

ANALIZA POLOŽAJA I POTREBA MLADIH NEZAPOSLENIH LICA NA TERITORIJI GRADA GRADIŠKA



Uredio: Miroslav Gajić
Dizajn: Aleksandar Saša Škorić



Ova publikacija je urađena uz pomoć Evropske unije. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost autora i ne predstavlja stavove Evropske unije.

**ANALIZA POLOŽAJA I POTREBA MLADIH
NEZAPOSLENIH LICA NA TERITORIJI GRADA
GRADIŠKA**



2023



Uvod- referentni strateški dokument i potreba za istraživanjem nezaposlenosti među mladima

Izrada ove publikacije povezana je sa projektnim aktivnostima "Programa zadržavanja mladih u Bosni i Hercegovini – Opšta Mobilizacija" koji sprovode Udruženje građana „Nešto više“ i PRONI Centar za omladinski razvoj. Udruženje Most zauzelo je partnersku ulogu i bilo je nadležno za osmišljavanje upitnika Analiza položaja i potreba mladih nezaposlenih osoba, te interpretaciju dobijenih podataka.

Važećom Omladinskom politikom Grada Gradiška za period 2019 – 2023. godine (u daljem tekstu Omladinska politika) obuhvaćene su četiri prioritetne oblasti: zapošljivost mladih, aktivno učešće mladih, slobodno vrijeme i zdravi stilovi života, neformalno obrazovanje i izvrsnost. Dobijeni rezultati i interpretacija podataka na uzorku od 293 osobe reprezentativni su za mlade osobe na teritoriji grada Gradiška, ali treba imati u vidu da je 63,5% ispitanika u uzrasnoj kategoriji od 16 – 20 godina. Mladi od 21 – 25 godina činili su 24,9% ciljne grupe, a oni od 26 – 30 godina samo 11,6%. Ako već znamo da usvojeni dokument ima jasno definisane programske ciljeve, mehanizme i rokove realizacije, kao i odgovorne institucije / organizacije, te finansijske projekcije, bilo je neminovno da specifikujemo ciljnu grupu. Okosnica našeg istraživanja bio je problem nezaposlenosti, jer i u lokalnoj Omladinskoj politici ispitanici ubjedljivo najveći problem vide u statusu nezaposlenosti (67,6%).

U procesu pripreme upitnika Analiza položaja i potreba mladih nezaposlenih osoba oslanjali smo se na dosadašnje rezultate Privrednog savjeta Gradiška, kao savjetodavnog tijela kojeg čine predstavnici gradske uprave, javnih službi, privatnog sektora i organizacija civilnog društva. Da bi Privredni savjet imao što preciznije informacije za jačanje javno – privatnog dijaloga, te stvaranje boljeg poslovnog ambijenta u lokalnoj zajednici, neminovno je da uzorak (ciljnu grupu) čine mladi od 18 – 30 godina starosti. Takođe, o problemu nezaposlenosti najviše će nam reći osobe koje imaju status nezaposlenih lica ili završavaju proces formalnog obrazovanja i pripremaju se za izazove na tržištu rada. S takvom ciljnom grupom moći ćemo generalizovati podatke na čitavu populaciju mladih u Gradišci i dati korisne informacije o profilu mlade nezaposlene osobe.

Metodološki okvir istraživanja

Minimalnu veličinu uzorka (kalkulaciju) odredili smo pomoću dostupnih podataka Agencije za statistiku BiH i rezultata sa Popisa stanovništva iz 2013. godine.

Obzirom da nemamo informaciju o veličini ciljne grupe mladih na teritoriji grada Gradiška, koristili smo ukupan broj stanovnika, čitavu populaciju (51 727) i odredili da moramo prikupiti odgovore od minimalno 196 ispitanika, kako bi margina greške iznosila + - 7% uz interval pouzdanosti od 95 %. Podatke navodimo kako bismo jasno znali u kojoj mjeri je uzorak reprezentativan i „snažan“ za generalizaciju na mlade u lokalnoj zajednici. Osmišljena je anonimna google forma upitnika, koja se isključivo ispunjavala online uz instrukcije koje se nalaze u prvoj sekciji prije tvrdnji / pitanja. Starost uzorka kreće nam od 18. godine, što je anketarima otvorilo vrata srednjih škola kako bi punoljetni učenici završnih razreda izrazili svoje stavove po pitanju zapošljivosti. Uzorak je prigodan, a disperzija po pitanju socio – demografskih varijabli biće označena mjerama deskriptivne statistike u detaljnom prikazu.

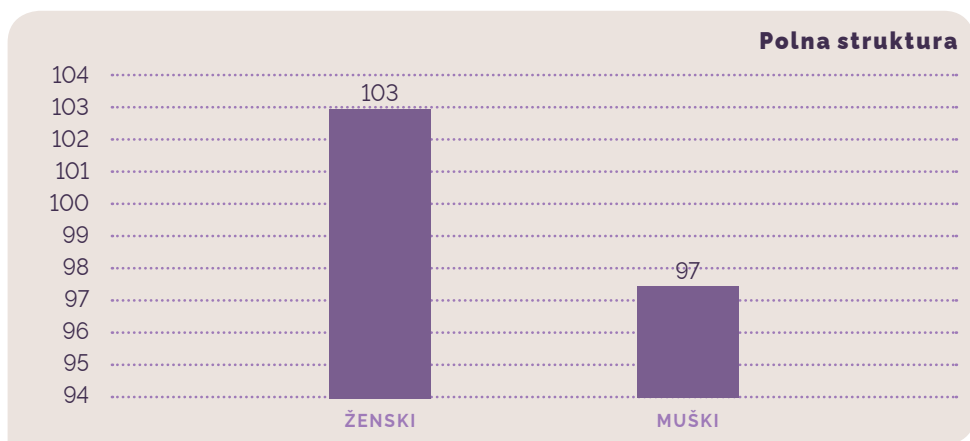
Pojedinačni odgovori ispitanika neće biti prikazivani, već samo sumarni rezultati za svako pitanje. Anketarima je data instrukcija da u što većoj mjeri uzrasno izbalansiraju uzorak, kako bi bio što reprezentavniji za populaciju mladih grada Gradiške. Prednost online prikupljanja podataka predstavlja i nemogućnost dupliranja odgovora (sa jedne IP adrese / jednog mobilnog uređaja može se samo kompletirati jedan upitnik. Takođe, ispitanici koji nisu ispunili upitnik u potpunosti, bilo im je onemogućeno učešće u istraživanju. Proces prikupljanja podataka podržali su i predstavnici Biroa za zapošljavanje Gradiška, gdje su instrukcije i link upitnika prosljeđeni mladima u procesu traženja zaposlenja (članovi Kluba za traženje posla u Gradišci).

Dio pitanja / tvrdnji formulisan je tako da se tražilo kategoričko izjašnjenje ispitanika (odgovaranje sa „da“ ili „ne“), a u najvećoj mjeri imali smo Likertovu petostepenu skalu na kojoj su mladi izražavali jačinu saglasnosti sa navedenom tvrdnjom. Ponudili smo kod određenih tvrdnji i mogućnost višestrukog izbora (označavanje više ponuđenih odgovora), kao i opciju da ispitanik dopuni odgovor ako ponuđeno ne odgovara ličnim stavovima. Koncept pitanja na upitniku je takav da se kreće od socio – demografskih podataka (pol, starost, mjesto prebivališta) i nastavlja sa stručnim kvalifikacijama, neformalnom obrazovanju i afinitetima mladih koji su u potrazi za zaposlenjem. Ispitanici su trebali podijeliti i stavove o uzrocima nezaposlenosti (fokus na ličnim kompetencijama / vještinama), a isto tako da kreiraju željenog poslodavca koji ispunjava uslove za radni odnos (visina ličnih primanja, uslovi u radnom kolektivu, odnos s nadređenim, itd). Motivisanost za zaposlenje pretočena je u pitanja koja ukazuju na „fleksibilnost“: otvorenost za rad od kuće, putovanje na posao / preseljenje, sezonski poslovi, privredni sektor zaposlenja. Različiti trendovi na tržištu rada, ispitali smo stavove o vrstama ugovora / angažmana koji je mladima prihvatljiv, kao i opcije rada „na crno“ kod poslodavca. Preduzetnost i spremnost za pokretanje vlastitog biznisa takođe su prisutni među pitanjima, jer ukazuju na pridržavanje ili izlazak iz profesionalnog okvira mladih.

Analiza dobijenih podataka

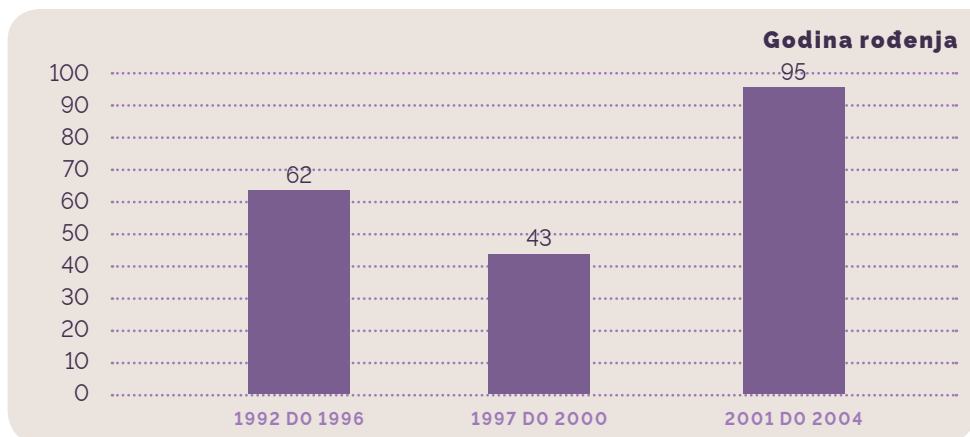
U periodu decembar / januar / februar 2023. godine anketirano je ukupno 200 ispitanika, a u redovima koji slijede opisaćemo narativno i grafički predstaviti distribuciju odgovora na pitanjima / tvrdnjama iz upitnika. Pridržaćemo se osnovnih mjera deskriptivne statistike, kako bi dobijeni rezultati bili korisni različitim ciljnim grupama.

