети са учешћем радне снаге, односно радно способним становништвом које се активно укључује на тржиште рада, било радом или тражењем посла.

Активно становништво тј. радна снага је дио радно способног становништва, који је запослен или незапослен, али активно тражи запослење, односно расположив је за рад. У том контексту, циљ евалуације је да се провјери да ли су млади који су се запослили кроз учешће у мјери након истека мјере остали запослени, односно, уколико нису, да ли су активни тражиоци запослења.

X4: Учешћем у мјери постигло се запошљавање најмање 50% особа, чак и након завршетка планираног периода.

У контексту хипотезе X4, циљ евалуације је да се провјери да су млади учесници мјере остали запослени код истог послодавца или су нашли нови посао. Оба исхода, то да су млади као учесници мјере након престанка кориштења подстицајне мјере од стране послодавца остали запослени код тог послодавца или то да су пронашли нови посао, из угла мјере се посматрају као позитиван исход, те се очекује да је таквих најмање 50%.

X5: Учешћем у мјери допринијело се останку младих у Републици Српској

Иако је приликом дизајна мјере дефинисано да ће учешће у мјери да допринесе останку младих у Републици Српској, њена провјера захтијева сложенији методолошки дизајн јер на остатак младих утичу многи други друштвени и економски аспекти. У том контексту, претпоставка је да су учесници мјере који су имали запослење остварили одређен степен задовољства, те да немају жељу да емигрирају.

С тим у вези, и поред наведених ограничења и претпоставки, кроз упитник се прије свега провјерава тренутни статус испитаника, укључујући и мјесто на којем тренутно бораве, те се сагледава жеља учесника мјере да у наредне три године напусте Републику Српску и запосле се у иностранству.

У настојању да се овим истраживањем ипак покуша да се истражи тема доприноса мјере останку младих у Републици Српској, као и да истраживање буде досљедно, у овом истраживању питање доприноса мјере останку сагледано је на овај начин. Потврда или одбацавање ове хипотезе може да се докаже само анкетањем учесника, те се на овом примјеру најбоље доказује оправданост примјене ове методе, јер не постоји ни једна друга метода којом би ова хипотеза могла да се доказује.

УЗОРАК

У спровођењу евалуације одабране активне мјере запошљавања коју је реализовао Завод за запошљавање Републике Српске одређена је метода анкетирања, односно да се путем интервјуа прикупљају подаци од учесника мјере. Учеснике мјере „Програм подршке запошљавању младих са ВСС у статусу приправника у 2019. години“ представља група од 738 приправника, који представљају оквир за узорковање.

Табела 1. Оквир за узорковање

Категорија	Број учесника мјере
Оквир за узорковање	738

Према формули за израчунавање величине узорка, а полазећи од величина популације од 738 учесника мјере, те прихватајући граничну стопу погрешке (енгл. *margin of error*) од 5% и ниво поузданости од 95%, процијењено је да је потребна величина узорка од 253 учесника. Имајући у виду претходна истраживања које је ЗЗЗРС спроводио (прије свега Истраживање тржишта рада 2020/2021. године), претпостављена је стопа одговора од 80%. Како би се због неодговарања прикупила процијењена величина узорка, узорак је повећан за одговарајући проценат ($253 \cdot 0,8$), те је израчуната потребна величина узорка од 316 учесника мјере.

Табела 2. Величина узорка

Категорија	Број учесника мјере
Оквир за узорковање	738
Процијењена величина узорка	253
Потребна величина узорка	316

За насумично узорковање је кориштена команда *gsample* у Stata софтверу како би се добила листа од 316 учесника који су репрезентативни за популацију приправника, уз претпоставку да ће очекивана стопа одговора бити 80%.

Према уобичајеној методологији за оваква истраживања, метод узорковања који се користи у оваквим истраживањима је стратификовани приступ узорковању. Одабране варијабле за стратификацију у случају учесника мјере су: пол и локација (филијала). Варијабле старост испитаника и стручна спрема нису биле доступне. Можемо уочити да не постоје значајна одступања по питању одабира учесника из различитих филијала и по полу између популације, планираног узорка и стварног узорка (Табела 3).

Табела 3. Структура узорка

Планирани узорак			Прикупљени узорак		Популација	
Филијала	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Бања Лука	86	27,2%	86	31,0%	200	27,1%
Бијељина	36	11,4%	16	5,8%	85	11,5%
Добој	25	7,9%	23	8,3%	57	7,7%
Источно Сарајево	88	27,9%	78	28,2%	205	27,8%
Приједор	13	4,1%	12	4,3%	30	4,1%
Требиње	37	11,7%	35	12,6%	89	12,1%
Зворник	31	9,8%	27	9,7%	72	9,8%
Укупно	316	100,0%	277	100,0%	738	100,0%
Пол	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Мушки	97	30,7	84	30,3%	227	30,8
Женски	219	69,3	193	69,7%	509	69,2
Укупно	316	100%	277	100,0%	738	100,0%

Наконведеног истраживања, стварна стопа одговора износи 87,7% и већа је за 7,7% од планиране, која је, према искуству из претходних истраживања у Заводу за запошљавање Републике Српске, износила око 80%.

РЕЗУЛТАТИ

MacBook Air

ФОТО: Myriam Jessier unsplash.com

РЕЗУЛТАТИ

Како је описано у претходном поглављу, путем анкетирања учесника у мјери прикупљене су информације од интереса за истраживање. У овом поглављу се разрађују кључни резултати, односно приказани су резултати евалуације по сљедећим секцијама:

- Ситуација прије уласка у мјеру
- Оцјена образовања, потребних вјештина и планова за будућност
- Информисање о мјери, мотиви уласка у мјеру
- Улазак и оцјена мјере
- Ситуација након мјере и оцјена мјере
- Оцјена услуге Завода

Ситуација прије уласка у мјеру и тренутни статус

Анализом учесника у мјери, што је вјерно преликовано и у самом узорку се увиђа један спецификум мјере, а то је да је број жена значајно већи од броја мушкараца (69,7% жена) који су учествовали у мјери, чиме се остварује и један од циљева политика Републике Српске на тржишту рада, а који није егзактно наведен као циљ мјере – подстицање једнаког учешћа жена и мушкараца на тржишту рада.

Посматрано на нивоу цијелог узорка, највише учесника мјере су особе млађе животне доби: 75,8% учесника је млађе од 30 година. Посматрано по полу, највише припадника и мушког и женског пола је такође млађе од 30 година, с тим да је више мушкараца (82,1%) него жена (73,1%) млађе од 30 година. Оваква структура је такође била очекивана, имајући у виду да је фокус мјере на првом запослењу.

Табела 4. Старост на дан 30.06.2019. године

Старост	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
18-25	32	38,1%	67	34,7%	99	35,7%
26-30	37	44,0%	74	38,3%	111	40,1%
31-35	11	13,1%	32	16,6%	43	15,5%
36-40	2	2,4%	14	7,3%	16	5,8%
Више од 40	2	2,4%	6	3,1%	8	2,9%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Анализа дужине трајања незапослености учесника у мјери показује да је највећи проценат корисника мјере-приправника (43,0%) прије укључивања у мјеру био незапослен дуже од годину дана, док је 24,2% корисника мјере било незапослено до три мјесеца. Посматрано по полу, већи проценат жена (46,6%) него мушкараца (34,4%) је био незапослен дуже од годину дана.

С обзиром да се за жене чешће везује проблем дугорочне незапослености, у овом случају нешто дужег чекања на запослење, овакав удио жена у старосној структури је такође био очекиван, али указује на изазове и потребу њиховог рјешавања.

Овакви резултати потврђују закључак да су жене у већем ризику од дугорочне незапослености, па у коначници и неактивности, те да ова мјера дјелује и у смјеру смањења присутне неједнакости између жена и мушкараца по питању учешћа на тржишту рада.

Табела 5. Трајање незапослености прије укључивања у мјеру

Трајање незапослености прије укључивања у мјеру	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
До 3 мјесеца, укључиво	26	31,0%	41	21,2%	67	24,2%
Од 10 до укључиво 12 мјесеци	7	8,3%	22	11,4%	29	10,5%
Од 4 до укључиво 6 мјесеци	16	19,0%	30	15,5%	46	16,6%
Од 7 до укључиво 9 мјесеци	6	7,1%	10	5,2%	16	5,8%
Више од 1 године до 2 године	14	16,7%	34	17,6%	48	17,3%
Више од 2 године до 3 године	7	8,3%	14	7,3%	21	7,6%
Више од 3 године	8	9,5%	42	21,8%	50	18,1%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

На узорку је спроведена и анализа образовне структуре, у смислу факултета и усмјерења која су завршили приправници учесници у мјери, имајући у виду да сви имају стечену ВСС. Највише учесника мјере су приправници које су завршили друштвене науке (психологија, економија, туризам, социологија, право, политикологија, информацијске и комуникацијске науке, кинезиологија) и то 56,7%. На другом мјесту су техничке науке са 13,0%.

Посматрано по полу, мушкарци приправници су чешће имали завршене техничке науке (25,0%) у односу на жене (7,8%), док су жене чешће биле у подручју образовања (11,9%) у односу на мушкараце (1,2%).

Табела 6. Област највећег завршеног степена образовања

Област највећег завршеног степена образовања	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Друштвене науке ¹	43	51,2%	114	59,1%	157	56,7%
Техничке науке ²	21	25,0%	15	7,8%	36	13,0%
Образовање ³	1	1,2%	23	11,9%	24	8,7%
Биотехничке науке ⁴	10	11,9%	9	4,7%	19	6,9%
Природне науке ⁵	3	3,6%	12	6,2%	15	5,4%
Хуманистичке науке ⁶	3	3,6%	9	4,7%	12	4,3%
Здравство ⁷ и социјална заштита	1	1,2%	6	3,1%	7	2,5%
Умјетничко подручје ⁸	0	0,0%	4	2,1%	4	1,4%
Општи програми	1	1,2%	1	0,5%	2	0,7%
Остало	1	1,2%		0,0%	1	0,4%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Највећи проценат приправника је био неударат или неочењен прије уласка у мјеру (74,4%). Посматрано по полу, мушкарци су чешће били неочењени (88,1%) него што су жене биле неударате (68,4%). Ово су подаци који се могу укрштати са подацима о старосној структури учесника у мјери, а могу послужити као улазна информација за креирање других политика, попут демографских. Кроз рад са младим људима јасно је да одрасло доба карактеришу избор занимања, професионално оспособљавање и запослење, заснивање брака и породице, однос према потомству и начин рјешавања различитих животних криза. Све се ове фазе посматрају као међузависне, па се често дешава да млади људи као разлог за неулазак у брачну заједницу наводе незапосленост и неизвјесност коју она носи.

1 Психологија, економија, туризам, социологија, право, политикологија, информацијске и комуникацијске науке, кинезиологија (спорт)

2 Архитектура и урбанизам, електротехника, грађевинарство, геодезија и рударство, хемијско инжењерство, металургија, машинство, технологија саобраћаја и транспорта, рачунарство и информатика

3 Педагогија, логопедија и методике наука/умјетности

4 Пољопривреда, шумарство, дрвна технологија, рибарство, биотехнологија, прехранбена технологија

5 Математика, статистика, физика, хемија, геонауке, метеорологија, биологија, заштита животне средине

6 Историја, језици, филозофија, археологија, теорија ликовних умјетности, етнологија, теолошке науке

7 Медицина, фармација, стоматологија, ветерина

8 Драмске, филмске и електроничке умјетности, музичка умјетност, ликовна умјетност, архитектура, дизајн

Табела 7. Брачни статус прије уласка у мјеру Запошљавање приправника са ВСС у 2019. години

Трајање незапослености прије укључивања у мјеру	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Неудата / неожењен	74	88,1%	132	68,4%	206	74,4%
Удата / ожењен	10	11,9%	60	31,1%	70	25,3%
У ванбрачној заједници	0	0,0%	1	0,5%	1	0,4%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Анализа извора из које учесници у мјери добијају информације важна је због унапређења комуникације Завода за запошљавање са клијентима, у овом случају незапосленим лицима. С обзиром да се ради о циљној групи која у највећој мјери припада младима (до 35 година старости) било је очекивано да се циљна група информише из више извора. Највећи број приправника користи до три извора информација о пословима и методама тражења посла (70,4%). Овакви резултати упућују на то да су приправници прије уласка у мјеру користили различите изворе за проналазак запослења. Мушкарци се чешће ослањају на један извор (34,2%) у односу на жене (19,17%).

