



**Izvještaj o evaluacija
poticajne mjere „Zapošljavanje žena 2018“ u okviru
„Programa sufinansiranja zapošljavanja 2018“
kroz anketiranje poslodavaca korisnika mjere**

Procjena efikasnosti sa komparativnom perspektivom

Sarajevo, juni2022.godine

Naziv projekta: „Jačanje kapaciteta institucija tržišta rada unapređivanjem metodologije istraživanja tržišta rada“

Projekt ref. broj: EuropeAid/140152/DH/SER/BA

Datum potpisivanja ugovora: 3.7.2020.

Ugovor br: 2020/417-153

Početak projekta: 1. septembar 2020.

Adresa: La Benevolencija 8, Sarajevo, BiH

Naslov izvještaja: Evaluacija poticajne mjere „Zapošljavanje žena 2018“ u okviru „Programa sufinansiranja zapošljavanja 2018“ kroz anketiranje poslodavaca korisnika mjere

Autor (i): Dr. Ljiljan Veselinović, Dr. Ranko Markuš

Koordinator istraživanja Dr. Omer Korjenić

Datum: 27. oktobar 2021.

Ovaj dokument je za potrebe Federalnog zavoda za zapošljavanje izrađen uz tehničku podršku projekta „Jačanje kapaciteta institucija tržišta rada unapređivanjem metodologije istraživanja tržišta rada“, koji finansira Evropska unija i provodi konzorcij NIRAS IC Sp z oo, GOPA Worldwide Consultants, GOPA mbH Njemačka i Zavod za zapošljavanje Republike Francuske.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost autora i ne odražava nužno stavove Evropske unije.

(C) 2021 European Commission

SADRŽAJ

1. UVOD	4
2. CILJEVI EVALUACIJE	5
<i>Ulazni podaci</i>	5
<i>Podaci o aktivnostima</i>	5
<i>Izlazni podaci/rezultati</i>	6
<i>Učinak</i>	6
3. UZORAK	8
4. REZULTATI	11
4.1. Strategija i politike zapošljavanja preduzeća	11
4.2. Informisanje o mjeri	15
4.3. Zapošljavanje putem mjere	16
4.4. Integracija na tržište rada korisnica mjere	20
4.5. Ocjena mjere	22
4.6. Ocjena usluga FZZZ	25
5. ZAKLJUČCI	28
5.1. H1: Realizacijom mjere su se žene integrisale na tržište rada	29
5.2. H2: Realizacijom mjere se sprečava dugotrajna nezaposlenost	30
5.3. Ocjena učinka s aspekta održivosti zaposlenosti svih korisnica mjere	31

1. UVOD

Ovaj dokument je rezultat zajedničkih napora Federalnog zavoda za zapošljavanje i projekta "Unapređenje istraživanja tržišta rada", finansiranog od strane Evropske unije. Nalog za provođenje evaluacije je dala Helena Lončar, ravnateljica Federalnog zavoda za zapošljavanje, a koordinator istraživanja je Dr. Omer Korjenić, rukovodilac Jedinice za analizu tržišta rada, statistiku, monitoring i evaluaciju u Federalnom zavodu za zapošljavanje.

Predmet evaluacije je analiza iskustva poslodavaca u mjerama aktivnih programa zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH), odnosno fokus na jednu mjeru sa konačnim ciljem pravljenja prijedloga za njeno unapređenje, odnosno redizajn. Istraživanje u 2021. godini provedeno je putem metode anketiranja među poslodavcima koji su učestvovali u poticajnoj mjeri „Zapošljavanje žena 2018" u okviru „Programa sufinansiranja zapošljavanja 2018". Istraživanje pokriva više tema koje, na više ili manje direktan način, imaju uticaj na provođenje mjera APZ, sa primarnim fokusom na analizu efikasnosti provođenja odabranih mjera. Rezultati ovog istraživanja će se koristiti kao jedan od instrumenata za evaluaciju provedenih aktivnih mjera zapošljavanja (AMZ) FZZZ, što može poslužiti za njihovo daljnje unapređivanje u budućnosti.