Uzorak obuhvaćen istraživanjem čini 200 mladih osoba sa teritorije grada Gradiška, od čega su 103 žene (51,50%) i 97 muškaraca (48,50%). Anketari su u drugoj fazi terenskog prikupljanja podataka tražili ciljano ispitanike (slali im link ankete), kako bi se izbjegla veća stratifikacija uzorka po pitanju polne zastupljenosti. Pomenute vrijednosti vidljive na grafikonu broj 1.

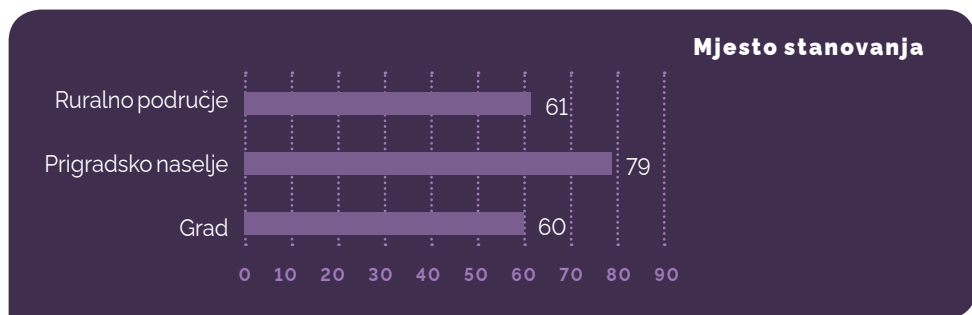
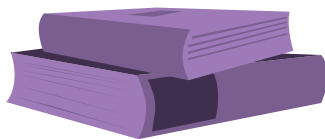


Grafikon 1 – Polna struktura uzorka

Grafikon 2 – Starosna struktura uzorka



Uzrasnu strukturu ispitanika pojednostavili smo kreiranjem uzrasnih rangova (Grafikon 2), tako da ispitanike od 18 do 30 godina starosti posmatramo unatar tri starosne grupe. Prva starosna grupa su mladi rođeni od 1992 – 1996. godine (ukupno 62 ispitanika, 31%, drugu starosnu grupu čine osobe rođene od 1997 – 2000. godine (43 ispitanika, odnosno 21,5%). Najmlađa uzrasna grupa su ispitanici od 2001 – 2004. godine (95 osoba, 47,5%).



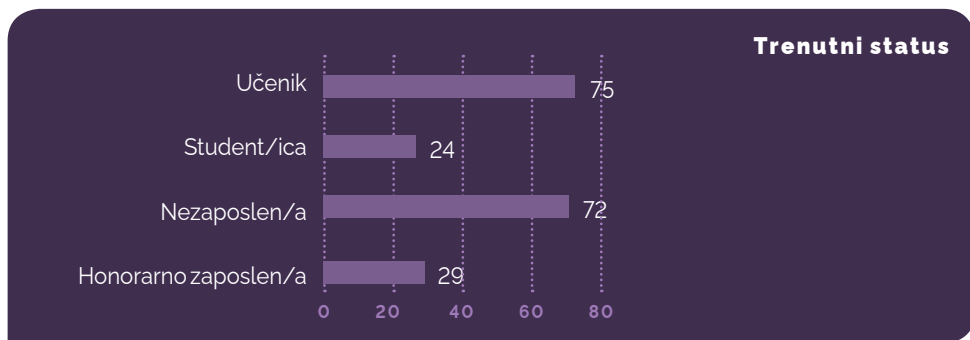
Grafikon 3 - Mjesto stanovanja

Sljedeća socio – demografska varijabla odnosila se na mjesto stanovanja, gdje je ispitanicima bilo ponuđeno da se kategorički opredijele za grad, prigradsko naselje ili ruralno područje. Grafikon 3 pokazuje distribuciju odgovora, a obuhvaćeni uzorak je ujednačen po ponuđenim kategorijama. Ruralno područje označava 61 ispitanik (30,5%), prigradsko naselje njih 79 (39,5%), dok je u gradskoj zoni 60 ispitanika (30%).

Za istraživanje bilo nam je relevantno utvrditi u kojoj su životnoj fazi ispitanici, odnosno da li su još uključeni u srednjoškolsko obrazovanje (maturanti četverogodišnjih usmjerenja u gradiškim srednjim školama) ili su nastavili formalno školovanje na univerzitetu (dominantno u Banjaluci). Ispitani uzorak obuhvatio je 75 punoljetnih učenika (37,5%) iz JU Srednje stručne i tehničke škole Gradiška, JU Gimnazije Gradiška i JU Tehničke škole Gradiška. Obrazovne profile dobili smo dopunskim pitanjem koje nećemo kvantitativno prikazivati, već ćemo navesti opisno najzastupljenije struke u dijelu

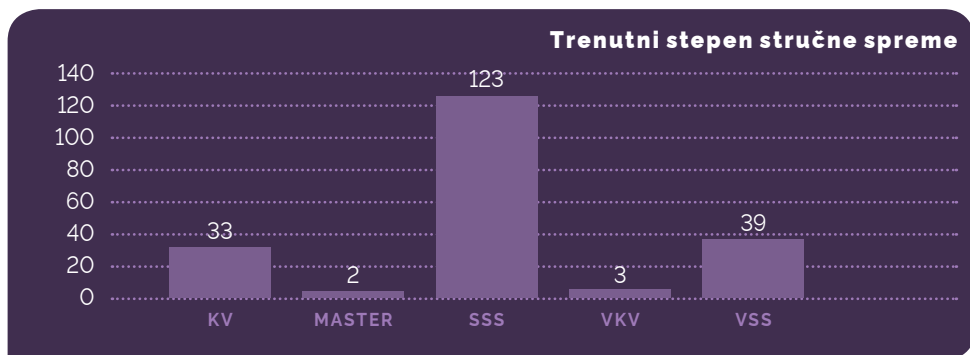
uzorka koji se odnosi na srednju školu. U procesu obrazovanja nalaze se maturanti Gimnazije, a od strukovnih usmjerenja izdvajamo: frizere, cvjećare, poljoprivredne tehničare, poslovno – pravne tehničare, medicinske tehničare, kuvare i konobare. Od tehničkih usmjerenja najviše je bilo učenika koji se školuju za: tehničare CNC tehnologije, tehničare elektroenergetike, tehničare mehatronike.

Status studenta označilo je 24 ispitanika (12%). Takođe, za analizu bitno je i koliko ima nezaposlenih mladih osoba, aktivnih u potrazi za zaposlenjem. Mladih koji se vode kao nezaposlena lica na evidencijama Biroa za zapošljavanje Gradiška ispitali smo 72 (36%). Najzastupljenije struke ispitanika kvalitativno ćemo prikazati i pobrojati one koje su najfrekvencije kod ispitanog uzorka. Status nezaposlenosti najčešće je prisutan kod ispitanika sa sljedećim obrazovnim profilima: automehaničar, završena gimnazija, cvjećar.



Grafikon 4 - Obrazovni status i pozicija na tržištu rada

Među VSS profilima najzastupljeniji su: pravnici, pedagozi, profesori istorije, profesori srpskoj jezika i književnosti, profesori razredne nastave, ekolozi. Kako ne bismo ispustili one mlade osobe koji u procesu anketiranja imaju honorarno zaposlenje, dodali smo i to kao ponuđeni odgovor. Honorarno zaposlenje prisutno je kod 29 osoba (14,5%). Prilikom statističke obrade honorarno zaposlenih nismo doveli u relaciju stepen stručne i profesionalnu orijentisanost.



Grafikon 5 - Stručna sprema ispitanog uzorka

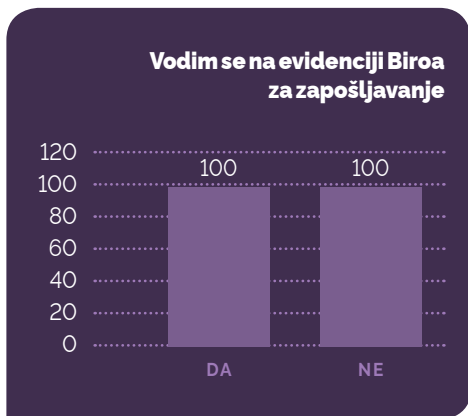
Najveći broj ispitanih mladih ima srednju stručnu spremu, stečenu četverogodišnjim školovanjem (123 osobe, 61,5%), a zatim slijede oni sa završenim fakultetom (39 mladih, 19,5%). Osoba sa završenim drugim (master) ciklusom studija ima 2 (1%). Viša stručna sprema prisutna je kod 3 ispitanih (1,5%), a kvalifikovanih radnika (završena trogodišnja srednja škola) ukupno 33 (16,5%).

Jedno od pitanja na anketi odnosilo se i na status ispitanika u lokalnom Birou za zapošljavanje, gde vidimo sa grafikona 6 da je 100 ispitanika (50%) na zvaničnoj evidenciji Biroa, a druga polovina nije prijavljena.

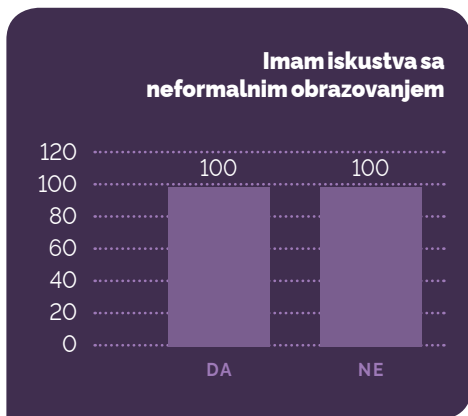
Moramo imati u vidu da učenici završnih razreda još nisu završili proces formalnog obrazovanja i da nisu prijavljeni na Biro u cilju traženja potencijalnog zaposlenja. Status učenika ima 75 osoba, što nam dodatno pojašnjava oprijedjeljenost baš za ovaj odgovor. Takođe, pretpostavka je da dio ispitanika koji imaju status studenata nisu motivisani za prijavu na Biro, jer se smatraju neadekvatnim za tržište rada dok ne završe proces formalnog obrazovanja.