Табела 8. Број кориштених извора информација о пословима

Број кориштених извора информација о пословима	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Један извор/метода	29	34,5%	37	19,2%	66	23,8%
Два извора/метода	17	20,2%	43	22,3%	60	21,7%
Три извора/метода	14	16,7%	55	28,5%	69	24,9%
Четири извора/метода	9	10,7%	31	16,1%	40	14,4%
Пет извора/метода	6	7,1%	10	5,2%	16	5,8%
Шест извора/метода	2	2,4%	6	3,1%	8	2,9%
Седам извора/метода	3	3,6%	5	2,6%	8	2,9%
Осам извора/метода	3	3,6%	3	1,6%	6	2,2%
Девет извора/метода	1	1,2%	3	1,6%	4	1,4%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Како би се комуникацијама Завода за запошљавање стратешки управљало, али како би се оне континуирано унапређивале, важно је да се анализирају комуникациони канали којима се циљне групе доминантно информишу о отвореним радним мјестима, неvezано за мјеру која је предмет евалуације. Интересантно је да је највећи број приправника користио Интернет страницу Завода за запошљавање (65,5%). На другом мјесту су Интернет портали који оглашавају послове (42,6%), а слиједе савјетодавци у Заводу за запошљавање (39,7%), те огласне плоче Завода за запошљавање (37,5%).

Јако је значајно да су савјетодавци обавили велики број разговора и да се позиционирају као стручна служба Завода за запошљавање, а интересантно је да су се незапослени информисали готово дупло више на огласним плочама завода, него путем друштвених мрежа (37,5% у односу на 22,7%), што је апсолутно неочекиван резултат, имајући у виду о којој се циљној групи ради, што указује на потребу даљње анализе овог доминантног канала за младе, те разлога за овакве резултате.

Између мушкараца и жена не постоји значајна разлика, осим у погледу Интернет портала који оглашавају послове, гдје су 46,1% жена и 34,5% мушкараца користили овај вид тражења запослења, те у погледу кориштења огласних плоча Завода за запошљавање гдје је више жена (40,9%) него мушкараца (29,8%) користило овај вид тражења могућности за запошљавање.

Процент приправника који су користили посматрани извор информација о пословима и методи тражења посла прије уласка у мјеру



Графикон 1. Извори информација о пословима и методе тражења посла које приправници највише користе прије уласка у мјеру

Напомена: Учесници истраживања су могли да изаберу више од једне методе информисања о отвореним радним мјестима

Младе особе без радног искуства се на тржишту рада сусрећу са бројним препрекама, које им онемогућавају прво запослење, а самим тиме продужавају њихово чекање на запослење, те их стављају у ризик од неактивности и потпуног искључивања из друштвених токова, алтернативно у намјеру да напусте земљу. Млади без радног искуства нису суочени само са једном препреком, неријетко се дешава да су препреке вишебројне. Највећи број приправника, учесника мјере, имао је више од једне препреке за запошљавање прије него су добили посао у склопу активне мјере запошљавања (65,1%), док је 34,9% приправника навело да је имало само једну препреку.

Жене су чешће наводиле већи број препрека у односу на мушкарце: 31,9% жена у односу на 42,3% мушкараца навело да је имало само једну препреку.

Табела 9. Број препрека за запошљавање које су имали приправници прије него су добили посао у склопу активне мјере запошљавања

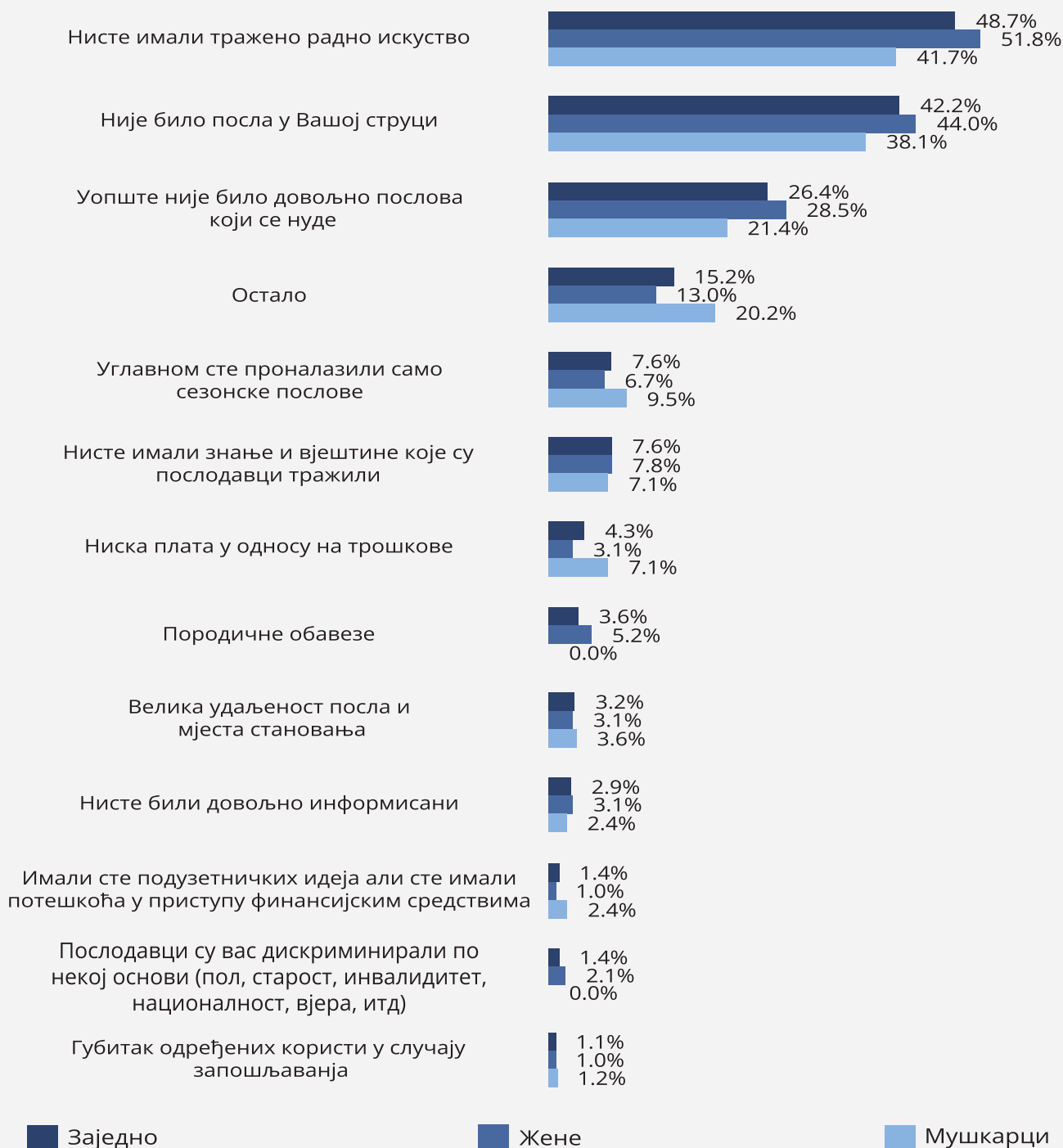
Број препрека	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Једна препрека	55	42,3%	105	31,9%	160	34,9%
Двије препреке	19	29,2%	50	30,4%	69	30,1%
Три препреке	6	13,8%	30	27,4%	36	23,5%
Четири препреке	1	3,1%	6	7,3%	7	6,1%
Пет препрека	3	11,5%	2	3,0%	5	5,4%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Поред бројности препрека са којима су суочени млади без радног искуства, важно је да се анализира и које су то препреке. Најзначајнија препрека за учеснике мјере је недостатак радног искуства (48,7%), што је и за очекивати, јер се ради о мјери која омогућава прво радно искуство. Код жена ова препрека била нешто заступљенија (51,8%) у односу на мушкарце (41,7%). Мјером се свакако адресира препрека коју су млади идентификовали као најзначајнију.

На другом мјесту је недостатак послова у струци (42,4%), гдје су опет жене пријавиле већи проблем (44,0% жена у односу на 38,1% мушкараца), те генерални недостатак послова који се нуде (26,4% укупно, 28,5% жена и 21,0% мушкараца). Ова два разлога указују да је динамика отварања нових радних мјеста у Републици Српској спора због већег броја фактора, укључујући и нефлексибилно тржиште рада. Строги прописи о заштити радног мјеста који ограничавају флукуацију радних мјеста и размјерно високи јединични трошкови рада који дестимулишу запошљавање и улагање само су неки од кључних примјера ригидности на тржишту рада које би требало да се додатно анализирају. Пројекат ЕУ „Унапређење истраживања тржишта рада“ је заједно са Заводом за запошљавање спровео анализу објављених огласа у 2020. години, али за претходне године таква анализа не постоји.

Проблеми друге природе су такође присутни, али су сви пријављени у мањем проценту, те може да се генерално закључи да су три наведене препреке кључне за стицање првог радног искуства.

Јесте ли имали неке од наведених препрека за запошљавање прије него што сте добили посао у склопу активне мјере запошљавања и, ако да, које су биле најважније?



Графикон 2. Најважније препреке за запошљавање прије него су приправници добили посао у склопу активне мјере запошљавања

Напомена: Учесници истраживања су могли да изаберу више од једне методе

Оцјена образовања, потребних вјештина и планова за будућност

Значајан проценат учесника мјере сматра да им је формално образовање помогло у проналажењу одговарајућег посла након завршетка школовања, односно 62,8% учесника сматра да је формално образовање пуно (оцјена 5) или доста (оцјена 4) помогло у проналажењу посла након завршетка школовања. Такви резултати су дјелимично очекивани, јер је услов за улазак у мјеру запослење у области за коју се учесник школовао.

Међутим, забрињавајуће је да 37,2% полазника има или неутралан или негативан став по том питању.

Највећи проценат приправника такође сматра да им је формално образовање помогло у испуњавању професионалних задатака (73,6%), за будући професионални развој/ каријеру (78,3%), за развој личности (85,9%), па се може рећи да је генералан став приправника о формалном образовању јако позитиван.

Учесници мјере углавном имају неутралан став по питању значаја формалног образовања за економски развој земље, односно само 44% учесника мјере сматра да формално образовање помаже и у том контексту, док 35,7% учесника нема изражен став по том питању (оцјена 3). Ово питање можемо сматрати преопштим и чест је био случај да млади у одговорима на њега кажу да о томе нису размишљали.

Табела 10. Процјена колико је формално школовање било значајно

Колико Вам је Ваше формално школовање помогло у следећем	Група	Нимало (1)	2	3	4	Пуно (5)	Без одговора
У проналажењу одговарајућег посла након завршетка школовања	Укупно	6,5%	7,6%	23,1%	30,7%	32,1%	0,0%
	Мушкарци	6,0%	11,9%	21,4%	34,5%	26,2%	0,0%
	Жене	6,7%	5,7%	23,8%	29,0%	34,7%	0,0%
У испуњавању професионалних задатака	Укупно	1,4%	2,9%	21,7%	37,2%	36,5%	0,4%
	Мушкарци	1,2%	1,2%	26,2%	35,7%	35,7%	0,0%
	Жене	1,6%	3,6%	19,7%	37,8%	36,8%	0,5%
За Ваш будући професионални развој / каријеру	Укупно	1,4%	3,6%	16,6%	33,6%	44,8%	0,0%
	Мушкарци	2,4%	2,4%	16,7%	38,1%	40,5%	0,0%
	Жене	1,0%	4,1%	16,6%	31,6%	46,6%	0,0%
За развој Ваше личности	Укупно	0,7%	1,8%	11,2%	36,5%	49,5%	0,4%
	Мушкарци	0,0%	2,4%	11,9%	41,7%	44,0%	0,0%
	Жене	1,0%	1,6%	10,9%	34,2%	51,8%	0,5%
За економски развој земље	Укупно	9,0%	10,5%	35,7%	26,4%	17,7%	0,7%
	Мушкарци	8,3%	14,3%	35,7%	32,1%	9,5%	0,0%
	Жене	9,3%	8,8%	35,8%	23,8%	21,2%	1,0%

Графикон 3 даје збирни приказ одговора о улози и значају формалног школовање према мишљењу учесника истраживања, разврстано по полу учесника истраживања. Мишљење између мушкараца и жена се разликује до 5%, у зависности од посматраног питања.