Namjera evaluacije je sistematska i objektivna procjena mjere, odnosno njenih rezultata. Ciljevi evaluacije provjerava se relevantnost i ispunjenje ciljeva, efikasnost, te uticaj i održivost mjere, a koji su definisani aktima na osnovu kojih je mjera sprovedena. U suštini, evaluacija ima za cilj da provjeri dvije hipoteze: prva da su se učesnice mjere (žene) realizacijom mjere integrisale na tržište rada, a druga da se realizacijom mjera spriječila dugotrajna nezaposlenost žena.

Rezultati istraživanja prikazani po nekoliko sekcija: strategija i politike zapošljavanja preduzeća, informisanje o mjeri, zapošljavanje putem mjere, ocjena mjere i ocjena usluga FZZZ i službi.

2. CILJEVI EVALUACIJE

Opšti cilj istraživanja je praćenje ostvarenja ciljeva odabrane mjere APZ kroz ispitivanje stavove i mišljenja poslodavaca o mjerama aktivnih programa zapošljavanja u FBiH, kako bi se te informacije koristile kao jedan od instrumenata za evaluaciju obuhvaćene mjere. Jedan od ključnih izazova evaluacije je ispravno definisanje ciljeva mjere, koji se definišu aktima kojima se mjera opisuje, raspisuje, te sprovodi.

Predmet ove evaluacije je „Programa sufinansiranja zapošljavanja 2018“, konkretno poticajna mjera „Zapošljavanje žena 2018“. Program se realizira s ciljem zapošljavanja najmanje 11.000 osoba sa evidencije nezaposlenih u Federaciji BiH sa posebnom socijalnom i rodnom osjetljivošću, radi njihovog zapošljavanja, sprečavanja dugotrajne nezaposlenosti, očuvanja i unapređenja radnih sposobnosti, te stvaranja uslova za jačanje konkurentnosti mladih osoba bez radnog iskustva kroz osposobljavanje za rad u struci i sticanje prvog radnog iskustva. Programom je predviđeno sufinansiranje dijela troškova obaveznih doprinosa i/ili dijela neto plaće, u zavisnosti od pojedinačne mjere. Poticajna mjera „Zapošljavanje žena 2018“, koja je predmetom ove analize, podrazumijeva zapošljavanje nezaposlenih žena, bez obzira na stepen obrazovanja, radno iskustvo i dob, na period od šest (6) mjeseci i zapošljavanje nezaposlenih žena više (VI stepen) i visoke stručne sprema (VII stepen), bez obzira radno iskustvo i dob, na period od 12 mjeseci. Kao cilj ove mjere definisano je da se nezaposlenim ženama olakša integracija na tržištu rada i spriječi dugotrajna nezaposlenost, te da se uopšteno doprinese povećanju stope zaposlenosti žena.

Ciljevi poticajne mjere	Indikatori integracije na tržištu rada:
<ol style="list-style-type: none">1. Olakšati nezaposlenim ženama integraciju na tržištu rada2. Spriječiti dugotrajnu nezaposlenost	<p>Primarni:</p> <ol style="list-style-type: none">a) zaposlenostb) zapošljivostc) osposobljenostc) mobilnostd) socijalna dobrobite) socijalna uključenost <p>Sekundarni</p> <ol style="list-style-type: none">f) prepreke za zapošljavanjeg) usklađivanje radnog i obiteljskog života

U „Programu sufinansiranja zapošljavanja 2018“ kojim su definisane sve mjere koje će realizovati Federalni zavod za zapošljavanje definisani su indikatori za nadgledanje i ocjenu uspješnosti efekata zapošljavanja, odnosno „Podaci i indikatori za monitoring i evaluaciju Programa“, a kako slijedi:

Ulazni podaci

- Broj nezaposlenih osoba prijavljenih na evidenciju nezaposlenih, a koje pripadaju ciljnoj grupi/grupama, zaključno sa 31.12.2017. godine
- Spolna, dobna, obrazovna struktura ciljne grupe
- Iznos ukupno planiranih sredstava po mjerama Programa