Neformalno obrazovanje prepoznali smo kao dodatnu vrijednost kod statusa nezaposlenosti i bitno nam je naglasiti koliki dio ispitanog uzorka ima izražena interesovanja koja odstupaju od njihovih profesionalnih profila. Polovina mladih osoba izjašnjava se da imaju iskustva sa neformalnim obrazovanjem (50%), a druga polovina nije bila u dodiru sa sadržajima neformalnog obrazovanja (50%).

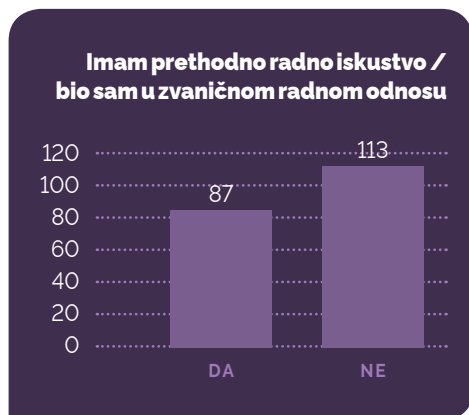
Kod pitanja o radnom iskustvu ispitanika, primjetno je da većina ispitanih mladih osoba nema prethodno radno iskustvo. Pitanje se odnosilo samo na zvanično radno iskustvo, tj. radno iskustvo koje podrazumijeva potpisan ugovor o radu sa poslodavcima. 113 ispitanika nije do sada bilo u radnom odnosu (56,50%), dok njih 87 (43,50%) je do sada imalo zvanično radno iskustvo sa poslodavcima u zemlji i inostranstvu.



Grafikon 6 - Evidencija na Birou za zapošljavanje

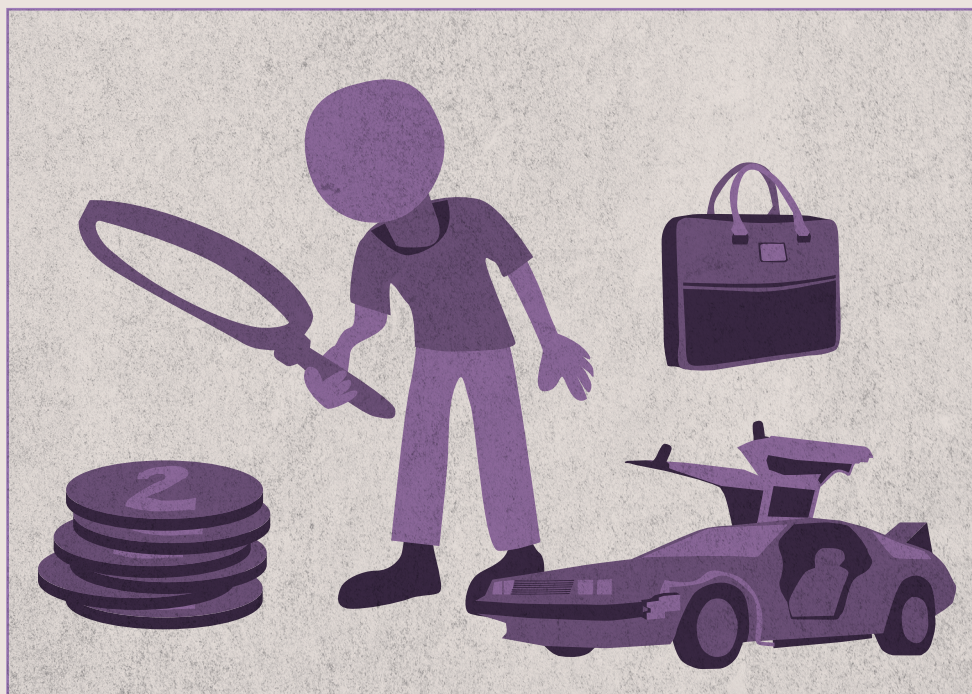


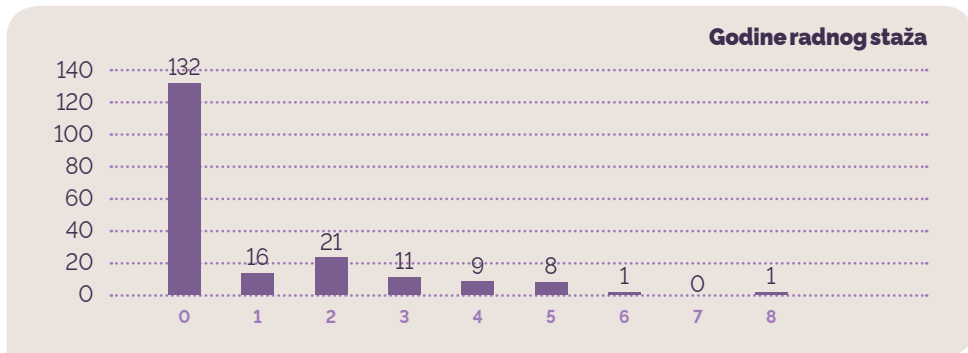
Grafikon 7 - Neformalno obrazovanje



Grafikon 8 - Radno iskustvo ispitanog uzorka

Kod godina radnog staža ispitanika, izvjesno je da velika većina ili nema upisanih godina radnog staža, ili imaju ukupnog radnog staža ispod jedne godine. Ako uzmemo u obzir činjenicu da 113 ispitanika nije do sada bilo u radnom odnosu, a da su se 132 ispitanika izjasnila da imaju nemaju ili imaju ispod jedne godine radnog staža, dolazimo do zaključka da 19 ispitanika (9,5%) ima ispod jedne godine radnog staža. 16 ispitanika (8%) ima više od jedne godine radnog staža, zatim slijede 22 ispitanika (11%) sa dvije godine radnog staža, 11 ispitanika (5,5%) sa tri godine radnog staža, 9 ispitanika (4,5%) sa četiri godine radnog staža, te 8 ispitanika (4%) sa pet godina radnog staža. Od ostalih ispitanika samo 2 imaju više od pet godina radnog staža i to šest godina radnog staža 1 ispitanik (0,5%) i osam godina radnog staža 1 ispitanik (0,5%).



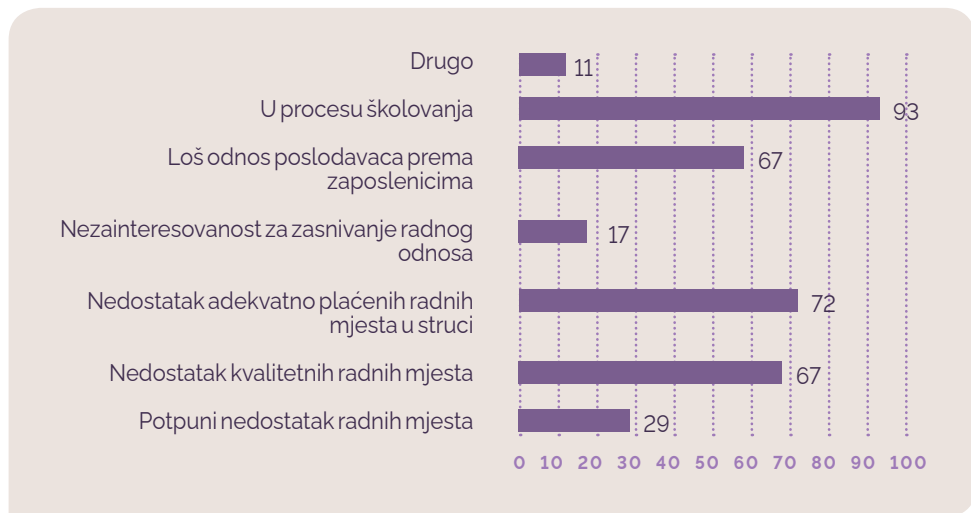


Grafikon 9 - godine radnog staža ispitanika

Sljedeće logično pitanje koje se nameće je uzrok nezaposlenosti mladih osoba, te su ispitanicima ponuđene određene tvrdnje sa kojima su mogli da se slože, ili da dodaju vlastiti odgovor koji odgovara ličnim stavovima (grafikon 10). Bitno je naglasiti da su ovdje ispitanici mogli da se slože sa više tvrdnji istovremeno. Uzevši u obzir činjenicu da su ispitanici bili i učenici završnih razreda srednji škola, te studenti, 93 ispitanika (46,50%) su izjavila da su još u procesu školovanja te da iz tog razloga nisu zaposleni. Druga najčešća tvrdnja sa kojom su se ispitanici složili je da je uzrok nezaposlenosti nedostatak adekvatno plaćenih mjesta u struci (72 ispitanika ili 36%) te je primjetno već na ovoj tvrdnji da ispitanici očekuju veća primanja od strane poslodavaca na budućim radnim mjestima. 67 ispitanika (33,50%) se složilo sa tvrdnjom da je nedostatak kvalitetnih radnih mjesta uzrok njihovog trenutnog statusa nezaposlene osobe. 57 (28,50%) ispitanika se složilo sa tvrdnjom da je

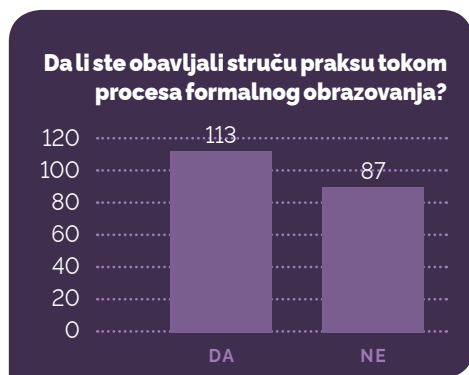
uzrok nezaposlenosti loš odnos poslodavaca prema zaposlenima, dok 29 ispitanika (14,50%) smatra da je uzrok nezaposlenosti potpuni nedostatak dostupnih radnih mjesta. Samo 17 ispitanika (8,50%) je stava da nisu uopšte zainteresovani za zasnivanje radnog odnosa, te da preferiraju trenutni status nezaposlenog lica. 11 ispitanika (5,50%) je navelo druge razloge nezaposlenosti od kojih su najčešći: da rade kao freelancer-i (dakle nisu u formalnom radnom odnosu), osobe ženskog pola koje su u drugom stanju (2 ispitanika), da rade sezonske poslove tokom ljeta u inostranstvu (2 ispitanika), itd.