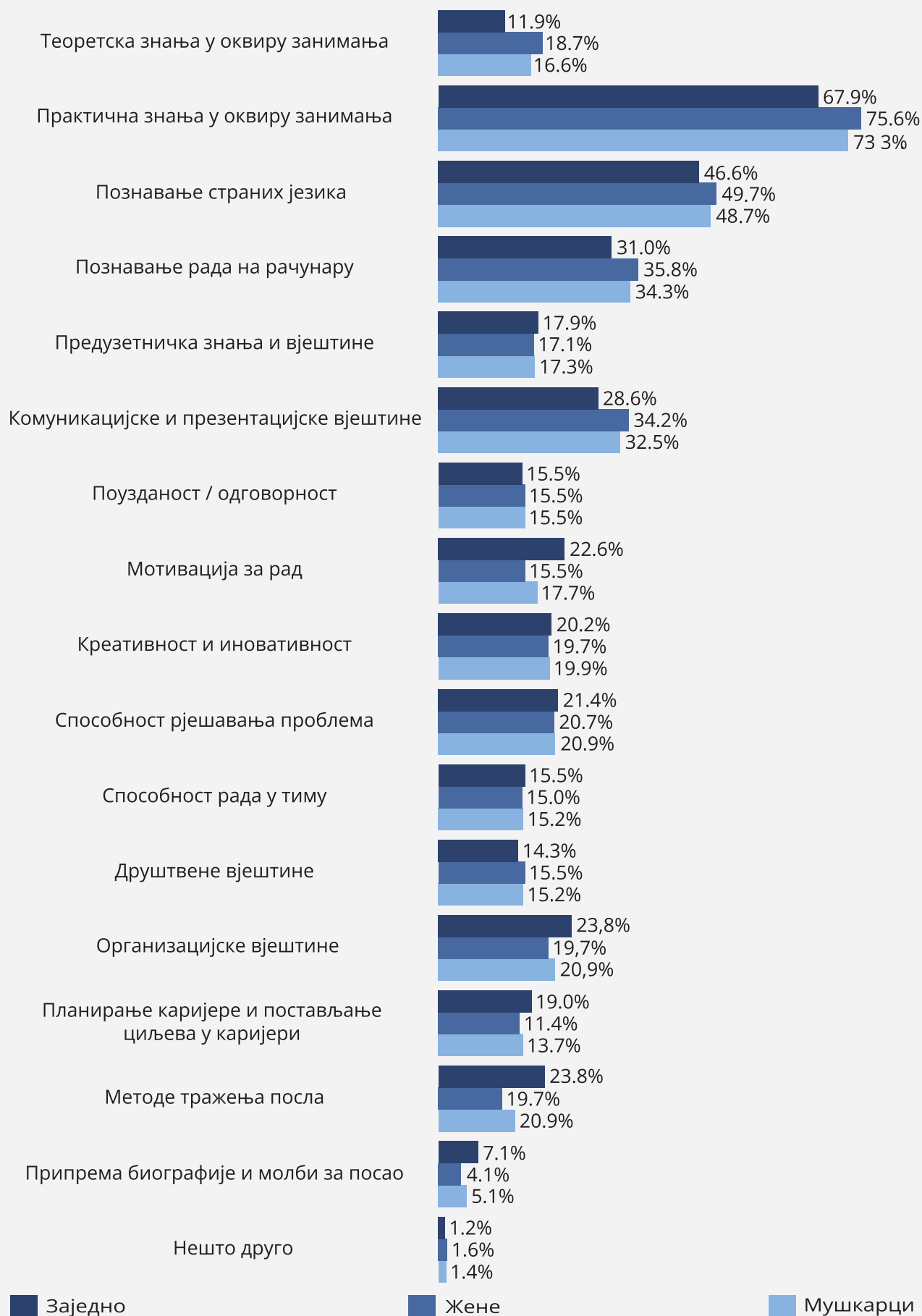


Графикон 3. Улога и значај формалног школовања према мишљењу учесника истраживања

Највише учесника мјере сматра да је потребно да се образовни процес унаприједи у смислу стицања практичних знања у оквиру занимања, те да ће то да омогући лакше запошљавање или боље послове (73,3%), док је познавање страних језика на другом мјесту по питању потребе побољшања у циљу лакшег запошљавања или бољег запошљавања (48,7% учесника мјере). Детаљан преглед знања, вјештина и особина за које учесници мјере сматрају да треба да се побољшају у циљу лакшег запошљавања или бољег запошљавања приказан је на Графикону 4.



Знања, вјештине и особине које треба побољшати у циљу
лакшег запошљавања или бољег запошљавања



Графикон 4. Знања, вјештине и особине које треба да се побољшају у циљу лакшег запошљавања или бољег запошљавања

Узимајући датум истраживања као референтну тачку, значајан проценат учесника (39,4%) мјере планира да у наредне три године пронађе стално запослење. Вишу плату код послодавца код којег приправник ради очекује 20,9% учесника мјере, 17% планира да настави школовање у БиХ, а 2,2% у иностранству.

Тек 8,3% учесника мјере планира да покрене властити бизнис.

Када се пореде планови у наредне три године између мушкараца и жена, може да се уочи да у скоро свим областима постоје разлике, које су посебно изражене у проценту мушкараца и жена који планирају да покрену властити бизнис, гдје 19,0% мушкараца планира да покрене властити бизнис у поређењу са 3,6% жена, а слиједи одлазак у иностранство, гдје 13,1% мушкараца планира да оде у иностранство, на супрот 5,2% жена са истом намјером.

Табела 11. Које промјене у запошљавању и даљњем образовању / усавршавању планирате да постигнете у сљедеће три године?

Које промјене у запошљавању и даљњем образовању / усавршавању планирате да постигнете у сљедеће три године?	Мушкарци	Жене	Заједно
Не планирате никакве веће промјене	26,2%	21,8%	23,1%
Запослити се (пронаћи стално запослење)	35,7%	40,9%	39,4%
Промијенити послодавца	6,0%	6,7%	6,5%
Промијенити мјесто боравка у земљи	6,0%	6,7%	6,5%
Отићи радити у иностранство	13,1%	5,2%	7,6%
Добити вишу плату код послодавца код којег радите	14,3%	23,8%	20,9%
Наставити школовање у БиХ	13,1%	18,7%	17,0%
Студирати у иностранству	3,6%	1,6%	2,2%
Покренути властити посао	19,0%	3,6%	8,3%



Информисање о мјери, мотиви уласка у мјеру

Институције креираним садржајем шаљу поруку путем неког канала комуникације, или неке врсте медија, како би та порука стигла до одређене групе корисника. Специфично за Завод за запошљавање је да су циљне групе веома прецизно дефинисане, те да када до њих стигне порука, оне би требало да уоче поруку и да је разумију. Због тога је јако важно да се канали комуникације редовно анализирају, те да буду прилагођени циљаним групама.

Најчешћи начин информисања о мјери суфинансираног запошљавања приправника коју је проводио Завод за запошљавање у 2019. години је кориштење услуга савјетника/ запосленика у Заводу за запошљавање (33,2%), док су остали значајни канали: преко приватних контаката (19,5%), преко Интернет страница Завода за запошљавање (16,6%), од послодавца код којег је приправник радио или планира да ради (10,1%) и из новина/ медија и Интернета уопштено (9,7%). Оно што је веома индикативно је да највећи број приправника користи Интернет страницу Завода за запошљавање (65,5%) у тражењу огласа за посао, што је елаборирано у претходном поглављу, док је релативно мали број њих (16,6%) до информација о мјери дошао преко овог медија.

Друштвене мреже су и овој врсти информисања потенцијалних корисника мјере на неочекивано ниском мјесту са 3,2% информисаних овим путем. Ако се ови подаци упореде са подацима ЦЕСИД-а у Србији, три четвртине испитаних грађана Србије информисе се путем друштвених мрежа, а у популацији до 24 године то износи чак 88 одсто. Грађани уз друштвене мреже, што не подразумева само класично информисање, проведу 104 минута дневно, док просјечно штампи посвете свега 23 минута, подаци су истраживања медијске и дигиталне писмености у Србији. Слична би ситуација требало да буде и у Републици Српској, јер су подаци још из 2015.године показали да је кориштење друштвених мрежа јако високо, те да у Босни и Херцеговини 92,9% у 2015.године користило само Facebook¹.

Табела 12 садржи комплетну листу начина информисања о мјери суфинансираног запошљавања приправника коју је проводио ЗЗЗРС у 2019. години.

1 Маркуш, Р. (2016.) Facebook у служби државе. Међународна научна Конференција: Етика у медијима и пословању; Вања Лука College Бања Лука. УДК 321.01:004.738.5. DOI 10.7251/ЗРЕМП1601057М

Табела 12. Начин информисања о мјери суфинансираног запошљавања приправника коју је проводио ЗЗЗРС у 2019. години

Како сте прво сазнали за мјеру суфинансираног запошљавања приправника коју је проводио Завод за запошљавање у 2019. години?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Од савјетника / запосленика у Заводу за запошљавање	32	38,1%	60	31,1%	92	33,2%
Приватно (од пријатеља, познаника, породице)	18	21,4%	36	18,7%	54	19,5%
Преко Интернет странице Завода за запошљавање	9	10,7%	37	19,2%	46	16,6%
Од послодавца код којег сте радили или планира да радите	9	10,7%	19	9,8%	28	10,1%
Из новина / медија / Интернета	6	7,1%	21	10,9%	27	9,7%
Путем друштвених мрежа (Facebook и сл.)	5	6,0%	4	2,1%	9	3,2%
Са огласне плоче у Заводу за запошљавање	0	0,0%	7	3,6%	7	2,5%
Од локалних власти	3	3,6%	2	1,0%	5	1,8%
На сајму запошљавања	0	0,0%	2	1,0%	2	0,7%
Сада први пут чујете за то	0	0,0%	2	1,0%	2	0,7%
Без одговора	1	1,2%	1	0,5%	2	0,7%
Остали извори	1	1,2%	1	0,5%	2	0,7%
На презентацијама које је организовао Завод за запошљавање	0	0,0%	1	0,5%	1	0,4%
Све укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Основни модел комуникације се састоји од пошиљаоца (извора), поруке, канала кроз који се порука испоручује, шумова у комуникацији и примаоца поруке. Модел комуникацијског процеса се састоји од процеса у којем пошиљалац у потпуности и тачно емитује замисли те прималац прими и разумије поруку управо онако како је пошиљалац и хтио, па је за сваку групу неопходно да се одабере одговарајући канал за пренос информације, који ће да има што је могуће мање потенцијалних баријера (сметњи, шумова) да се порука испоручи брзо и на разумљив начин. Превазилажење баријера је могуће једино на начин да се порука дизајнира и испоручи на начин који завређује пажњу циљане публике¹. Намјеравано значење поруке није важно, већ је најважније како поруку циљана група разумије. Због тога је за разумијевање процеса комуникације важно да се разумије процес, али и односи између циљаних група и комуникатора². С тим у вези анализирано је да ли корисници мјере разумију поруке које су добили кроз канале које користе.