Podaci o aktivnostima

- Broj aplikacija-zaprimljenih prijava-broj zaključenih ugovora o sufinansiranju zapošljavanja sa osobama iz ciljnih grupa
- Struktura poslodavaca prema djelatnosti, vrsti vlasništva
- Broj osoba iz ciljnih grupa obuhvaćenih mjerama
- Spolna, dobna, obrazovna struktura osoba iz ciljnih grupa
- Prosječan iznos poticaja/intervencije po osobi po mjerama

Izlazni podaci/rezultati

- Broj osoba iz ciljne grupe koje su ostale u radnom odnosu do okončanja ugovora o sufinansiranju zapošljavanja
- Spolna, dobna, obrazovna struktura osoba koje su ostale u radnom odnosu
- Planirano/ugovoreno/utrošeno sredstava po Programu

Učinak

- Broj osoba koje su ostale u radnom odnosu šest (6), odnosno 12 mjeseci nakon isteka ugovorenog perioda sufinansiranja
- Neto učinak Programa

Imajući sve prethodno u vidu, a kako bi se ispitalo da li su ciljevi programa ostvareni, svaki cilj se postavlja u formi hipoteza tj. pretpostavki čiju valjanost treba provjeriti. Hipoteze se postavljaju u obliku izjava koje se kroz istraživanje prihvataju kao valjane ili odbacuju.

Postavljene hipoteze koje proizilaze iz ciljeva poticajne mjere su sljedeće:

H1: Realizacijom mjere su se žene integrisale na tržište rada

U dokazivanju ove hipoteze prije svega je neophodno utvrditi definiciju „integracije na tržište rada“ u smislu ove evaluacije. Prema definiciji Međunarodne organizacije rada, integracija se može poistovjetiti sa učešćem radne snage, odnosno radno sposobnim stanovništvom koje se aktivno uključuje na tržište rada, bilo radom ili traženjem posla.

Aktivno stanovništvo tj. radna snaga je dio radno sposobnog stanovništva, koji je zaposlen ili nezaposlen, ali aktivno traži zaposlenje, odnosno raspoloživ je za rad. U tom kontekstu, cilj evaluacije je provjeriti da li su žene koje su se zaposlile kroz učešće u mjeri nakon isteka mjere ostale zaposlene, odnosno ukoliko nisu da li su aktivni tražiocci zaposlenja.

Učešće u mjeri bi trebalo uticati na zaposlenost, aktivnost, osposobljavanje i poboljšanje socijalne uključenosti. U kontekstu zapošljivosti analizirat će se da li su učesnice mjere poboljšale ili stekle nove vještine, je li im to omogućilo veću mobilnost u zapošljavanju u zemlji i konačno je li im učestvovanje u mjeri pomoglo i u socijalnoj uključenosti i dobrobiti.

Ono što onemogućava precizno dokazivanje ispravnosti ove hipoteze je njena nemjerljivost u smislu ciljane vrijednosti.

H2: Realizacijom mjere se sprečava dugotrajna nezaposlenost

Dugotrajna nezaposlenost ima implikacije na društvo u cjelini, sa trajnim posljedicama po osobe i negativnim uticajem na rast i javne finansije. Dugotrajna nezaposlenost jedan je

od uzroka trajnog siromaštva. Rješavanje dugotrajne nezaposlenosti ključni je izazov pred kreatorima politika.

Dugotrajna nezaposlenost posmatra se kao nezaposlenost koja je duža od 12 mjeseci. Cilj mjere je sprječavanje nezaposlenosti koja je duža od 12 mjeseci kroz zapošljavanje u mjeri. Cilj evaluacije, koji će se sagledati kroz anektiranje učesnica mjere (žena), je provjeriti jesu li žene koje su se zaposlile putem poticajne mjere povećale svoju zapošljivost na način da ukoliko nisu ostale zaposlene kod istog poslodavca, da li su našle novi posao. Oba ishoda da su žene kao učesnici mjere nakon prestanka korištenja poticajne mjere od strane poslodavca ostale zaposlene kod tog poslodavca ili su pronašle novi posao, se iz ugla mjere u oba slučaja posmatra kao pozitivan ishod.