Grafikon 10 - Uzrok trenutnog statusa nezaposlenog lica

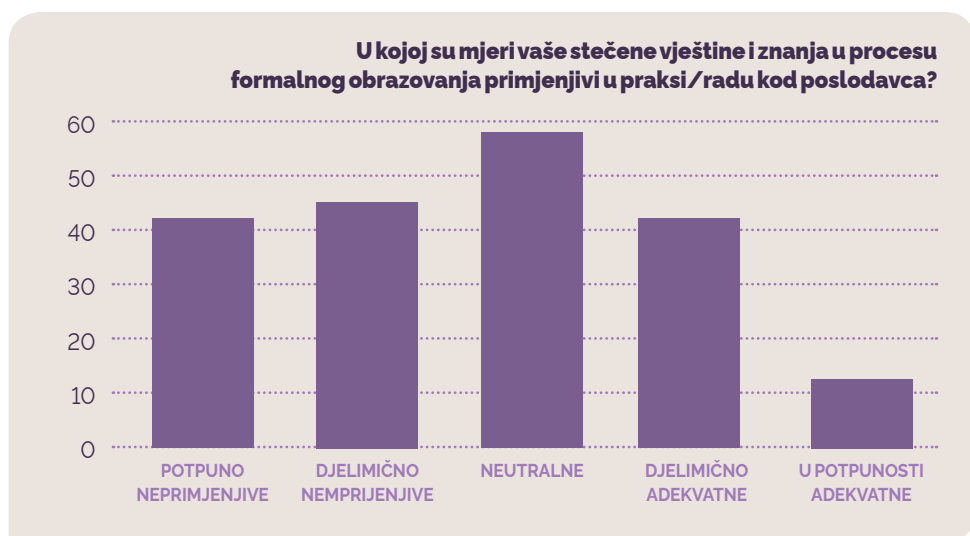
Relevantno pitanje za samo istraživanje bilo je i dali su ispitanici tokom svog formalnog obrazovanja obavljali stručnu praksu kod javnih ili privrednih subjekata ili je bila organizovana u obrazovnoj ustanovi koju pohađaju. Od ukupnog broja ispitanika njih 113 (56,50%) su obavljali stručnu praksu dok 87 ispitanika (43,50%) nije bilo u prilici da obavlja stručnu praksu tokom svog formalnog obrazovanja. Ovdje treba uobziriti činjenicu da se radi i o srednjoškolskim obrazovnim ustanovama i o univerzitetima, s obzirom na različit stepen stručne spreme ispitanika i činjenice da je značajan broj ispitanika još u procesu formalnog obrazovanja.



Grafikon 11 - Pohađanje stručne prakse

Kako bismo se dotakli pitanja kvaliteta vaspitno - obrazovnog procesa i znanja / vještina koje ono pruža, ispitanicima je predstavljena Likertova petostepena skala na kojoj su ispitanici izražavali jačinu saglasnosti s navedenim tvrdnjama. Najveći broj ispitanika, njih 57 (28,50%) je stava da su vještine koje su stekli neutralne, te da nisu niti adekvatne, niti neprimjenjive u budućem profesionalnom angažmanu. 87 ispitanika smatra da vještine koje su stekli tokom svog formalnog obrazovanja nisu primjenjive u budućem profesionalnom

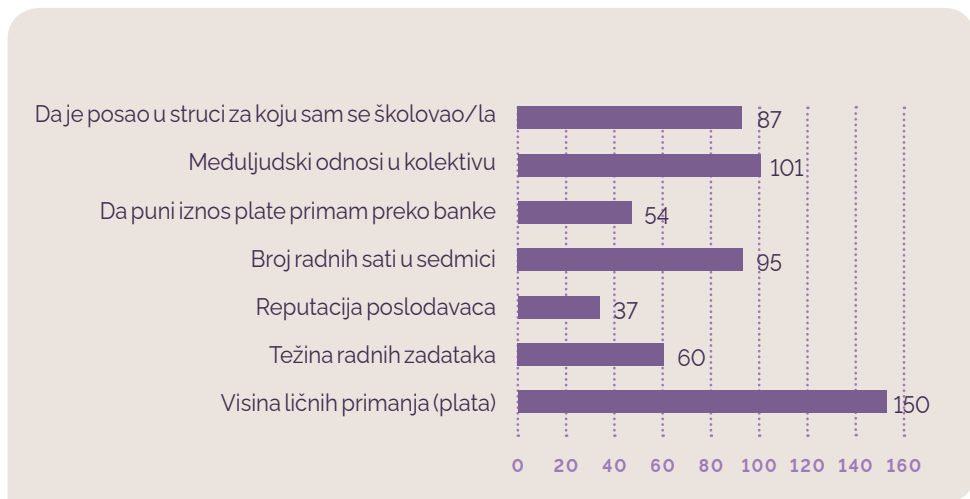
angažmanu i radu u struci, od čega 42 ispitanika (21%) smatraju da su potpuno neprimjenjive u realnom sektoru, a 45 ispitanika (22,50%) da su djelimično neprimjenjive. Ukupno 54 ispitanika su zadovoljna stečenim vještinama i smatraju da su one adekvatne i primjenjive u praksi u budućem radu kod poslodavaca, od čega 42 ispitanika (21%) smatraju da su djelimično adekvatne, dok 12 ispitanika (6%) smatra da su u potpunosti adekvatne.



Grafikon 12- Primjenjivost formalnog obrazovanja kod poslodavca

Kod pitanja o presudnim stvarima u zasnivanju radnog odnosa, mladi su imali mogućnost da označe veći broj odgovora. Najviši stepen slaganja mladih vidimo kod visine ličnih primanja (plate), jer njih 150 (75 %) to naglašava kao najbitnije kod zapošljavanja. Sljedeći faktor koji je presudan za dolazak u kolektiv su međuljudski odnosi (101 ispitanik, 50,5 %). Broj radnih sati u sedmici je sljedeći prioritet, gdje 95 osoba (47,5 %) naglašava kao relevantan za zasnivanje radnog odnosa. Bitno

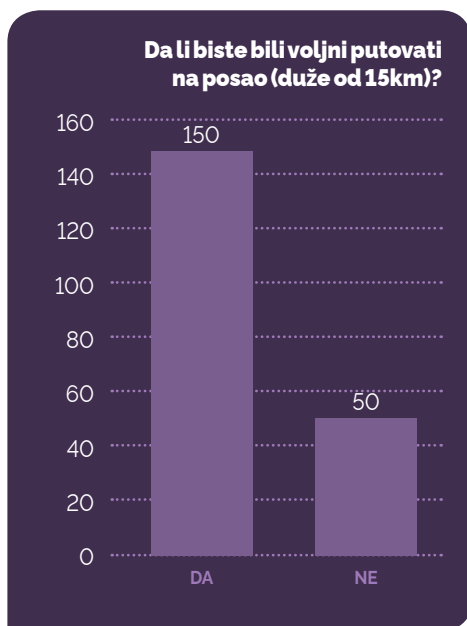
je naglasiti da 87 mladih (43,5 %) priželjkuje posao koji odgovara njihovim kvalifikacijama stečenim u procesu formalnog obrazovanja. Sljedeći prioritet po jačini je težina radnih zadataka, pri čemu vidimo da njih 60 (30 %) to naglašava kao bitno. Pun iznos plate preko banke je relevantan za 54 ispitanika (27 %). Reputacija poslodavca ima najmanju vrijednost prilikom stupanja u radni odnos, jer 37 ispitanika (18,5 %) to ističe u svojim prioritetima.



Grafikon 13 - Prioriteti kod zapošljavanja

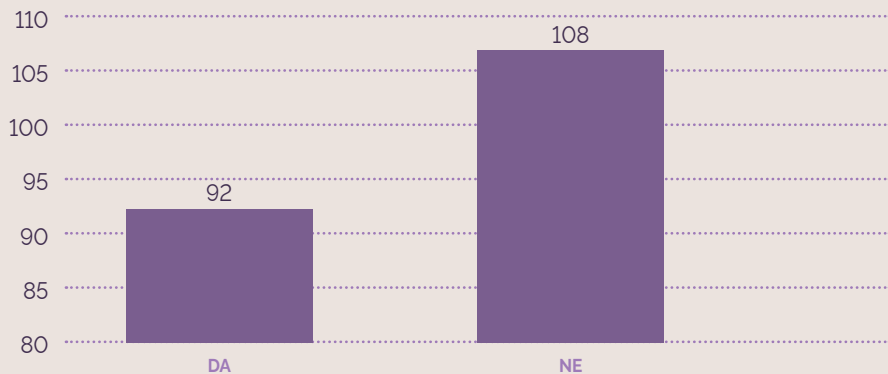
Većina ispitanika je fleksibilna po pitanju putovanja na posao i njih 150 (75 %) navodi da je spremna putovati preko 15 km u jednom smjeru. S druge strane imamo 50 mladih (25 %) koji bi propustili priliku za zaposlenjem ako to podrazumijeva putovanje do radnog mjesta.