1 Маркуш, Р. (2016.) Facebook у служби државе. Међународна научна Конференција: Етика у медијима и пословању; Banja Luka College Бања Лука. УДК 321.01:004.738.5. DOI 10.7251/ЗРЕМП1601057М

2 Wilbur Schramm, «Communication in Crisis,» in The Process and Effects of Mass Communication, ed. Wilbur Schramm and Donald Roberts (Urbana: University of Illinois Press, 1972)

Већина приправника сматра да је добила потпуно јасне и недвосмислене информације о правима и обавезама (57,8%) или углавном јасне информације (30,3%), што значи да је близу 90% приправника задовољно информацијама које су им пружене о самој мјери, те да су информације биле корисне и разумљиве. Овај податак је једнако значајан и за Завод за запошљавање, јер се све особе корисници мјере вежу уговорним обавезама и јако је важно да процес комуникације буде јасан и недвосмислен.

Табела 13. Какве информације сте добили конкретно о мјери за запошљавање приправника од савјетника/ице у Заводу или на Интернет страницама Завода прије него сте ушли у ту мјеру

Какве информације сте добили конкретно о мјери за запошљавање приправника од савјетника/ице у Заводу или на Интернет страницама Завода прије него сте ушли у ту мјеру?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Потпуно јасне и недвосмислене информације о Вашим правима и обавезама	55	65,5%	105	54,4%	160	57,8%
Углавном јасне информације	19	22,6%	65	33,7%	84	30,3%
Неке важне информације нисте добили	0	0,0%	1	0,5%	1	0,4%
Добили сте само основне информације	3	3,6%	9	4,7%	12	4,3%
Нисте тражили никакве информације	7	8,3%	9	4,7%	16	5,8%
Нисте добили никакве информације	0	0,0%	2	1,0%	2	0,7%
Без одговора	0	0,0%	2	1,0%	2	0,7%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Мотиви и мотивација су предмет психологије човјека и представљају унутрашње факторе који покрећу човјека на активност и на одређено понашање да би задовољио потребе. Како би се разумјело понашање корисника мјере неопходно је да се анализирају њихови мотиви за укључивање у мјеру. Три најважнија мотива за укључивање у мјеру за запошљавање су стицање искуства у занимању/струци (83,0% учесника сматра да је ово најважнији мотив), стицање радног искуства које је услов за пријављивање на конкурсе за послове (72,2%), те стицање услова за полагање стручног испита (79,9%). Како бисмо добили потпунију слику о мотивима, одговори учесника са „углавном да“ и „у потпуности да“ груписани су у једну категорију, а „уопште не“ и „углавном не“ у другу категорију. Графикон 5 сумира ове одговоре.

Табела 14. Главни мотиви за укључивање у мјеру за запошљавање

Који су Вам били главни мотиви за укључивање у мјеру за запошљавање?	Уопште не (1)	Углавном не (2)	Нити да нити не (3)	Углавном да (4)	У потпуности Да (5)	Без одговора
Због финансијске користи	2,5%	4,7%	17,0%	29,6%	44,4%	1,8%
Да нисте без посла	5,4%	5,4%	7,9%	18,4%	59,6%	3,2%
Да се након мјере запослите код тог послодавца	5,8%	5,8%	16,2%	17,3%	53,1%	1,8%
Да стекнете услове за полагање стручног испита	1,4%	2,9%	5,4%	9,7%	79,1%	1,4%
Да стекнете искуство у Вашем занимању / струци	1,1%	0,0%	1,8%	13,0%	83,0%	1,1%
Да добијете посао који није "на црно"	3,6%	3,2%	7,9%	17,0%	65,3%	2,9%
Мислили сте да Вам је то био једини начин да добијете посао	7,2%	8,3%	30,7%	23,8%	28,2%	1,8%
Да стекнете корисна познанства	2,5%	2,5%	18,8%	31,4%	42,2%	2,5%
Да се укључите у свијет радних људи и научите "култури рада"	4,0%	2,9%	12,6%	28,5%	49,8%	2,2%
Ради стицања радног искуства које Вам је услов за пријављивање на конкурсе за послове	0,7%	0,4%	6,1%	18,4%	72,2%	2,2%

Највећи проценат учесника (96%) мјере наводи да је стицање искуства у занимању/ струци био главни мотив за укључивање у мјеру запошљавања. Значајан проценат учесника (90,6%) се пријавио због стицања радног искуства које је услов за пријављивање на конкурсе за послове, док се 88,8% пријавило да стекне услове за полагање стручног испита.

Као битан мотив за укључивање у мјеру је и проблем рада на црно, јер 82,3% учесника наводи да је циљ укључивања у мјеру био добивање посла који није „на црно“.

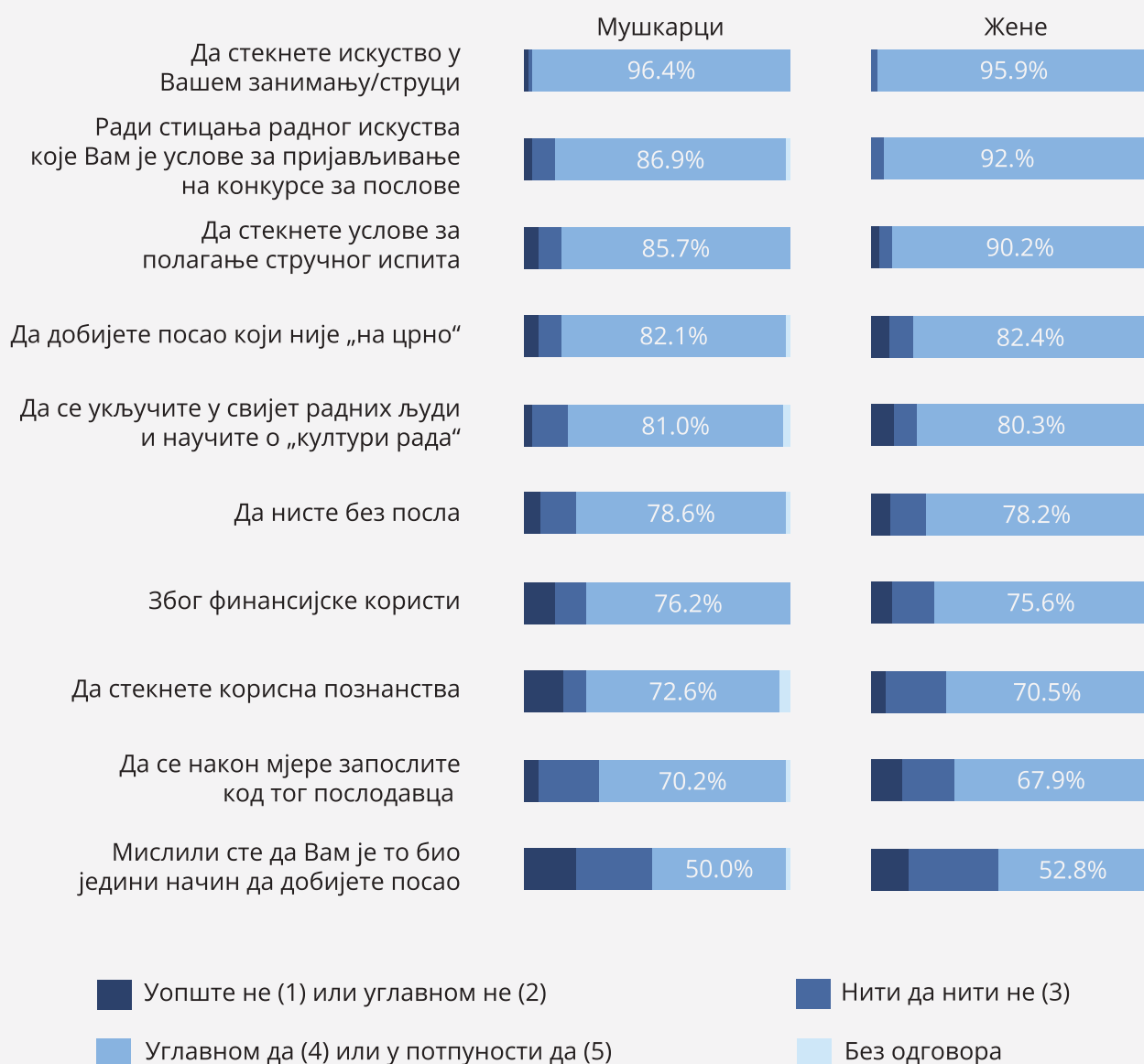
Остали значајни мотиви који су оцијењени као битни за преко 50% учесника мјере су: укључивање у свијет радних људи и учење „културе рада“ (78,3%), да нису без посла (78,0%), финансијска корист (74,0%), стицање корисних познанстава (73,6%), запослење код другог послодавца (70,4%). Интересантно, скоро 52% учесника мјере сматра да је то једини начин да се добије посао. Овакви резултати указују на важност нефинансијских мотива за укључивање у мјеру, али исто наглашавају и проблеме непријављивања радника (рад на црно), као и недостатка радних мјеста.

Можемо закључити да мотиви учесника кореспондирају са циљевима мјере.

Који су Вам били главни мотиви за укључивање у мјеру за запошљавање



Који су Вам били главни мотиви за укључивање
у мјеру за запошљавање



Графикон 6. Главни мотиви за укључивање у мјеру за запошљавања по сполу

Поређењем мотива и могућности да се пронађе посао без помоћи активне мјере долази се до дјелимично контрадикторних одговора, јер доминантан мотив учесника није био да пронађу посао јер је то једини начин да га добију - тек око половине њих је размишљало на тај начин (52%). Са друге стране, анализом могућности за добијање посла без помоћи мјере веома мали проценат (6,1%) приправника сматра да би без проблема пронашао посао у својој струци, 30,0% сматра да би могли да га пронађу, само не тако брзо, а 13,0% да би могли да пронађу посао, али изван своје струке.

Посматрано свеукупно, 36,1% сматра да би могли да пронађу посао у струци и без помоћи мјере запошљавања. Доминантан циљ мјере је да приправници стекну искуство у својој струци, па се може рећи да је велики број приправника имао значајне користи од мјере јер им је пружила шансу за коју нису вјеровали да постоји.

То доказују и резултати који показују да да значајан проценат приправника (39,7%) сматра да не би могли да пронађу посао без помоћи активне мјере за запошљавање приправника, те да је учешће у мјери било кључно за добијање посла. Око 10% приправника није могло да то процијени. Посматрано по полу, већи проценат жена (42,0%) сматра да посао не би могле да пронађу без помоћи активне мјере за запошљавање приправника у односу на мушкарце (34,5%).

Табела 15. Могућност проналаска посла без помоћи активне мјере за запошљавање приправника

Бисте ли, према Вашем мишљењу, тада нашли посао и без помоћи активне мјере за запошљавање приправника?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Да, у Вашој струци, свакако	6	7,1%	11	5,7%	17	6,1%
Да, у Вашој струци, само не тако брзо	28	33,3%	55	28,5%	83	30,0%
Да, изван струке	11	13,1%	25	13,0%	36	13,0%
Не, јер је учешће у мјери за запошљавање било кључно да добијете посао	29	34,5%	81	42,0%	110	39,7%
Не можете да процијените	10	11,9%	19	9,8%	29	10,5%
Без одговора	0	0,0%	2	1,0%	2	0,7%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

УЛАЗАК И ОЦЈЕНА МЈЕРЕ

У укључивању учесника у мјеру значајну улогу имају савјетодавци Завода за запошљавање. Наиме, најчешћи начин укључивања приправника у мјеру (32,4% приправника) започео је на начин да је савјетник у Заводу обавијестио кандидата да се нуди посао за који испуњава услове за улазак у мјеру, док је трећи најчешћи начин укључивања у мјеру директно обраћање учесника мјере савјетодавцу у Заводу уз изражавања интереса за учешће (19,9%). То у укупном збиру значи да је натполовична већина учесника (52,3%) укључена уз савјетодавну подршку Завода, што оправдава постојање те функције, али и поправља рејтинг Завода, јер се активније укључује у профилисање корисника, њихово усмјеравање и у коначници у посредовање и запошљавање, што је и кључни резултат њиховог ангажмана. Без савјетовања и израде индивидуалних планова запошљавања ове активности би биле готово немогуће.