Ono što onemogućava precizno dokazivanje ispravnosti ove hipoteze, kao i kod prethodne, je njena nemjerljivost u smislu ciljane vrijednosti.



3. UZORAK

Kako bi se izvršila evaluacija aktivnih mjera zapošljavanja koje provodi FZZZ, neophodno je prikupiti podatke od poslodavaca koji su učestvovali u poticajnoj mjeri „Zapošljavanje žena 2018“. Mjeru je koristilo ukupno 775 preduzeća (i 1.466 žena).

Prema uobičajenoj metodologiji za ovakva istraživanja, metod uzorkovanja koji se koristi u ovakvim istraživanjima je stratificirani pristup uzorkovanju. Odabrane varijable za stratifikaciju u slučaju poslodavaca su sektor i veličina kompanije. Po veličini preduzeća kompanije se obično dijele na četiri grupe: mikro (do 10 zaposlenih), mala (10-49 zaposlenih), srednja (50-249 zaposlenih) i velika preduzeća (sa više od 249 zaposlenih), dok se za klasifikaciju djelatnosti koristi NACE klasifikacija (KD2010). Možemo uočiti da ne postoje značajna odstupanja po pitanju odabira poslodavaca iz različitih područja djelatnosti i prema veličini između planiranog i prikupljenog uzorka, kao ni između populacije i prikupljenog uzorka (Tabela 1).

Kategorija	Broj poslodavaca
Poslodavci (korisnici mjere)	775
Procijenjena veličina uzorka (3% greške)	450
Potrebna veličina uzorka	564

Prema formuli za kalkulaciju veličine uzorka, a polazeći od veličina populacije od 775 poslodavaca, te prihvatajući graničnu stopu pogreške (engl. margin of error) od 3% i nivo pouzdanosti od 95%, procijenjeno je da je potrebna veličina uzorka od 450 poslodavaca. Imajući u vidu prethodna istraživanja koje je FZZZ provodio (Istraživanje tržišta rada Federacije BiH 2020/2021), pretpostavljena je stopa odgovora od 80%, te je izračunata potrebna veličina uzorka od 564 kako bi se zbog neodgovaranja prikupila procijenjena veličina uzorka. Za nasumično uzorkovanje je korištena komanda *gsample* u Stata softveru kako bi se dobila lista od 564 poslodavaca koji su reprezentativne za populaciju poslodavaca, uz pretpostavku da će očekivana stopa odgovora biti 80%.

Nakon provedenog istraživanja, stvarna stopa odgovora iznosi 76,2% i manji za 3,2% od očekivane, ali opravdava primjenjeni pristup.

Područje	Planirani uzorak		Prikupljeni uzorak		Populacija	
	Broj poslodavaca	Procent	Broj poslodavaca	Procent	Broj poslodavaca	Procent
A	12	2,1%	10	2,3%	17	2,2%
B	2	0,4%	2	0,5%	2	0,3%
C	93	16,5%	68	15,8%	128	16,5%
D	1	0,2%	1	0,2%	1	0,1%
E	3	0,5%	1	0,2%	5	0,6%
F	22	3,9%	17	4,0%	30	3,9%
G	132	23,4%	95	22,1%	181	23,4%
H	12	2,1%	11	2,6%	17	2,2%
I	60	10,6%	40	9,3%	82	10,6%
J	12	2,1%	10	2,3%	18	2,3%
K	5	0,9%	4	0,9%	6	0,8%
L	2	0,4%	2	0,5%	2	0,3%
M	62	11,0%	52	12,1%	85	11,0%
N	13	2,3%	10	2,3%	18	2,3%
O	6	1,1%	5	1,2%	8	1,0%
P	35	6,2%	28	6,5%	48	6,2%
Q	35	6,2%	31	7,2%	49	6,3%
R	12	2,1%	9	2,1%	17	2,2%
S	45	8,0%	34	7,9%	61	7,9%
Ukupno	564	100,0%	430	100,0%	775	100,0%
Veličina	Broj poslodavaca	Procent	Broj poslodavaca	Procent	Broj poslodavaca	Procent
Mikro	378	67,0%	282	65,6%	519	67,0%
Mala	125	22,2%	97	22,6%	171	22,1%
Srednja	55	9,8%	48	11,2%	76	9,8%
Velika	6	1,1%	3	0,7%	9	1,2%
Ukupno	564	100,0%	430	100,0%	775	100,0%