Preseljenje kao opcija za zasnivanje radnog odnosa u drugoj sredini prihvatljiva je za 92 ispitanika (46%), dok se 108 (54 %) kategorički izjašnjava da im to nije primamljivo.



Grafikon 14 - Putovanje do radnog mjesta

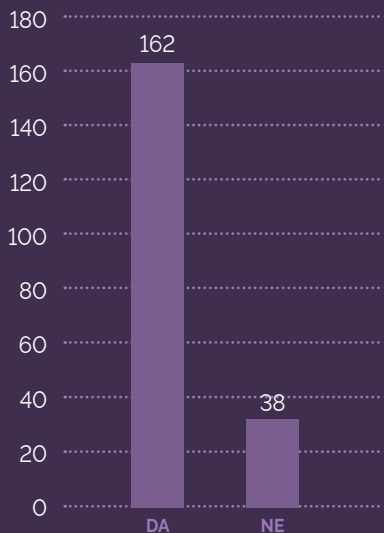
Da li biste bili voljni preseliti se u drugi grad radi zasnivanja radnog odnosa, npr. u Prijedor?



Grafikon 15 - Preseljenje zbog zaposlenja

Shodno uticaju pandemije virusa COVID-19 koji je imao na radna okruženja, te na sve veću spremnost poslodavaca da mijenjaju poslovnu praksu i dozvoljavaju svojim zaposlenicima rad od kuće, jedno od pitanja odnosilo se upravo na spremnost ispitanika da rade od kuće. Velika većina ispitanika, njih 162 (81%) su se izjasnili da im je prihvatljiva opcija rada od kuće i da su spremni na takav vid angažmana, dok 38 ispitanika (19%) smatra da im rad od kuće nije prihvatljiv te da bi njihov angažman trebao da se odvija u prostorijama poslodavca.

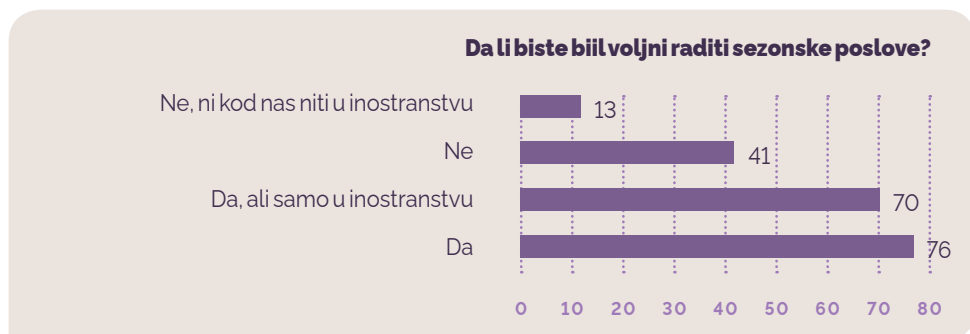
Da li vam je prihvatljiva opcija rada od kuće?



Grafikon 16 - Spremnost na rad od kuće

S obzirom da je na tržištu rada često prisutna potražnja za sezonskim radnicima (ponajviše u poljoprivredi), te daje primjetan trend promocije i stranih kompanija koji promovišu sezonske angažmane radnika iz Bosne i Hercegovina tokom ljetnje sezone u inostranim zemljama (najviše Hrvatskoj), željeli smo da ispitamo spremnost nezaposlenih osoba za takvu vrstu angažmana. Od ukupnog broj ispitanika, njih 54 (27%) su se izjasnili da nisu zainteresovani za obavljanje sezonskih poslova, te da ih takav vid angažmana

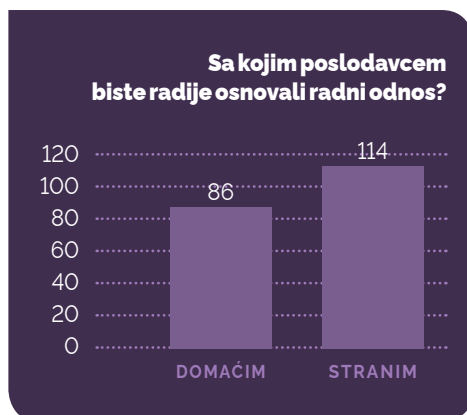
ne zanima. Od ukupno 54 ispitanika, 13 (6,5%) nisu zainteresovani da obavljaju sezonske poslove niti kod nas niti u inostranstvu, dok 41 (20,5%) ispitanik nije spreman da obavlja sezonske kod domaćih poslodavaca, ali bi možda razmislio o angažmanu kod stranih poslodavaca. 146 (73%) ispitanika su se izjasnili da su spremni da obavljaju i sezonske poslove, od čega 70 ispitanika (35%) samo u inostranstvu, a 76 ispitanika (38 %) bi bili voljni obavljati sezonske poslove i u zemlji i u inostranstvu.



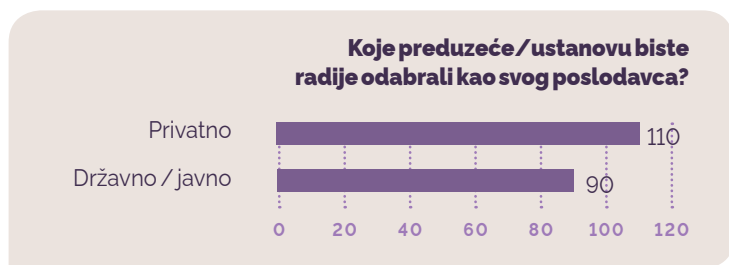
Grafikon 17- Angažman na sezonskim poslovima

Kad je u pitanu preferencija mladih nezaposlenih osoba pri uspostavljanju radnog odnosa sa domaćim preduzećima ili preduzećima koja su osnovana od strane investitora iz inostranstva, jasno je da prevladava stav mladih da bi radije izabrali radni odnos sa stranim poslovnim subjektima. Od ukupnog broja ispitanih njih 114 (57%) bi radije izabralo stranog poslodavca, dok 86 ispitanika (43%) daje prednost domaćim poslodavcima.

Grafikon 18 - Odabir stranog ili domaćeg poslodavca



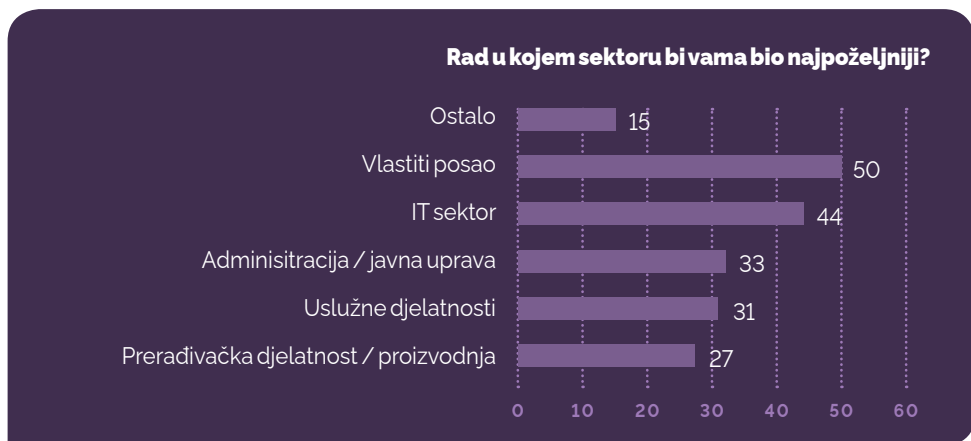
S obzirom na ustaljeno mišljenje javnosti da većina mladih preferira javne institucije, te da nisu toliko spremni da rade u realnom tj. privatnom sektoru, jedno od pitanja se odnosilo upravo na ovu tematiku. Na pitanja „Koje preduzeće/ustanovu biste radije odabrali kao svog poslodavca?“ 110 ispitanika (55%) se izjasnilo da bi radije izabralo privatnog poslodavca, dok 90 ispitanika (45%) preferira sklapanje radnog odnosa u državnom / javnom sektoru. Ovi odgovori upućuju da su mladi ipak više orijentisani ka privatnom sektoru i da će radije tu da traže priliku za zaposlenje.



Grafikon 19 - Željeni sektor zapošljavanja

Nadovezujući se na prethodno pitanje, bilo je neophodno ispitati i sektore koje najviše privlače mlade ljude kako bi se vidjelo gdje mladi vide najveću perspektivu i u kojem sektoru bi najradije bili u radnom angažmanu. Ono što je indikativno na osnovu dobijenih odgovora jeste činjenica da se, u poređenju sa prijašnjim istraživanjima, sve više razvija preduzetnička motivacija kod mladih osoba, te se tako 50 ispitanika (25%) složilo sa tvrdnjom da im je pokretanje vlastitog posla najpoželjnije (bez obzira na struku). Nakon toga, prednjači IT sektor koji ostvaruje nagli rast u našoj zemlji i nudi

najkonkurentnije plate radnicima i koji predstavlja najpoželjniji sektor za 44 ispitanika (22%). Rad u administraciji ili javnoj upravi je najpoželjniji za 33 ispitanika (16,50%), uslužne djelatnosti su najprihvatljivije za 31 ispitanika (15,50%). Rad u proizvodnji privlači najmanji broj ispitanika i samo 27 ispitanika (13,50%) vidi rad u proizvodnji kao najpoželjniji. Od ostalih ponuđenih odgovora treba izdvojiti zdravstveni sektor kojeg 5 ispitanika vidi kao najpoželjniji, te obrazovni sektor 3 ispitanika.