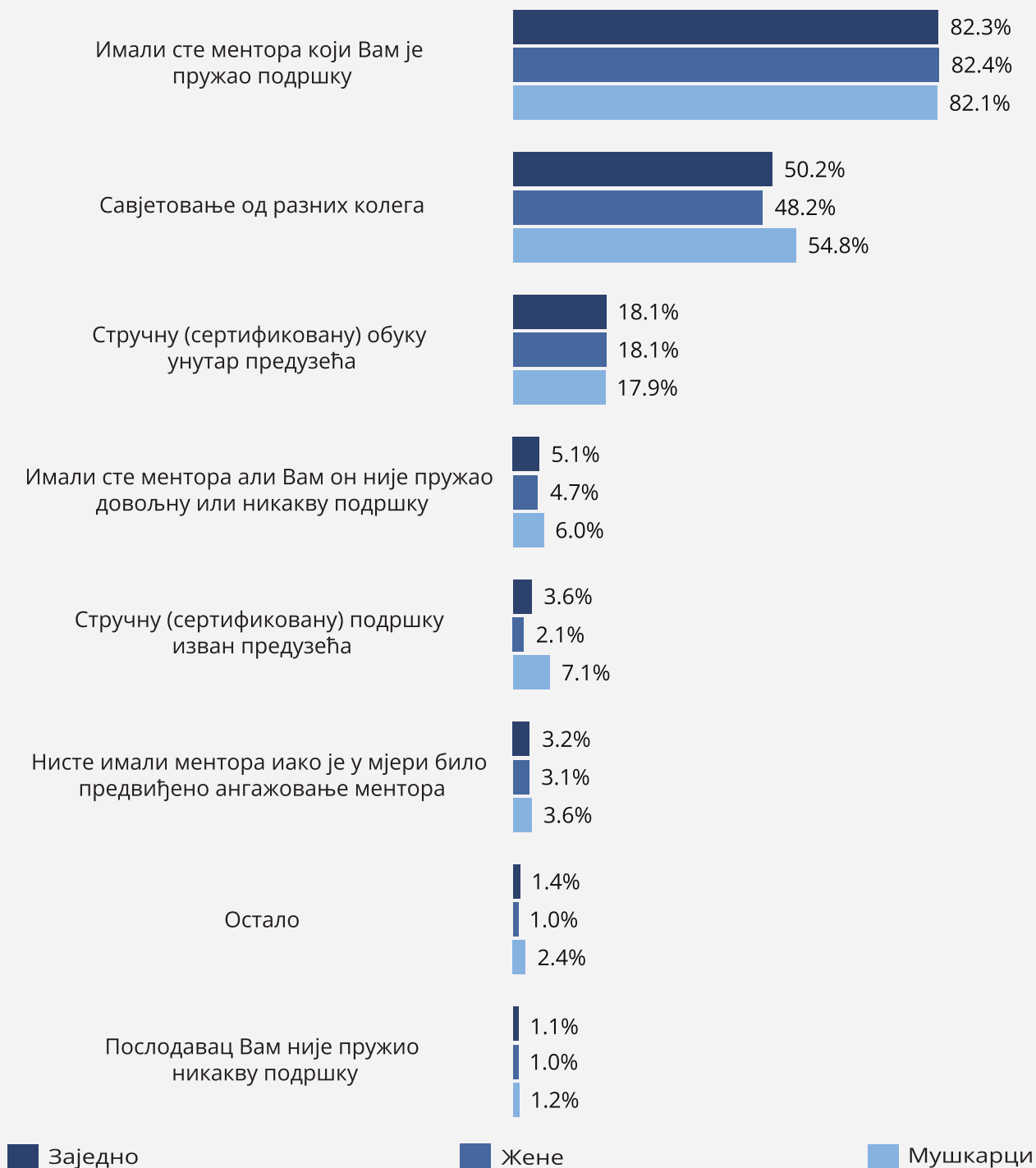
Нешто више од једне четвртине учесника мјере (27,4%) обратило се послодавцу и образложило да испуњавају услове за мјеру, док се тек код 15,5% учесника мјере послодавац директно обратио потенцијалном кориснику мјере.

Табела 16. Начин започињања учешћа у мјери за запошљавање приправника

Како је започело Ваше учешће у мјери за запошљавања приправника?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Ваш савјетодавац у Заводу Вас је обавијестио/ла да се нуди посао за који испуњавате услове за улазак у мјеру	24	28,6%	67	34,7%	91	32,9%
Ви сте се обратили послодавцу и рекли му да испуњавате услове за мјеру	31	36,9%	45	23,3%	76	27,4%
Ви сте се обратили савјетодавцу у Заводу те сте изразили интерес за учешће у мјери	15	17,9%	40	20,7%	55	19,9%
Послодавац Вам се сам обратио	10	11,9%	33	17,1%	43	15,5%
Нисте сигурни	2	2,4%	4	2,1%	6	2,2%
И прије мјере сте радили код истог послодавца само "на црно"	2	2,4%	3	1,6%	5	1,8%
Без одговора	0	0,0%	1	0,5%	1	0,4%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Оспособљавање приправника за самостални рад често отвара питање да ли приправник мора да има ментора. Уобичајено је да приправник има особу која му помаже у оспособљавању, која се може назвати ментор, али то није нужно. Дакле, у смислу стручног оспособљавања се појављује улога ментора, односно особе која преузима одговорност за рад приправника. Ефекти стручног оспособљавања су већи уколико постоји ментор, те је из тог угла било неопходно да се то питање испита кроз анкетирање учесника мјере.

Највећи проценат приправника (82,3%) имао је ментора у предузећу који је учесницима мјере пружао подршку, што је јако значајно за остваривање циљева мјере. Значајан проценат приправника (50,2%) добивао је савјете од колега који су запослени код истог послодавца, док је тек 18,1% приправника добило је стручну (сертификовану) обуку унутар предузећа. По питању подршке, није постојала значајна разлика између мушкараца и жена. Око 5% приправника навело је да су имали ментора, али да он/она нису пружали довољну подршку, док око 3% приправника није имало додијељеног ментора иако је то било планирано у оквиру мјере.

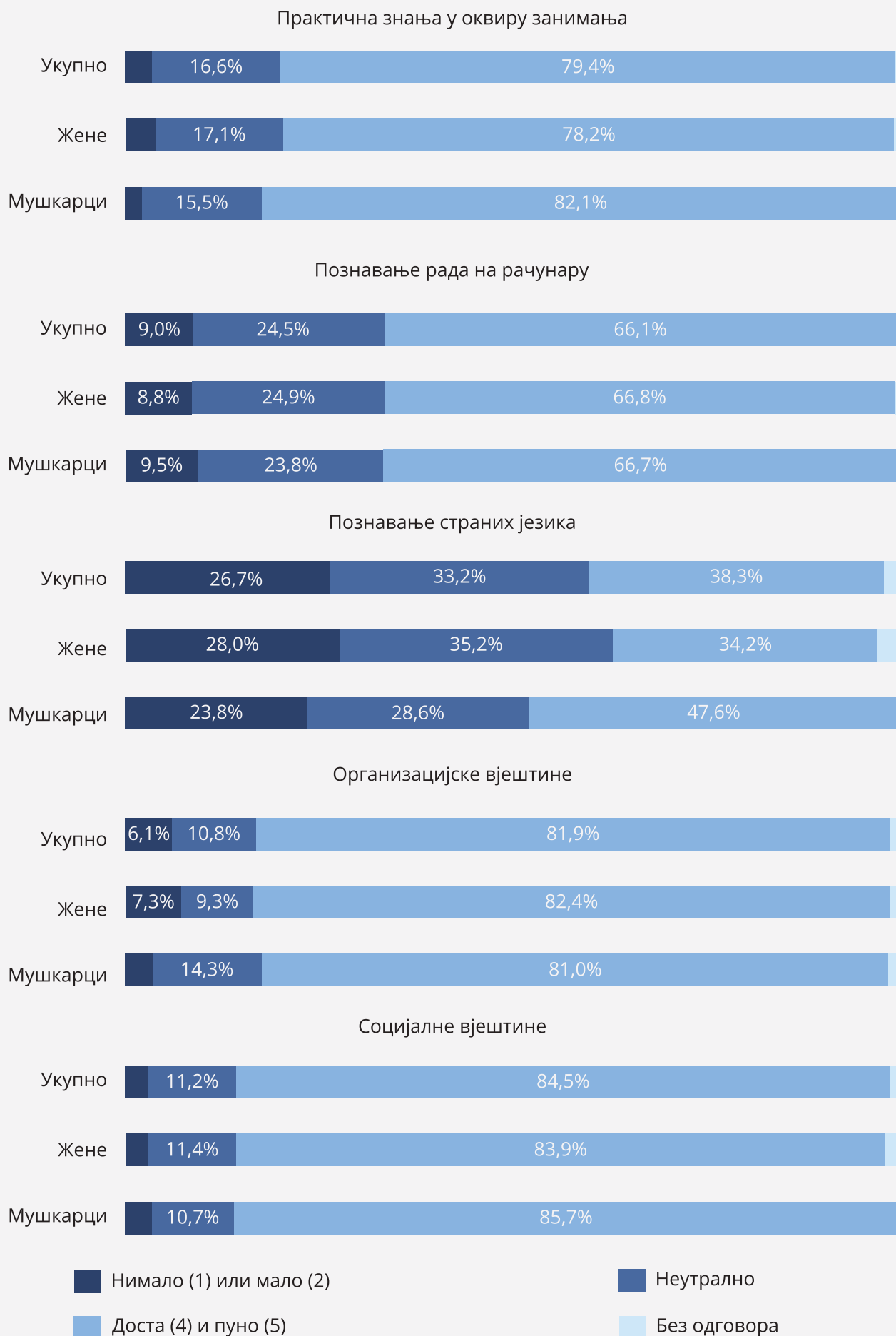


Графикон 7. Врста подршке од послодавца за вријеме учешћа у мјери

Табела 17. Унапређивање знања и вјештине за вријеме учешћа у мјери, у одабраним областима

Познавање рада на рачунару	Нимало (1)	2	3	4	Пуно (5)	Без одговора
Мушкарци	6,0%	3,6%	23,8%	29,8%	36,9%	0,0%
Жене	4,7%	4,1%	24,9%	31,1%	34,7%	0,5%
Укупно	5,1%	4,0%	24,5%	30,7%	35,4%	0,4%
Познавање страних језика	Нимало (1)	2	3	4	Пуно (5)	Без одговора
Мушкарци	17,9%	6,0%	28,6%	36,9%	10,7%	0,0%
Жене	16,1%	11,9%	35,2%	21,2%	13,0%	2,6%
Укупно	16,6%	10,1%	33,2%	26,0%	12,3%	1,8%
Организацијске вјештине	Нимало (1)	2	3	4	Пуно (5)	Без одговора
Мушкарци	2,4%	1,2%	14,3%	38,1%	42,9%	1,2%
Жене	2,1%	5,2%	9,3%	35,8%	46,6%	1,0%
Укупно	2,2%	4,0%	10,8%	36,5%	45,5%	1,1%
Социјалне вјештине	Нимало (1)	2	3	4	Пуно (5)	Без одговора
Мушкарци	3,6%	0,0%	10,7%	40,5%	45,2%	0,0%
Жене	1,0%	2,1%	11,4%	32,6%	51,3%	1,6%
Укупно	1,8%	1,4%	11,2%	35,0%	49,5%	1,1%

Већина учесника мјере сматра да су доста или пуно унаприједили практична знања у оквиру занимања (79,4%), да су стекли организацијске вјештине (81,9%) и социјалне вјештине (84,5%). Познавање рада на рачунару је унаприједило 66,1% учесника мјере, а тек 38,3% учесника мјере је унаприједило познавање страних језика. Посматрано по половима, не види се значајна разлика између мушкараца и жена, осим у случају познавања страних језика, гдје је 47,6% мушкараца и 34,2% жена навело да су унаприједили своје знање страних језика.