Tabela 1. Poređenje planiranog i prikupljenog uzorka sa populacijom, pregled po djelatnosti i veličini preduzeća

Posmatrano po kantonima, nisu uočena značajna odstupanja broja preduzeća po kantonima u odnosu na populaciju i planirani uzorak. Nešto značajnija razlika uočena je jedino u Zeničko-dobojskom kantonu, koja u populaciji čini 17,7% poslodavaca u svojstvu korisnika mjere, dok je u uzorku prikupljeno odgovora o 13,0%, što čini razliku od 4,7%. Tabela 2 daje pregled broja poslodavaca po kantonima u populaciji, planiranom i prikupljenom uzorku.

Kanton	Planirani uzorak		Prikupljeni uzorak		Populacija	
	Broj poslodavaca	Procent	Broj poslodavaca	Procent	Broj poslodavaca	Procent
Bosanskopodrinjski kanton	21	3,7%	18	4,2%	26	3,4%
Hercegovačko-neretvanski kanton	54	9,6%	44	10,2%	75	9,7%
Kanton 10	30	5,3%	27	6,3%	39	5,0%
Kanton Sarajevo	76	13,5%	61	14,2%	105	13,5%
Posavski kanton	9	1,6%	8	1,9%	11	1,4%
Srednjobosanski kanton	56	9,9%	39	9,1%	76	9,8%
Tuzlanski kanton	119	21,1%	106	24,7%	178	23,0%
Unsko-sanski kanton	60	10,6%	38	8,8%	71	9,2%
Zapadnohercegovački kanton	44	7,8%	33	7,7%	57	7,4%
Zeničko-dobojski kanton	95	16,8%	56	13,0%	137	17,7%
Ukupno	564	100,0%	430	100,0%	775	100,0%

Tabela 2. Poređenje planiranog i prikupljenog uzorka sa populacijom, pregled po kantonima/županijama

Tabela 3 daje prikaz karakteristika ispitanika po poziciji i spolu. Najveći procent ispitanika su vlasnici (47,0%), dok članovi menadžmenta čine 13,5%. Stoga je procent ispitanika koji se nalazi na rukovodnim pozicijama i koji su ispunili anketu 60,5%. Uključivanje menadžmenta u popunjavanje ankete daje veću vjerodostojnost anketi, s obzirom da su oni najbolje upoznati sa svim procesima u preduzeću, posebno kada se radi o mikro i malim preduzećima. Kadrovska služba koja se bavi pitanjem ljudskim resursa je druga po zastupljenosti (17,9%), a slijede računovodstvo (14,4%) i ostale službe (7,2%). Kada se rezultati posmatraju po spolu, 190 ispitanika (46,7%) je muškog spola, a 240 (55,8%) ženskog.

Muški ispitanici su češće vlasnici preduzeća (62,6% od ukupnog broja muških ispitanika) u odnosu na žene (34,6% u odnosu na ukupan broj ženskih ispitanika), dok su ispitanici ženskog spola češće zaposleni u kadrovskim službama (24,2% žene, a 10,0% muškarci) i računovodstvu (19,6% žene, 7,9% muškarci).