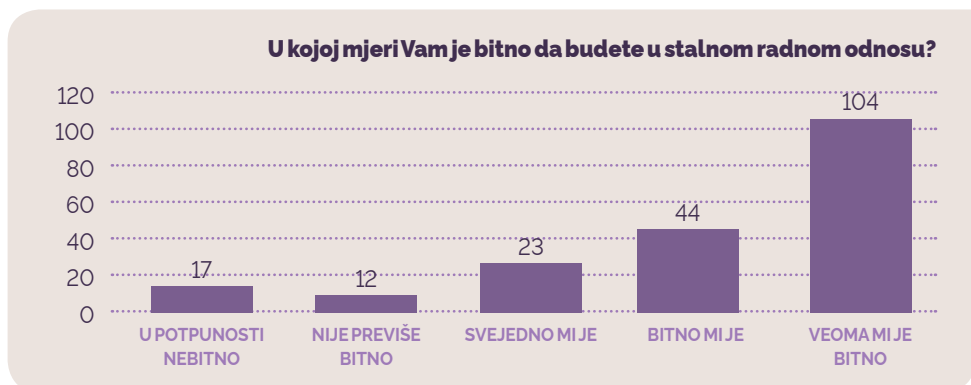


Grafikon 20 - Najpoželjniji sektori

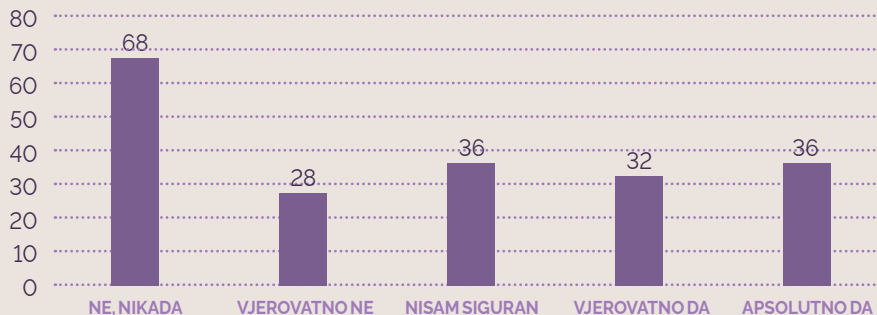
Kako bismo ispitali kako mlade nezaposlene osobe percipiraju važnost sklapanja stalnog radnog odnosa (na neodređeno vrijeme) i koliko im je to bitno prilikom zasnivanja radnog odnosa ispitanicima je predstavljena Likertova petostepena skala na kojoj su ispitanici izražavali jačinu saglasnosti sa navedenim tvrdnjama. Najveći broj ispitanika, njih 148 (74%) ističe da im je bitno da imaju stalni radni odnos kod poslodavca, te ovo pokazuje da mladi ipak traže određene sigurnosti prilikom traženja posla.

Od njih 148, 104 ispitanika (52%) iskazuju najveću jačinu saglasnosti sa ovom tvrdnjom i ističu da im je stalni radni odnos veoma bitan, dok 44 ispitanika (22%) tvrde da im je bitan. 23 ispitanika su stava da im je svejedno (11,50%) da li će biti u stalnom radnom odnosu, dok 29 ispitanika (14,50%) ističe da im nije bitno da li će biti u stalnom radnom odnosu, od čega 17 ispitanika (8,50%) ističe da im je u potpunosti nebitno, a 12 ispitanika (6%) tvrdi da im je nebitno.

Grafikon 21 - Bitnost stalnog radnog odnosa



Da li biste radili „na crno“ ukoliko bi značilo da imate veća mjesečna primanja?



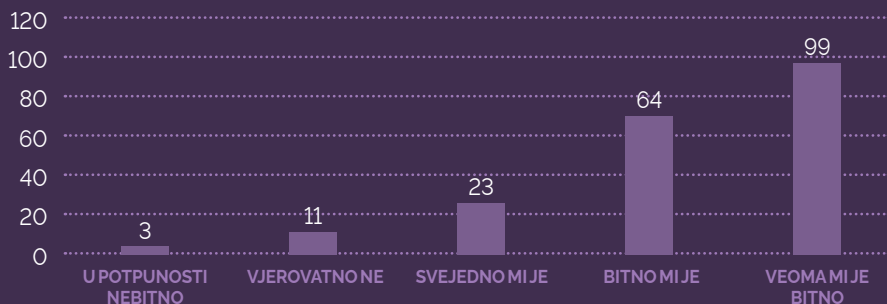
Grafikon 22 - Rad „na crno“

Distribucija odgovora kod pitanja o prihvatljivosti rada „na crno“ pokazala je da najveći broj ispitanika isključiv i da nije spreman raditi bez prijave. Odgovor „ne nikada“ zastupljen je kod 68 njih, odnosno 34% uzorka. Mladih koji „vjerovatno ne bi“ radili „na crno“ ima ukupno 28 (14%), a njih 36 (18%) navodi da nisu sigurni, neodlučni su po navedenom pitanju. Oni koji bi vjerovatno pristali na rad „na crno“ čine 16% ispitanog uzorka. Mladi kojima je apsolutno prihvatljiv rad „na crno“ zauzima 18% uzorka.

Najveći broj ispitanika, polovina uzorka naglašava kako im je „veoma bitno“ stručno usavršavanje u procesu traženja zaposlenja (99 mladih, 49,5%). Na ponuđenoj opciji „bitno mi je“ njih 64 (32%) označava stručno usavršavanje kao relevantno za zaposlenje. Broj neodlučnih, odnosno mladih kojima je „svejedno“ ima ukupno 23 (11,5%). Veoma mala frekvencija odgovora je kod opcija „nije mi previše bitno“ (11 ispitanika, 5,5%) i „u potpunosti nebitno“ (samo 3 mladih, 1,5%).

Grafikon 23 - Prednost stručnog usavršavanja kod zapošljavanja

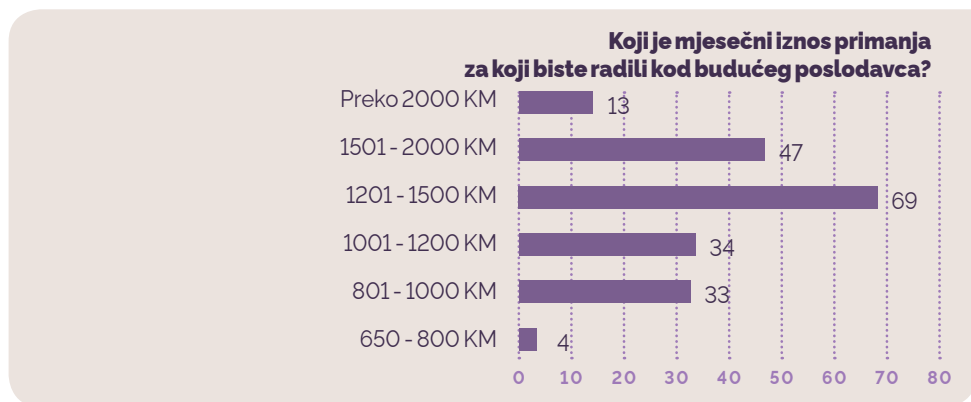
Stručno usavršavanje vidim kao prednost prilikom traženja zaposlenja



Na osnovu sirovih podataka ispitanika koji su navodili iznose željenih primanja, kreirali smo platne rangove u cilju jasnijeg prikaza. Iz dobijenog vidimo da se veoma mali broj ispitanika (4 osobe, 2%) zadovoljava sa platom u opsegu 650 – 800 KM. Sljedeći novčani rang obuhvatio je one ispitanike koji se zadovoljavaju iznosom od 801 – 1000 KM (takvih je 33, odnosno 16,5%). Slična distribucija odgovora je i kod ranga plate od 1001 – 1200 KM, gdje imamo 34 ispitanika (17%). Najveći broj mladih nezaposlenih priželjkuje mjesečna primanja od 1201 – 1500 KM (69 ispitanika, 34,5%). Platu u iznosu od 1501 – 2000 KM očekuje 47 osoba (23,5%). Iznos plate preko 2000 KM očekuje 13 mladih (6,5%).

Ispitanici su na pitanje o manjoj početnoj plati (od one željene) sa mogućnosti rasta iznosa po napunjenoj godini radnog iskustva u najvećoj mjeri prihvatili. Ukupno 173 ispitanika (86,5%) je spremno da napravi kompromis u cilju zasnivanja radnog odnosa, uz mogućnost napredovanja u pogledu mjesečnih prihoda. Samo je 27 ispitanika (13,5%) iskućivo i nisu spremni da ulaze u radni odnos ispod novčanog iznosa koji su naveli na prethodnom pitanju.

Grafikon 24 - Željeni iznos mjesečnih primanja

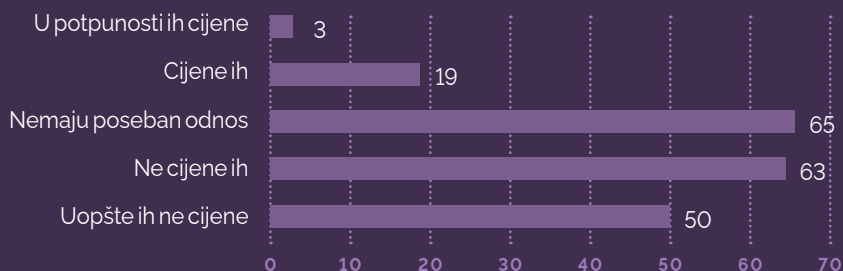


Radi ispitivanja percepcije mladih ljudi o odnosu poslodavaca prema radnicima ispod 30 godina starosti postavljeno je pitanje „Da li smatrate da poslodavci dovoljno cijene i dovoljno poštuju mlade radnike?“. Najveći broj ispitanika, njih 113 (56,50%) smatra da poslodavci ne cijene dovoljno mlade radnike, od čega njih 50 (25%) smatra da ih uopšte ne cijene. 65 (32,50%) ispitanika je stava da poslodavci imaju neutralan odnos prema mladim radnicima, te da ih posmatraju kao sve druge zaposlenike, dok samo 22 (11%) ispitanika smatraju da ih poslodavci cijene iako su mladi.