Графикон 8. Унапређивање знања и вјештине за вријеме учешћа у мјери, у одабраним областима

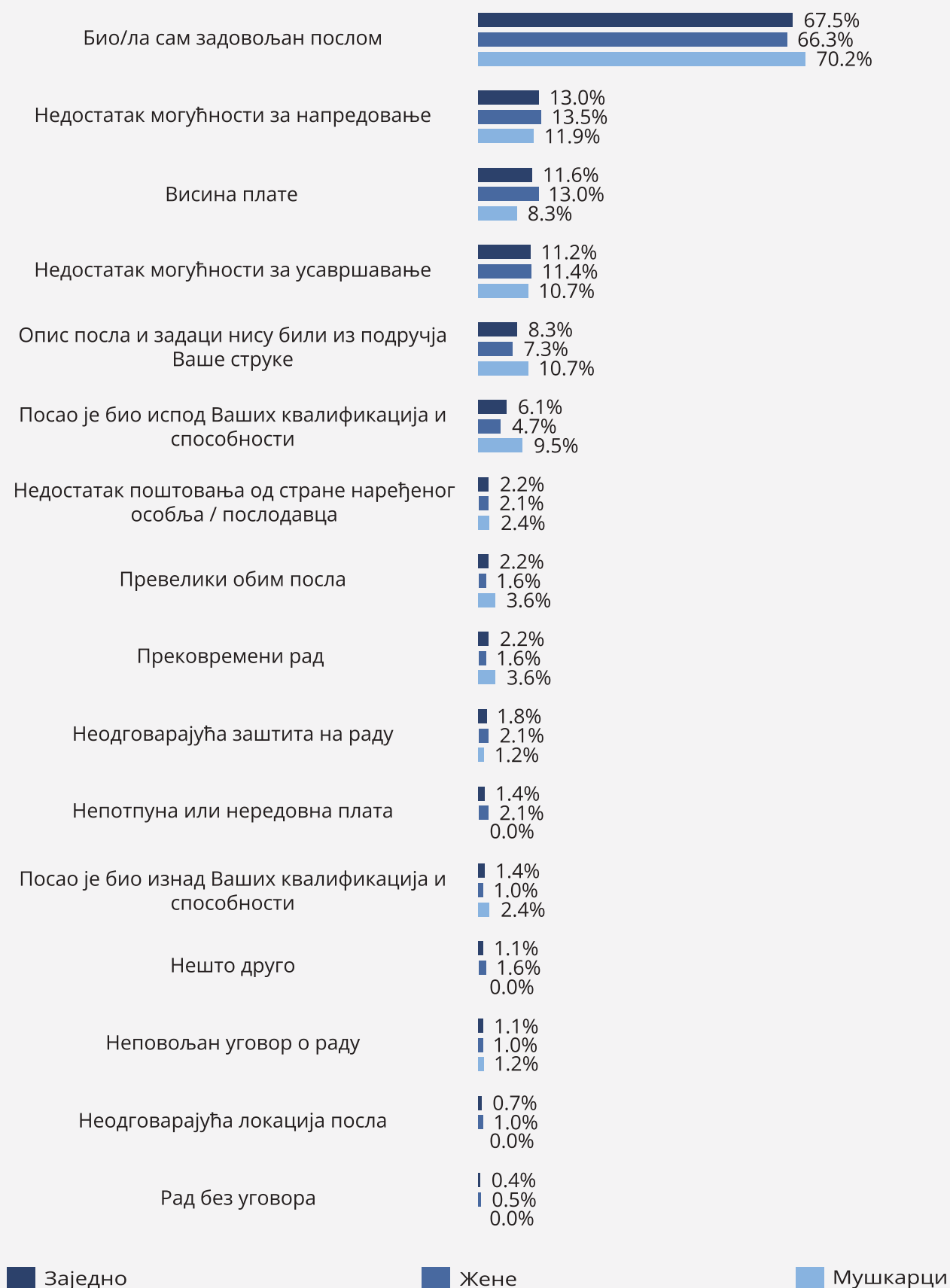
Највише критика на образовни систем односи се на неспособљеност свршених дипломаца за самосталан рад у струци. Често то и није могуће, јер након завршеног факултета студенти могу да се запосле на широкој лепези радних мјеста, те је оспособљавање за самосталан рад у струци једна од значајних активности на каријерном путу сваке особе. Највећи проценат приправника сматра да је мјера имала позитиван ефекат, тј. да их је мјера оспособила за самосталан рад у струци у потпуности (35,7%) или прилично (41,5%). Врло мали проценат приправника сматра да је мјера донекле успјела да их оспособи за самосталан рад (3,6%) или нимало (1,4%). У погледу разлике између полова, не постоји велико одступање између мушкараца и жена.

Табела 16. Оцена утицаја мјере на оспособљавање приправника за самостални рад

Молимо оцијените колико Вас је посао који сте добили уз помоћ мјере оспособио за самосталан рад у струци	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
У потпуности	29	34,5%	70	36,3%	99	35,7%
Прилично	36	42,9%	79	40,9%	115	41,5%
Средње	14	16,7%	35	18,1%	49	17,7%
Донекле	4	4,8%	6	3,1%	10	3,6%
Нимало	1	1,2%	3	1,6%	4	1,4%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Највећи проценат приправника био је задовољан послом (67,5%), уз нешто већи проценат задовољства мушкараца (70,2%) него жена (66,3%). Најчешћи разлог незадовољства је недостатак могућности за напредовање (13,0% учесника мјере), уз незнатну разлику између мишљења мушкараца (11,9%) и жена (13,5%). Висина плате (11,6% учесника мјере) и недостатак могућности за усавршавање (11,2% учесника мјере) заузимају друго и треће мјесто узрока незадовољства. Остали узроци незадовољства нису посебно изражени.

Да ли сте били незадовољни тим послом због
неких од сљедећих разлога



Графикон 9. Узроци незадовољства послом

Мали проценат приправника је пријавио присуство посљедица због исказивања незадовољства послом. Процент приправника који је напустио посао прије истека уговора износи 2,2% на нивоу цијелог узорка, односно 3,1% међу припадницима женске популације. Један приправник (0,4%) жалио се Заводу за запошљавање, док се 1,4% обратило и другој институцији. Нешто је веће учешће приправника (6,5%) који су навели различите посљедице незадовољства послом који су добили путем мјере за запошљавање:

- Запослење изван струке (3 приправника)
- Генерално присутно незадовољство послом (2 приправника)
- Приправник није био упознат са тим да је запослен по програму Завода (1 приправник)
- Добивање отказа од стране послодавца (1 приправник)
- Након одрађеног радног стажа, послодавац више није имао потребу за радником из струке приправника (1 приправник)
- Обраћање другом послодавцу ради промјене запослења (1 приправник)
- Трудноћа (1 приправница)
- Лоша организација рада послодаваца (1 приправник)
- Висина плате (1 приправник)
- Услови рада (1 приправник)
- Пет приправника није навело посљедице

Табела 19. Посљедице због незадовољства послом

Је ли било неких од сљедећих посљедица због незадовољства послом који сте добили путем мјере за запошљавање?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент ¹	Број приправника	Процент ²	Број приправника	Процент ³
Напустили сте посао прије истека уговора	0	0,0%	6	3,1%	6	2,2%
Жалили сте се Заводу за запошљавање	0	0,0%	1	0,5%	1	0,4%
Обратили сте се некој другој институцији	1	1,2%	3	1,6%	4	1,4%
Нешто друго	5	6,0%	13	6,7%	18	6,5%

Ситуација након мјере и оцена мјере

Учешће у мјери не мора нужно да обезбиједи трајно запослење незапосленој особи, али јој мора створити предуслове за дугорочну перспективу. Због тога, ако се останак код истог послодавца не посматра као циљ мјере, мада јесте пожељна посљедица, јако је важно да се анализира какав је каријерни пут учесника у програму. То примијењена метода омогућава.

Посматрано на нивоу цијелог узорка, 37,2% приправника је наставило запослење на послу који су добили у оквиру мјере (35,7% мушкараца и 37,8% жена). Међутим, дио приправника наставио је запослење на новом послу код другог послодавца на одређено вријеме (10,8%) или на неодређено вријеме (4,0%), те на новом послу код послодавца код којег су почели радити у оквиру мјере (4,3%). Свеукупно, 56,3% учесника мјере је било запослено у тренутку провођења истраживања у августу 2021. године. Мали проценат приправника је наставио школовање (1,4%). Остале разлоге наводи 4,3% испитаника, при чему је најчешћи наставак запослења код истог или другог послодавца по уговору о дјелу (5 приправника или 1,8%) и покретање властитог бизниса (2 приправника или 0,7%). Један приправник је запослен код истог послодавца али са средњом стручном спремом (0,4%).

Табела 20. Радни статус у тренутку провођења истраживања (август 2021. године)

Какав је Ваш тренутни радни статус?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Наставак запослења на послу који сте добили у оквиру мјере	30	35,7%	73	37,8%	103	37,2%
Незапосленост и тражење посла	31	36,9%	70	36,3%	101	36,5%
Запослење на новом послу код другог послодавца на одређено вријеме	8	9,5%	22	11,4%	30	10,8%
Радите на новом послу код послодавца код којег сте почели да радите у оквиру мјере	5	6,0%	7	3,6%	12	4,3%
Остало	5	6,0%	7	3,6%	12	4,3%
Запослење на новом послу код другог послодавца на неодређено вријеме	3	3,6%	8	4,1%	11	4,0%
Наставак школовања	1	1,2%	3	1,6%	4	1,4%
Кућни послови, брига о породици	0	0,0%	2	1,0%	2	0,7%
Отишли сте или идете у иностранство	0	0,0%	1	0,5%	1	0,4%
Неспособни сте за рад	1	1,2%		0,0%	1	0,4%
Укупно	84	100%	193	100%	277	100%

Значајан број учесника истраживања (35,6%) који су у статусу незапослености или тражења посла наводи да су спремни да прихвате посао или обављају самосталну дјелатност за нето плату у распону од 1.000 КМ до 1.099 КМ.

Посматрано по полу, 40% жена и 25,8% мушкараца је спремно да прихвати наведени износ нето плате. Просјечан износ нето плате коју су приправници спремни да прихвате је око 1.000 КМ (стандардна девијација 204,6). Просјечна нето плата мушкараца је 1.023,1 КМ, а жена 996,8 КМ. Овакви резултати указују да су жене спремније да прихвате послове или обављају самосталну дјелатност за нешто нижу плату у односу на мушкарце.

Табела 21. У случају да је тренутни статус учесника мјере незапосленост и тражење посла, износ нето мјесечне плате за коју су учесници мјере спремни да прихвате посао или обављају самосталну активност

У случају да је тренутни статус учесника мјере незапосленост и тражење посла, за који износ нето мјесечне плате су учесници мјере спремни да прихвате посао или обављају самосталну активност?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
500-599	0	0,0%	1	1,4%	1	1,0%
600-699	0	0,0%	1	1,4%	1	1,0%
700-799	0	0,0%	5	7,1%	5	5,0%
800-899	5	16,1%	11	15,7%	16	15,8%
900-999	4	12,9%	4	5,7%	8	7,9%
1.000-1.099	8	25,8%	28	40,0%	36	35,6%
1.100-1.199	0	0,0%	3	4,3%	3	3,0%
1.200-1.299	4	12,9%	3	4,3%	7	6,9%
1.300-1.399	4	12,9%	1	1,4%	5	5,0%
Више од 1400	4	12,9%	3	4,3%	7	6,9%
Није наведена	2	6,5%	10	14,3%	12	11,9%
Укупно	31	100,0%	70	100,0%	101	100,0%

Највећи проценат приправника стекао је право на полагање одговарајућег стручног испита (91,3%), при чему је нешто више жена (92,2%) него мушкараца (89,3%) стекло то право.

За одређени број занимања није потребно полагање стручног испита (4,3%), па се може закључити да иако стручни испит за одређено занимање није био елиминаторни фактор за учешће у мјери, ипак је највећи број учесника имао обавезу да га полаже.

Само 2,5% приправника није стекло право за полагање одговарајућег стручног испита.