Pozicija ispitanika	Muški		Ženski		Ukupno	
	Broj	Procent	Broj	Procent	Broj	Procent
Vlasnik	119	62,6%	83	34,6%	202	47,0%
Ljudski resursi / Kadrovska služba	19	10,0%	58	24,2%	77	17,9%
Računovodstvo	15	7,9%	47	19,6%	62	14,4%
Član menadžmenta	21	11,1%	37	15,4%	58	13,5%
Ostalo	16	8,4%	15	6,3%	31	7,2%
Ukupno	190	100,0%	240	100,0%	430	100,0%

Tabela 3. Karakteristike ispitanika

4. REZULTATI

Kako je opisano u prethodnom poglavlju, putem anketiranja poslodavaca u mjeri prikupljene su informacije od interesa za istraživanje. U ovom poglavlju se razrađuju ključni rezultati, odnosno prikazani su rezultati evaluacije po sljedećim sekcijama:

- Status zaposlenih osoba po poticajnoj mjeri 6 i 12 mjeseci nakon isteka ugovora
- Strategija i politike zapošljavanja preduzeća
- Informisanje o mjeri
- Zapošljavanje putem mjere
- Ocjena mjere
- Ocjena usluga FZZZ

4.1. Strategija i politike zapošljavanja preduzeća

Za bolje razumjevanje ključnog klijenta, te za potrebe planiranja buduće saradnje s poslodavcima potrebno je prikupiti sljedeće informacije:

- koje kanale za traženje novih zaposlenika koriste poslodavci
- koji je pri tom udio FZZZ i kantonalnih službi
- koje usluge FZZZ i kantonalnih službi koriste poslodavci i u kojem obimu
- koji su faktori (ne)zadovoljstva poslodavaca saradnjom s FZZZ i kantonalnih službi

Ove informacije i podaci mogu se prikupiti anketiranjem određenog uzorka poslodavaca, kako je to pokazalo Istraživanje tržišta rada u Federaciji BiH 2020/2021. Prema istraživanju tržišta rada u Federaciji BiH zaključeno je da kada je u pitanju modalitet – način traženja novih radnika i posredovanje u zapošljavanju, anketirani poslodavci, uz mogućnost višestrukog izbora ponuđenih opcija, odgovorili su da radnike najčešće traže putem ličnih kontakata (36%), dok 20% koristi usluge javnih službi za zapošljavanje. Usluge posredovanja u zapošljavanju putem javnih službi za zapošljavanje najviše koriste anketirani poslodavci u Bosansko-podrinjskom kantonu (87% od ukupno anketiranih u kantonu), zatim slijede Posavski kanton (57%), Hercegovačko-neretvanski kanton (55%) i Srednjobosanski kanton (48%). Ovdje treba napomenuti da se radi o slučajnom uzorku koji je reprezentativan za sve poslodavce, a ne samo za one koji su sarađivali sa FZZZ i kantonalnim službama za zapošljavanje. Pored navedenog, 12% od ukupno anketiranih poslodavaca navodi oglašavanje u medijima, a 9% koristi društvene mreže i vlastite baze podataka¹.

Ispitanici iz grupe poslodavaca koji su koristili mjeru „Zapošljavanje žena 2018“ također koriste nekoliko metoda istovremeno, a kako bi se napravio odgovarajući pristup poslodavcima kao najznačajnijoj grupi klijenata jako je važno razumjeti njihovo ponašanje u traganju za radnicima. Kroz istraživanje se krenulo od pretpostavke da poslodavci imaju devet osnovnih metoda traženja radnika, a kako slijedi:

- Oglašavanje putem Službi/Zavoda
- Posredovanje Službe za zapošljavanje
- Lični kontakti, poznanstva i preporuke

¹ Istraživanje tržišta rada u Federaciji BiH 2020/2021. Dostupno na: https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2021/05/Istrazivanje-trzista-rada-FBiH-WEB-V3_compressed.pdf

- Oglašavanje putem sredstava javnog informisanja
- Oglašavanje na Internet stranici preduzeća
- Objave na društvenim mrežama
- Posredovanje privatnih agencija za zapošljavanje
- Obraćanje obrazovnim ustanovama
- Vlastita baza podataka