Grafikon 25 - Manja početna plata



Da li smatrate da poslodavci dovoljno cijene i dovoljno poštuju mlade radnike (do 30 godina)?

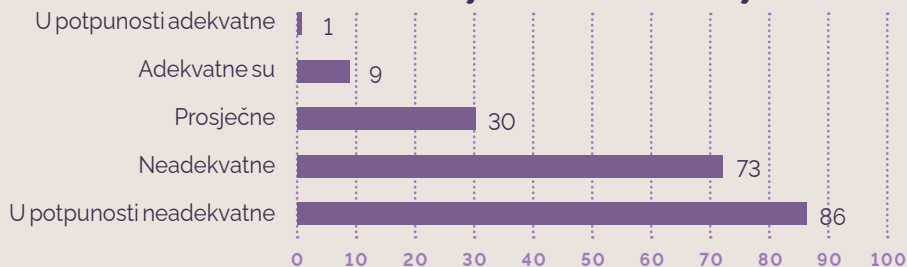


Grafikon 26 - Percepcija odnosa poslodavaca prema mladim radnicima

Nastavno na prethodno pitanje, cilj je bio ispitati stav mladih prema ličnim primanjima radnika do 30 godina starosti i da li smatraju da su trenutne plate adekvatne i stimulativne za mlade osobe da stupe u radni odnos. Velika većina ispitanika, tačnije 163 ispitanika (81,50%) su stava da su trenutne mjesečne plate neadekvatne i da nisu ni blizu stimulativnih za zasnivanje radnog odnosa. Od tog broja čak 86 ispitanika (43%) smatra da je trenutna visina ličnih primanja koje se isplaćuju

mladim radnicima u potpunosti neadekvatna trenutnim društveno-ekonomskim prilikama koje vladaju. 30 ispitanika (15%) je stava da su primanja prosječna, te da nema razlika između mladih radnika i iskusnih kolega sa većim brojem godina radnog staža, dok 10 ispitanika (5%) smatra da su primanja adekvatna, od čega samo jedan ispitanik (0,5%) smatra da su ta primanja u potpunosti adekvatna.

Da li smatrate da su trenutne mjesečne plate adekvatne i stimulativne za mlade ljude i motivišu ih da zasnuju radni odnos?



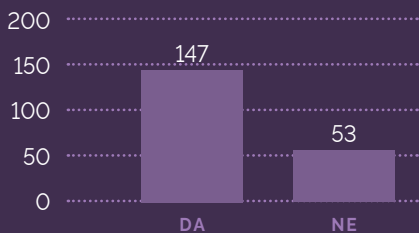
Grafikon 27 - Stav mladih o trenutnim mjesečnim primanjima zaposlenika do 30 godina

Jedno od postavljenih pitanja odnosilo se na to šta mladi vide kao svoju prednost pri zapošljavanju, te smo zbog široke disperzije odgovora iste grupisali u određene kategorije. Dobijene su kategorije obrazovanje, znanje i vještine, te motivacija. Indikativno je da mladi znanje i vještine koje posjeduju prepoznaju kao najveću prednost prilikom zapošljavanja (89 ispitanika, 44,5%), iza čega slijedi motivacija mladih za zasnivanje radnog odnosa i stručno usavršavanje (48 mladih, 24%), a tek onda stečeno formalno obrazovanje (33 ispitanika, 16,5%).

Fleksibilnost na tržištu rada provjerili smo i sa otvorenošću prema prekvalifikaciji / dokvalifikaciji. Mladi su se izjasnili, njih 147 (73,5%) da su motivisani za dodatno usvajanje vještina u cilju stupanja u radni odnos. Dobijeni podaci nam pokazuju da određeni privredni sektori visinom plata / ugovorom mogu privući kvalifikovani kadar koji po svom formalnom obrazovanju nije nužno iz te branše. Dokvalifikacija je isto tako bitna jer upućuje na želju za produbljivanjem specijalizovanog znanja stečenog u obrazovnom procesu. Četvrtina ispitanog uzorka, 53 osobe (26,5%) kategorički se izjašnjava da nije spremna na ustupke u procesu zapošljavanja, odnosno da nema potrebe za dodatnim usavršavanjem i da na to ne gledaju kao eliminatorno za zasnivanje radnog odnosa.

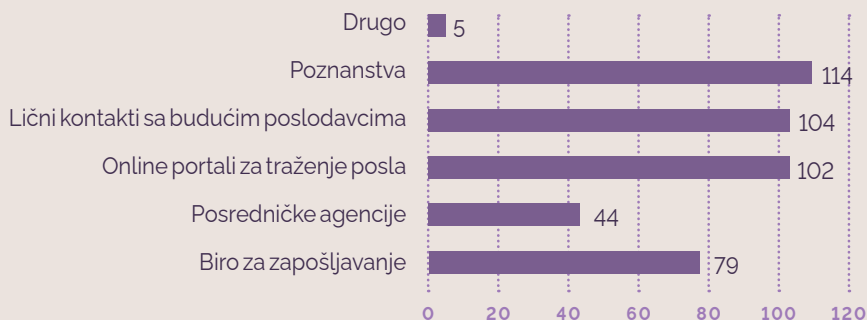
Mladi po pitanju informisanja o radnim pozicijama dominantno se oslanjaju na lična poznanstva (114 ispitanika, 57%), kao i na lične kontakte sa poslodavcima (104, 52%). Po frekvenciji blizak izvor informisanja koji se odnosi na praćenje oglasa za posao preko online portala. Napominjemo da su mladi imali mogućnost biranja više od jednog željenog odgovora, pa je i dobijena distribucija najbolji pokazatelj koju kombinaciju izvora informisanja koristi obuhvaćena ciljna grupa. Sljedeći izvor informisanja po broju odgovora je Biro za zapošljavanje, gdje imamo 79 mladih (39,5%). Značajno manji broj ispitanika koristi usluge posredničkih agencija u procesu traganja za poslom (44 osobe, 22%). Ispitanici koji su se odlučili za odgovor „drugo“, njih 5 naglašava da ne koriste bilo kakve izvore informisanja o potencijalnim radnim mjestima.

Da li biste bili voljni da se prekvalifikujete / dokvalifikujete radi uspostavljanja radnog odnosa?



Grafikon 28 - Prekvalifikacija / dokvalifikacija

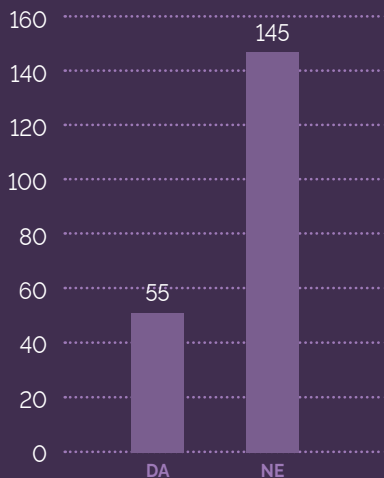
Koje kanale koristite u procesu traženja posla?



Grafikon 29 - Sredstva informisanja u procesu traženja zaposlenja

Upoznatost sa različitim mjerama podrške u procesu samozapošljavanja prisutna je kod svake četvrte ispitanice osobe (55 mladih, 27,5%). Značajno veći udio mladih nije informisan o modalitetima podrške mladih prilikom pokretanja vlastitog biznisa (145 osoba, 72,5%). Ovo nam je značajan indikator da većina mladih nema spoznaju o tome šta su bespovratna i grantovska sredstva, te koje uslove trebaju zadovoljiti za finansiranje / sufinansiranje vlastite poslovne ideje.

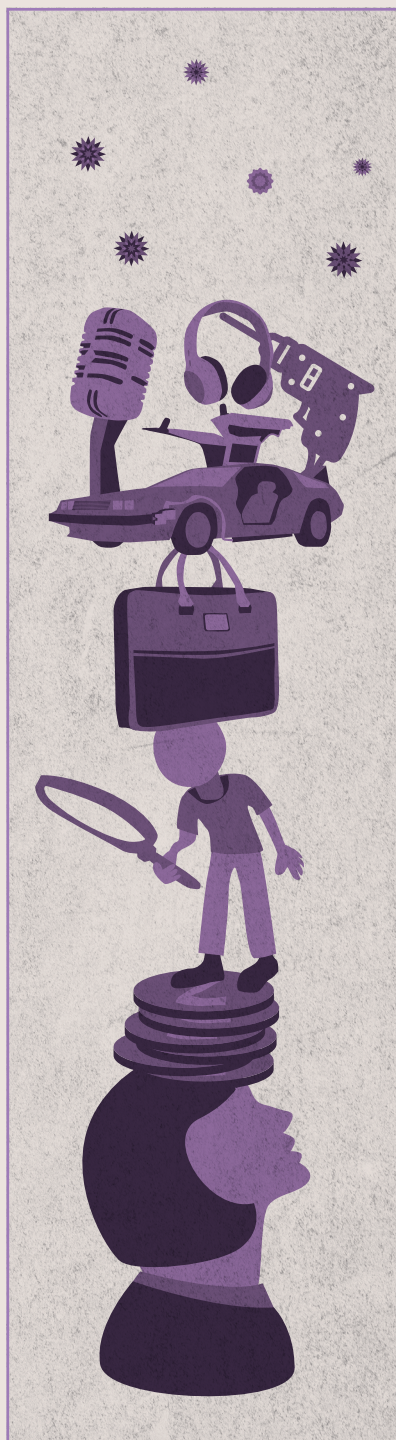
Da li ste upoznati sa postojanjem različitih oblika podrške za samozapošljavanje (grantovi za pokretanje vlastitog biznisa)?



Grafikon 30 - Podrška pri samozapošljavanju

Posljednje pitanje u anketi bilo je otvorenog tipa i ispitanici su trebali identifikovati najpotrebnija zanimanja na teritoriji grada Gradiška. Lokalni privredni subjekti (njih 50) su naveli u anketi Privrednog savjeta Gradiške koji su to profili radnika koji nedostaju na našem tržištu, a povratna informacija mladih biće značajna za upoređivanje sa stvarnim potrebama.