Табела 22. Стицање права за полагање одговарајућег стручног испита

Јесте ли по завршетку мјере стекли право за полагање одговарајућег стручног испита?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Да	75	89,3%	178	92,2%	253	91,3%
За Ваше занимање није потребно да се полаже стручни испит	5	6,0%	7	3,6%	12	4,3%
Не	2	2,4%	5	2,6%	7	2,5%
Нисте сигурни	1	1,2%	1	0,5%	2	0,7%
Без одговора	1	1,2%	2	1,0%	3	1,1%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Иако је значајан проценат приправника стекао право да полаже приправнички испит, тек 41,2% је исти и положило. Приправнички испит није положило 53,1% учесника мјере, док у 4,3% случајева није било ни потребно полагање. Четири приправника нису одговорила на ово питање (1,4%). Поредећи по полу, више жена (42,5%) је положило приправнички испит него мушкараца (38,1%).

Табела 23. Положен стручни испит

Да ли сте положили стручни испит?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Да	32	38,1%	82	42,5%	114	41,2%
Не	46	54,8%	101	52,3%	147	53,1%
Није потребно полагање	5	6,0%	7	3,6%	12	4,3%
Без одговора	1	1,2%	3	1,6%	4	1,4%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Учесници мјере наводе да је учешће у активној мјери за запошљавање помогло у различитим подручјима. Најзначајнији утицај је стицање више самопоуздања и вјештина у тражењу посла, што је пријавило 41,5% учесника мјере (43,5% жена и 36,9% мушкараца) и стицање услова за пријављивања на више послова, што је такође пријавило 41,5% учесника. На трећем мјесту је стицање услова за самосталан рад у струци, што је пријавило 37,2% испитаника, а слиједе: побољшање укључености у друштво (31,8%), умрежености (26,4%), стицање могућности за даље школовање (15,5%), добивање послова код других послодаваца (11,9%) или генерално добивање понуда за посао (7,6%). У графикону 10 дат је детаљан преглед ефеката активне мјере запошљавања укупно и по полу.

Је ли Вам учешће у активној мјери за запошљавање помогло у нечему од сљедећег



Графикон 10. Значај активне мјере за запошљавање за учеснике

Мобилност рада или радника је географско и професионално кретање радника, те је јако значајна из угла Европске уније, али и сваке појединачне економије, а посебно стимулише ефикасну расподјелу ресурса и иновативност. Мобилност радника најбоље се мјери недостатком препрека за такву мобилност. Препреке за мобилност лако се дијеле у двије различите класе, од којих је једна лична, а друга системска. Личне препреке укључују ставове, физичке и стручне способности. Системске препреке укључују законе и политичке прилике, па чак и баријере и препреке које произлазе из историјских збивања.

Истражујући личне препреке, већина приправника (67,1%), без значајних разлика између мушкараца и жена, сматра да је учешће у мјери отворило могућност да раде и у другим мјестима у земљи (осим у мјесту гдје иначе живе).

Табела 24. Могућност рада у другим мјестима у земљи, осим у мјестима гдје приправници иначе живе

Мислите ли да Вам је учешће у мјери отворило могућност да радите и у другим мјестима у земљи, осим у мјесту гдје иначе живите?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Да	56	66,7%	130	67,4%	186	67,1%
Не	16	19,0%	28	14,5%	44	15,9%
Не можете процијенити	12	14,3%	34	17,6%	46	16,6%
Без одговора	0	0,0%	1	0,5%	1	0,4%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Највећи проценат приправника (70,4%) не намјерава да се пресели због посла у сљедеће три године од тренутка провођења анкетирања. Посматрано по полу, већи проценат жена (72,0%) него мушкараца (66,7%) нема намјеру да се пресели због посла у сљедеће три године. Овакви резултати могу указивати на присутну немобилност радне снаге. Одређену мобилност исказало је 10,5% испитаника али само унутар Републике Српске, 10,1% у иностранству, а 6,1% унутар Босне и Херцеговине.

Табела 25. Намјере мигрирања због посла у сљедеће три године

Намјеравате ли да се преселите због посла у сљедеће три године	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Намјеравате, али само унутар Републике Српске	6	7,1%	23	11,9%	29	10,5%
Намјеравате да одете радити у иностранство	14	16,7%	14	7,3%	28	10,1%
Намјеравате, унутар БиХ	6	7,1%	11	5,7%	17	6,1%
Не намјеравате	56	66,7%	139	72,0%	195	70,4%
Нешто друго	2	2,4%	6	3,1%	8	2,9%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Код 34,7% учесника мјере финансијска ситуација након учешће се побољшала прилично, док тек код 7,9% знатно побољшала. У том контексту, 42,6% учесника мјере је имало значајна позитивна финансијска побољшања након учешће у мјери. Жене су уопштено пријавиле већи проценат унапређења финансијске ситуације (46,7% је пријавило прилично или пуно унапређења финансијске ситуације) у односу на мушкарце (33,4%). Умјерено побољшање финансијске ситуације пријавило је 28,5% испитаника, а помало 16,2%. На основу ових информација можемо закључити да је највећи проценат учесника мјере унаприједио своје финансијско стање, с тим да су га неки учесници унаприједили више, а неки мање. Јако мали проценат приправника навео је да уопште није дошло до побољшања финансијске ситуације (12,6%).

Табела 26. Финансијска ситуација након учешћа у мјери

Молимо оцијените колико се Ваша општа финансијска ситуација побољшала након учешћа у мјери	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Нимало	11	13,1%	24	12,4%	35	12,6%
Помало	11	13,1%	34	17,6%	45	16,2%
Умјерено	34	40,5%	45	23,3%	79	28,5%
Прилично	26	31,0%	70	36,3%	96	34,7%
Пуно	2	2,4%	20	10,4%	22	7,9%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

Задовољство услугама Завода

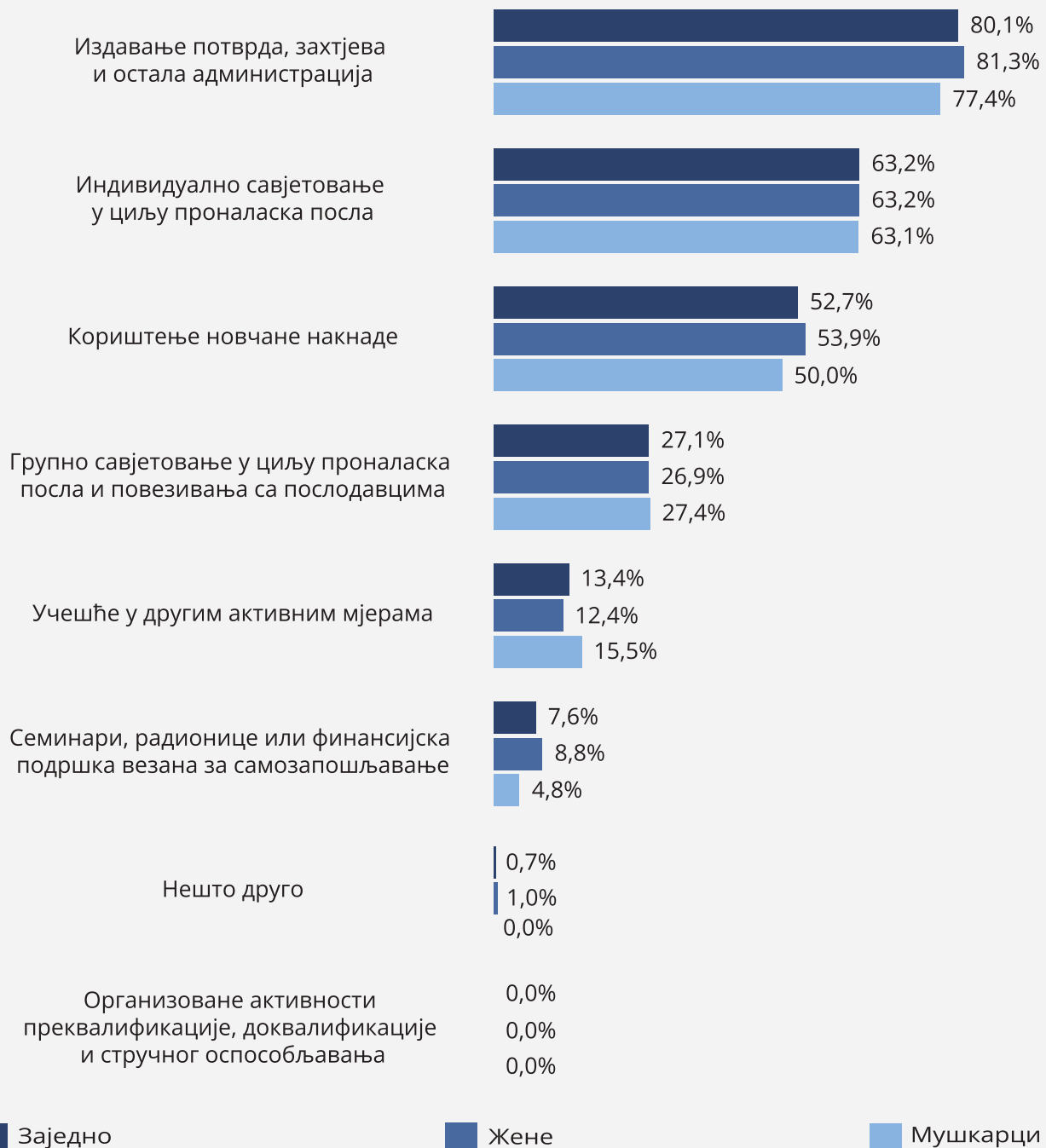
Задовољство клијената је веома сложен концепт, који почива у односу између очекиваног и добијеног, чиме се долази до потврђивања или непотврђивања (дисконфирмација) полазних претпоставки које је имао клијент. Bitно је нагласити да је перцепција клијента субјективан став појединца па је као такав и психолошки феномен. На очекивања утиче низ фактора, а прије свега претходно искуство, садржај комуникације особља које пружа услугу, те индивидуалне особине које укључују увјерљивост и искривљење перцепције. Због тога је у анализи задовољства учесника мјере прије свега битно да се истражи шта су они користили у дијапазону услуга Завода за запошљавање, односно у односу на шта су задовољни или незадовољни.

Највећи проценат приправника (80,1%) користи услуге издавања потврда, захтјева и осталих административних послова, што је генералан тренд у свим јавним службама за запошљавање чија је доминантна улога у помоћи остваривању права која проистичу из статуса незапослености. Индивидуално савјетовање у циљу проналаска посла користило је 63,2% учесника мјере, а кориштење новчане накнаде 52,7% учесника.

Мањи проценат приправника користи услуге групног савјетовања у циљу проналаска посла (Клуб за тражење посла и CISO) и повезивања са послодавцима (27,1%), док тек мањи проценат приправника (7,6%) учествује у семинарима, радионицама или финансијским подршкама везаних за samozapoшљавање. Учешће и у другим активним мјерама навело је 13,4% испитаника.