Poslodavci koji su učestvovali u mjeri „Zapošljavanje žena 2018“ najčešće koriste lične kontakte, poznanstva i preporuke – čak oko 69% poslodavaca navodi da prilikom traženja radnika koristi lične kontakte, poznanstva i preporuke. Drugi najznačajniji način pronalaska radnika su oglasi putem Službi/Zavoda, gdje oko 38% ispitanika navodi da koristi ovaj vid pronalaska radnika. Posredovanje Službe za zapošljavanje je praksa pronalaska radnika kod 33% ispitanika, a oglašavanje putem sredstava javnog informisanja 26%. Kompletna lista načina traženja radnika prikazana je u tabeli 7. Interesantno je zapažanje da 17,2% poslodavaca koristi i društvene mreže za pronalazak radnika.

Na koji način tražite nove radnike?	Broj poslodavaca	Procent poslodavaca
Lični kontakti, poznanstva i preporuke	296	68,8%
Oglašavanje putem Službi/Zavoda	164	38,1%
Posredovanje Službe za zapošljavanje	142	33,0%
Oglašavanje putem sredstava javnog informisanja	112	26,0%
Vlastita baza podataka	89	20,7%
Oglašavanje na Internet stranici preduzeća	79	18,4%
Objave na društvenim mrežama	74	17,2%
Posredovanje privatnih agencija za zapošljavanje	9	2,1%
Obraćanje obrazovnim ustanovama	5	1,2%

Tabela 4. Načini traženja radnika

Jedan od najčešćih problema u radu savjetodavaca kantonalnih službi za zapošljavanje je nepoznavanje koja ključna znanja i vještine posjeduju radnici koji se nalaze na evidenciji. Zbog toga je bilo važno ispitati šta prije svega traže poslodavci kod radnika kojeg zapošljavaju, u smislu znanja i vještina. Tabela 5 daje procentualnu ocjenu važnosti odabranih znanja, vještina i osobina kojima za preduzeća prilikom zapošljavanja novih kandidata za posao, na skali od 1 (vrlo mala) do 5 (vrlo velika) za 430 poslodavaca u uzorku, s tim da skala uključuje i mogućnost izbora da poslodavaca uopšte ne pridaje važnost posmatranom znanju, vještini ili osobini. Pouzdanost/odgovornost je kod 78,4% poslodavaca prepoznata kao vrlo važna osobina prilikom novih zapošljavanja, a slijedi motivacija za rad, koja je prepoznata od strane 70,7% poslodavaca. Sposobnost rada u timu je prepoznata kao vrlo važna od strane 66,5% poslodavaca.

U tom kontekstu, poslodavci više cijene osobine ličnosti (motivacija, pouzdanost i timski rad) nego praktična znanja u okviru zanimanja. Praktična znanja u okviru zanimanja prepoznata su kao vrlo važna od strane 55,3% poslodavaca.

Znanje, vještine i osobine	Ne pridaje važnost	Vrlo mala (1)	Mala (2)	Ni mala ni velika (3)	Velika (4)	Vrlo velika (5)	Bez odgovora
Teoretska znanja u okviru zanimanja	4,4%	1,6%	3,7%	28,4%	34,7%	25,1%	2,1%
Praktična znanja u okviru zanimanja	2,8%	0,0%	1,6%	11,2%	28,4%	55,3%	0,7%
Poznavanje stranih jezika	8,8%	10,2%	11,6%	27,7%	22,6%	17,7%	1,4%
Poznavanje rada na računaru	5,3%	4,9%	6,7%	17,9%	31,9%	31,6%	1,6%
Preduzetnička znanja i vještine	7,0%	4,2%	14,2%	24,0%	24,7%	24,2%	1,9%
Komunikacijske i prezentacijske vještine	3,0%	0,5%	1,6%	12,8%	27,9%	53,7%	0,5%
Pouzdanost / odgovornost	2,8%	0,0%	0,0%	1,9%	16,5%	78,4%	0,5%
Motivacija za rad	3,0%	0,0%	0,2%	3,0%	21,9%	70,7%	1,2%
Kreativnost i inovativnost	4,7%	0,7%	1,6%	11,9%	32,6%	46,0%	2,6%
Sposobnost rješavanja problema	2,6%	0,5%	1,9%	9,1%	27,4%	56,7%	1,9%
Sposobnost rada u timu	2,3%	0,0%	0,2%	4,9%	24,7%	66,5%	1,4%
Organizacijske vještine	2,8%	0,9%	1,6%	10,0%	29,3%	53,0%	2,3%