Zbog velike disperzije odgovora, klasifikovaćemo dobijeno po kategorijama i nećemo navoditi preciznu frekvenciju. Najmanji dio ispitanog uzorka izjasnio se da „ne zna“ i da „nije informisan“ o deficitarnim zanimanjima. Od visokoškolskih zanimanja mladi su izdvajali najčešće: inženjere (mašinstva, elektrotehnike, informacijskih tehnologija), a isto tako navodili CNC programere / operatere za koje nije nužno potrebna VSS. Veoma čest odgovor odnosio se na deficit zdravstvenih radnika (doktor medicine, veterinar, medicinski tehničar). Od uslužnih djelatnosti dominiraju struke: kuvar, konobar, trgovac, frizer, vozač. Od zanatskih usmjerenja najtraženiji su profili bravar, varilac, keramičar, krojač, električar, zidar, tapetar, građevinski radnik.





Zaključak

Izvjesno je da najveći broj ispitanika koji su nezaposleni imaju srednju stručnu spremu ili su KV radnici. Svaka četvrta mlada osoba ima VSS ili master. To nam govori da je najranjivija kategorija mladih po pitanju zaposlenosti i dalje ona koja ima SSS i nije nastavila proces formalnog obrazovanja. Polovina ispitanika ima proaktivan stav prema zapošljavanju, što se vidi iz iskustva sa neformalnim obrazovanjem i iz prijave sa evidencije o nezaposlenim licima sa teritorije grada Gradiška, koji su aktivni tražioci posla. Mlade osobe do 30 godina zbirno (i pojedinačno) imaju veoma oskudno iskustvo i formalni radni angažman, što nas dovodi do zaključka da veoma kasno stupaju u radni odnos i stava smo da to utiče na socio-ekonomski status i na njihovu motivisanost da čim prije budu prisutni na tržištu rada. Iz perspektive ispitanika uzrok kasnog stupanja / nestupanja u radni odnos, ukoliko zanemarimo mlade u procesu školovanja (srednja škola i fakultet), jeste nedostatak adekvatno plaćenih radnih mjesta u struci i nedostatak kvalitetnih radnih mjesta.

To nas dovodi do zaključka da mladi trenutno nisu toliko spremni da prihvate radne pozicije koje su ispod njihovog stepena obrazovanja i željenog platnog ranga. Isto tako smatraju da poslodavci imaju loš odnos prema mladima, te vide to kao prepreku kod zasnivanja radnog odnosa. Možemo primijetiti da u poređenju sa prijašnjim trendovima među mladima, imamo povećanje broja onih koji pohađaju stručne prakse, što predstavlja pozitivan pomak, ali i dalje je izražena sumnja u kvalitet

stručnih praksi kad uzmemo u obzir činjenicu da je samo 27% ispitanika izrazilo tvrdnju da su stečena znanja i vještine tokom formalnog obrazovanja (i obavljanja prakse) adekvatna i primjenjiva u radu kod budućih poslodavaca.

Glavna motivacija kod ispitanika za zasnivanje radnog odnosa je prvenstveno visina ličnih primanja. Pored toga mladima su veoma bitni međuljudski odnosi u kolektivu i broj radnih sati u sedmici. Ovo nas dovodi do zaključka da su mladi svjesni svojih znanja i vještina, te da im je bitno uvažavanje od strane poslodavca i poštovanje njihovih radničkih prava. Kad je u pitanju mobilnost mladih izražena je jasna spremnost mladih da putuju na radna mjesta koja su udaljena preko 15 km od lokacije stanovanja, što indirektno pokazuje da su mladi fleksibilni i da bi prihvatili zaposlenje u ruralnoj sredini, ako to znači i kvalitetno radno mjesto, ali da stepen motivisanosti opada ukoliko je potrebno preseljenje u drugu opštinu / grad u cilju zaposlenja (slična je distribucija odgovora kao i kod putovanja na posao).

U skladu sa aktuelnim trendovima koji su aktuelni u inostranstvu, a i kod nas posljedično pandemiji COVID- 19, velikoj većini ispitanika (preko 75%) prihvatljiva je opcija rada od kuće. Možemo izvući zaključak da su mladi otvoreni i za sezonska zaposlenja, te da su spremni raditi u matičnoj državi, a i u inostranstvu, ukoliko bi to značilo ostvarenje željenih novčanih prihoda.

Jedan od najzanimljivijih dobijenih podataka odnosi se na preferencije mladih kod izbora poslodavaca. Tako se po prvi put i istraživanjima susrećemo sa činjenicom da bi mladi radije odabrali stranog poslodavca, nego domaće institucije / preduzeća. U prošlosti su domaći poslodavci i institucije imali prednost nad stranim kompanijama, bili su sinonim za sigurnost radnog odnosa. Trend se promijenio i primjetan je gubitak povjerenja u domaće poslodavce. Na tom tragu veoma je interesantan podatak da mladi više preferiraju privatna preduzeća od državnih preduzeća i javnih ustanova. Ukoliko uzmemo u obzir da su glavni motivatori prilikom uspostavljanja radnog odnosa visina ličnih primanja, stručno usavršavanje i mogućnost napredovanja, izvjesno je da mladi percipiraju da to mogu prije dobiti u privatnom sektoru nego u javnom.

Izvjesno je na osnovu dobijenog, da će mladi sa više stručnog znanja i stečenim vještinama odabrati privatni / realni sektor. Pored toga u poređenju sa prijašnjim istraživanjima primjetan je razvijeniji preduzetnički duh i spremnost mladih za pokretanje vlastitog posla, čije uporište nalazimo u činjenici da je čak 25% ispitanika izabralo pokretanje vlastitog posla kao najpoželjniji sektor rada. Drugi najpoželjniji sektor je brzorastuća IT industrija u Republici Srpskoj i Bosni i Hercegovini, koja daje najbolje uslove rada i visinu ličnih primanja, te stoga je i visoko pozicionirana. Administracija, uslužne djelatnosti i proizvodnja su na istom nivou, te da je sigurno potrebno uložiti više napora da se prezentuju kao atraktivni za buduće zaposlenike iz ciljane grupe mladih.

Pored tog što ispitanici imaju u prosjeku veoma kratko radno iskustvo, naglašavaju bitnost stalnog radnog odnosa, koji posljedično omogućava stabilnost u društveno- ekonomskom kontekstu (74% ispitanog uzorka). „Rad na crno“ isto tako nije prihvatljiv mladim osobama, uprkos što bi im mogao u startu donijeti veća lična primanja, te je samo 34% mladij izrazilo spremnost da radi bez adekvatnih ugovora o radu, ukoliko bi se to

odrazilo na visinu ličnih primanja. Ako uzmemo u obzir nizak nivo zadovoljstva stečenim znanjem i vještinama tokom formalnog obrazovanja i stručne prakse, ispitanici veoma cijene i vide kao veliku motivaciju i prednost mogućnost stručnog usavršavanja prilikom zasnivanja radnog odnosa. Čak 81% ispitanika se izjasnilo da im je pomenuta stavka bitna / veoma bitna kod zasnivanja radnog odnosa. Kompromis u pogledu zaposlenja mladi pokazuju kroz spremnost da radni angažman započnu sa manjim ličnim primanjima (od prvobitno željenih), sve u cilju pronalaska adekvatnog posla. Jedno od najinteresantnijih pitanja odnosilo se na visinu željenih primanja ispitanika i njihovu percepciju koji je to adekvatan iznos koji očekuju od poslodavca. Obzirom na veliku raspršenost odgovora, kreirali smo željele platne rangove, od kojih se najviše ističe platni rang 1201 – 1500 KM.

Prilikom analize odgovora koji se odnose na stav ispitanika o tome kako poslodavci doživljavaju mlade zaposlenike i u kojoj mjeri ih adekvatno cijene i plaćaju, primjetna je negativna percepcija mladih po ovom pitanju, gdje samo 21% mladih smatra da ih poslodavci cijene, a samo 10% smatra da su trenutna mjesečna primanja mladih adekvatna za zadovoljavanje životnog standarda. Interesantna je činjenica da je čak 75% ispitanika izrazilo spremnost za prekvalifikaciju / dokvalifikaciju radi uspostavljanja radnog odnosa, što nas dovodi do zaključka da nema adekvatne profesionalne orijentacije u ključnim momentima tokom formalnog obrazovanja i odabira budućih zanimanja. Javne ustanove, u našem slučaju Biro za zapošljavanje kod mladih gubi svoju primarnu ulogu kao akter u posredovanju pri zapošljavanju, dok se kao instrumenti prilikom pronalaska posla prvenstveno koriste lična poznanstva, lični kontakti sa poslodavcima, te online portali za traženje posla.

Isto tako, mladi nisu upoznati sa instrumentima koje nudi Biro za zapošljavanje i ostale javne institucije, kad su u pitanju formalni oblici finansijske podrške za zapošljavanje / samozapošljavanje, te je samo jedna četvrtina ispitanika istakla da je upoznata sa navedenim instrumentima.

U cilju smanjenja raskoraka dobijenog ispitivanjem uzorka mladih osoba sa teritorije grada Gradiška i pomirenja sa potrebama lokalnih poslodavaca, neminovan je kvalitativan pristup prikupljanja relevantnih informacija koji bi podjednako zadovoljio potrebe svih uključenih aktera. Integrisanje zbirnih podataka uzorka ne dozvoljava nam donošenje zaključaka na nivou podkategorija mladih (posebno za srednjoškolce, one sa završenom srednjom školom, studente, aktivne tražioce zaposlenja). Kao neophodnost nameće se kreiranje fokus grupa sa željenim ciljnim grupama mladih i njihovo vođenje shodno željenom sektoru zaposlenja.