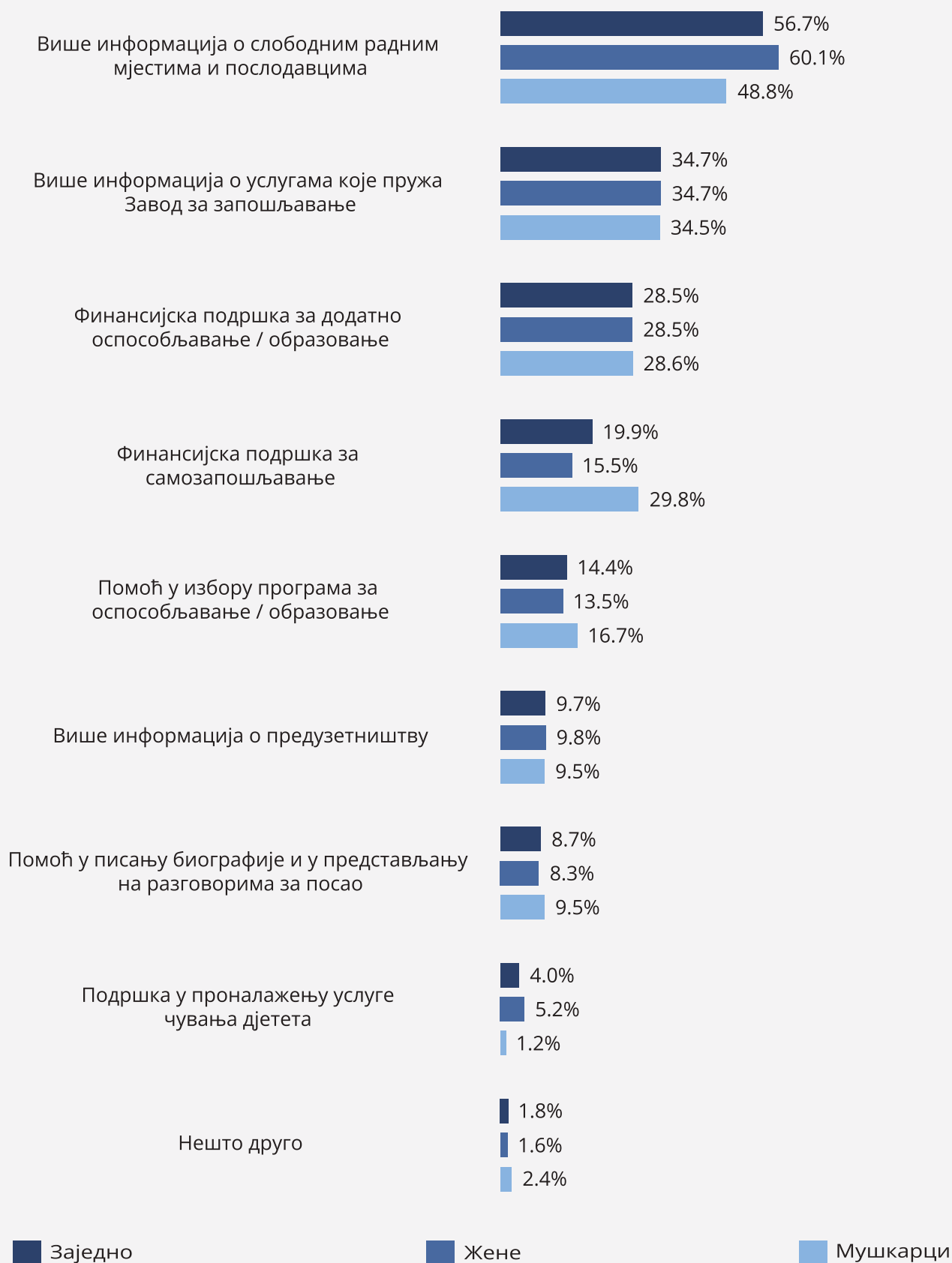
Услуге Завода за запошљавање које су корисници мјере користили



Графикон 11. Услуге Завода за запошљавање које су корисници мјере користили

Приправници уопштено сматрају да би од посебне користи у будућем периоду било више информација о слободним радним мјестима и послодавцима приликом тражења послова и запошљавања (56,7%), при чему знатно више жена (60,1%) него мушкараца (48,8%) има такав став. Више информација о услугама које пружа Завод за запошљавање навело је 34,7% учесника мјере као подручје од које би учесници имали највише користи. Финансијска подршка за додатно оспособљавање/образовање као подручје од које би учесници мјере могли имати користи сада или у будућности препознало 28,5% учесника. Остала важна подручја наведена су у Графикону 12.

Шта мислите да би Вам највише користило у тражењу послова и запошљавању сада или у будућности?



Графикон 12. Најпотребније информације приликом тражења посла и запошљавања

Највећи проценат корисника мјере сматра да су услуге Завода за запошљавање биле изузетно корисне (46,9%) или корисне (40,1%), што чини 87% учесника мјере. Овакав одговор није био неочекиван, јер се ради о лицима која су имала директне користи од услуга Завода за запошљавања, па треба да се посматра искључиво из те перспективе.

Не постоје значајна одступања по питању оцјене корисности услуга између мушкараца и жена.

Табела 26. . Корисност услуга Завода, општа оцјена

Укупно гледајући, молимо оцијените колико су услуге које пружа Завод за запошљавање корисне за Вас?	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент	Број приправника	Процент
Изузетно су корисне (5)	39	46,4%	91	47,2%	130	46,9%
Корисне су (4)	33	39,3%	78	40,4%	111	40,1%
Осредње (3)	10	11,9%	21	10,9%	31	11,2%
Нису корисне (2)	2	2,4%	3	1,6%	5	1,8%
Уопште нису корисне (1)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Укупно	84	100,0%	193	100,0%	277	100,0%

ЗАКЛЪУЧЦИ

ЗАКЉУЧЦИ

Ова евалуација анализира искуства учесника мјере (приправника) у мјерама активних програма запошљавања у Републици Српској (РС). Истраживање у 2021. години спроведено је путем методе анкетања међу лицима – учесницима мјере Програм подршке запошљавању младих с високим образовањем у статусу приправника у 2019. години, коју је проводио ЗЗЗРС. Сама евалуација имала је за циљ оспособљавање младих за самосталан рад у струци, стицање услова за полагање приправничког испита у складу с општим или посебним законом, директну интеграцију младих у свијет рада, допринос останку младих у Републици Српској и запошљавање најмање 50% лица, чак и након завршетка планираног периода.

Генерално се може закључити да у дефинисању циљева мјере није кориштена аналитичка припрема, нити је у дефинисању циљева процијењено на који начин ће се мјерити њихова успјешност. У оквиру пројекта ЕУ „Унапређење истраживања тржишта рада“ као могућа метода за овај поступак представљена је анализа путем дрвета проблема и, као резултат, њена трансформација у дрво циљева. Док анализа проблема представља негативне аспекте постојеће ситуације, анализа циљева представља позитивне аспекте жељене, будуће ситуације. То обухвата преформулисање проблема у циљеве. Неопходно је да се дефинише четворостепени ниво хијерархије (активности, резултати, сврха пројекта и свеобухватни циљ). Важно је да се нађу јасни циљеви који се односе на сваки од кључних проблема, али и да се дефинишу мјерљиви и исправни циљеви.

Истраживање је проведено методом анкетања, на случајно изабраном стратификованом узорку од 277 учесника мјере, без третирања контролне групе. Избор ове методе је риједак за евалуације активних мјера, али због специфичности циљева, а у договору са менаџментом Завода за запошљавање Републике Српске, истраживачки тим се одлучио на њену примјену. Метода анкетања даје већи број информација о самој мјери, од оних које су доступне кроз базе података Завода или било које друге институције (нпр. Пореске управе).

X1: Учешћем у мјери млади су оспособљени за самосталан рад у струци

Ова хипотеза је недвосмислено доказана, односно учешћем у мјери млади су у значајној мјери оспособљени за рад у струци.

Истраживање је показало да је 96,0% учесника мјере као мотив навело стицање искуства у оквиру занимања, односно струке. Већина учесника мјере сматра да су доста или пуно унаприједили практична знања у оквиру занимања (79,4%), да су стекли организацијске вјештине (81,9%) и социјалне вјештине (84,5%). Познавање рада на рачунару је унаприједило 66,1% учесника мјере, а тек 38,3% учесника мјере је унаприједило познавање страних језика. Највећи проценат приправника сматра да их је мјера оспособила за самосталан рад у струци у потпуности (35,7%) или прилично (41,5%). Врло мали проценат приправника сматра да је мјера донекле успјела да их оспособи за самосталан рад (3,6%) или нимало (1,4%).

X2: Учешћем у мјери млади су стекли услове за полагање приправничког испита у складу с општим или посебним законом

Истраживачки тим се од самог почетка сусрео са пар недоречености у дефинисању циљева мјере, што је касније усложњавало њену евалуацију. Ту се прије свега ради о дефиницији „приправничког испита“, који у регулативи више не постоји као такав, па се фокус ставио на стручни испит. Такођер, дефинисањем приправничког стажа и испита као циља мјере, мјера се није ограничила само на занимања којима су ове врсте стечене квалификације неопходне.

Ипак, истраживање је показало да је 88,8% учесника мјере као мотив навело стицање услова полагања стручног испита. Највећи проценат приправника стекао је право на полагање одговарајућег стручног испита (91,3%), при чему је нешто више жена (92,2%) него мушкараца (89,3%) стекло то право. За одређени број занимања није потребно полагање стручног испита (4,3%). Само 2,5% приправника није стекло право за полагање одговарајућег стручног испита.

Иако је значајан проценат приправника стекао право да полаже приправнички испит, тек 41,2% је исти и положило. Приправнички испит није положило 53,1% учесника мјере, док у 4,3% случајева полагање није било ни потребно. Стога можемо закључити да је мјера остварила свој циљ, али је важно да се додатно истражи зашто је релативно мали број особа које су стекле услове одустало од полагања стручног испита.

X3: Учешћем у мјери постигла се директна интеграција младих у свијет рада

Мјера је у значајној мјери допринијела интеграцији на тржиште рада великог броја учесника, који су сматрали да без мјере не би успјели да се запосле.

Веома мали проценат приправника (6,1%) сматра да би без проблема пронашао посао у својој струци. Учесници мјере наводе да је учешће у активној мјери за запошљавање помогло у различитим подручјима. Најзначајнији утицај је стицање више самопоуздања и вјештина у тражењу посла, што је пријавило 41,5% учесника мјере и стицање услова за пријављивања на више послова, што је такође пријавило 41,5% учесника. На трећем мјесту је стицање услова за самосталан рад у струци, што је пријавило 37,2% испитаника, а слиједе: побољшање укључености у друштво (31,8%), умрежености (26,4%), стицање могућности за даље школовање (15,5%), добивање послова код других послодаваца (11,9%) или генерално добивање понуда за посао (7,6%). Већина приправника (67,1%) сматра да је учешће у мјери отворило могућност да раде и у другим мјестима у земљи, осим у мјесту гдје иначе живе.

X4: Учешћем у мјери постигло се запошљавање најмање 50% лица, чак и након завршетка планираног периода.

Свеукупно, 56,3% учесника мјере је било запослено у тренутку провођења истраживања (август 2021. године), што потврђује остваривање овог циља мјере.

Посматрано на нивоу цијелог узорка, 37,2% приправника је наставило запослење на послу који су добили у оквиру мјере (35,7% мушкараца и 37,8% жена). Међутим, дио приправника наставио је запослење на новом послу код другог послодавца на одређено вријеме (10,8%) или на неодређено вријеме (4,0%), те на новом послу код

послодавца код којег су почели да раде у оквиру мјере (4,3%).

X5: Учешћем у мјери допринијело се останку младих у Републици Српској

Један од циљева који је било тешко поставити у форми хипотезе за доказивање био је „допринос останку младих у Републици Српској“, што се свакако чини стварањем повољнијег амбијента за младе људе кроз активне мјере, али је остварење овог циља јако тешко испитати.

Само 10,1% приправника намјерава у наредне три године отићи да ради у иностранство. Ово говори о присутној жељи за напуштањем Републике Српске код мањег процента корисника мјере. Индиректан начин сагледавања доприноса мјере останку младих у Републици Српској је сагледавање двије димензије посла: задовољство послом и присутни проблеми; те финансијска ситуација. Највећи проценат приправника био је задовољан послом (67,5%). Незадовољство, ако је и присутно, најчешће је узроковано недостатком могућности за напредовање (13,0% учесника мјере), уз незнатну разлику између мишљења мушкараца (11,9%) и жена (13,5%). Висина плате (11,6% учесника мјере) и недостатак могућности за усавршавање (11,2% учесника мјере) заузимају друго и треће мјесто међу узроцима незадовољства. Остали узроци незадовољства нису посебно изражени. Код 34,7% учесника мјере финансијска ситуација након учешћа се побољшала прилично, док се тек код 7,9% знатно побољшала. У том контексту, 42,6% учесника мјере је имало значајна позитивна финансијска побољшања након учешћа у мјери.

Овакви резултати указују на то да је код значајног дијела учесника мјере присутно задовољство послом и финансијском ситуацијом, што може указивати на позитиван допринос мјере останку младих у Републици Српској. Међутим, као што је наглашено у уводном дијелу, ради се о сложеном друштвеном феномену на који утичу многи фактори, те ови резултати треба да се узму са резервом.