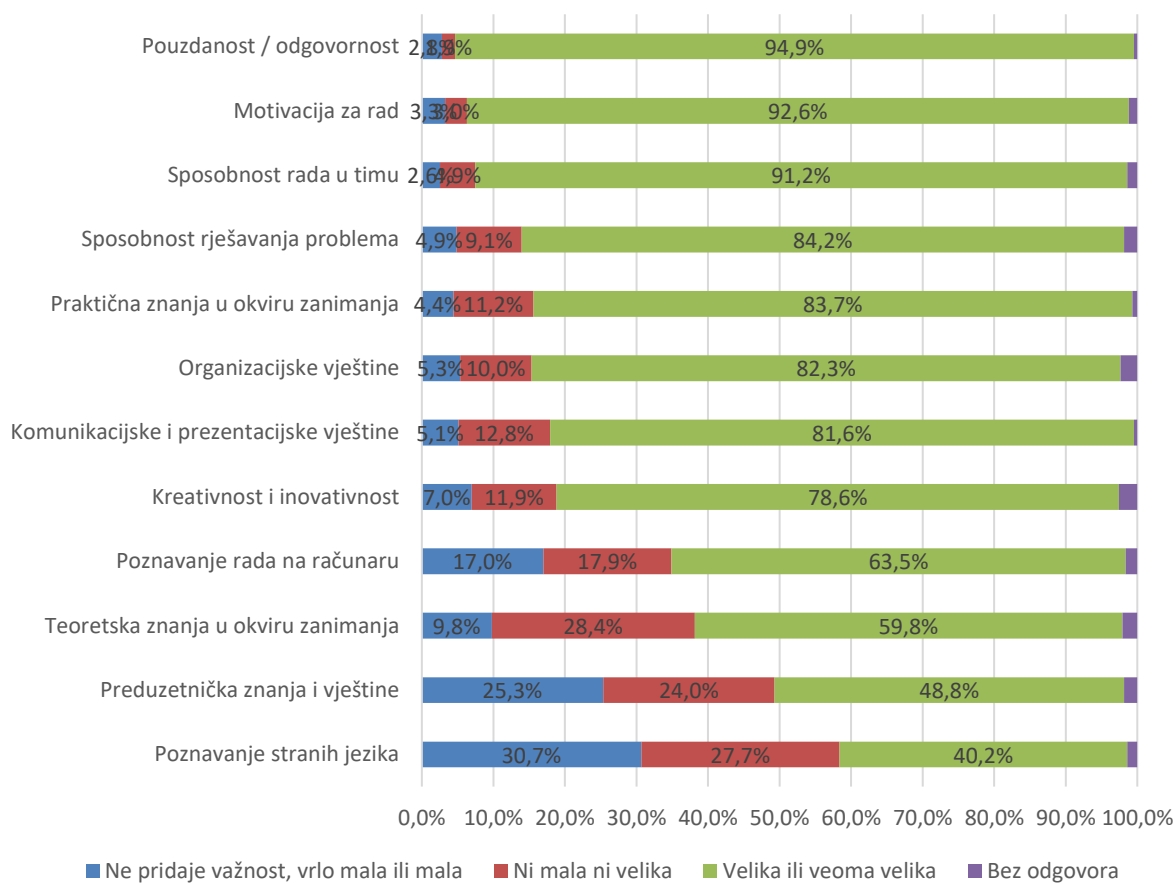
Tabela 5. Važnost koju preduzeća generalno pridaju odabranim znanjima, vještinama i osobinama kod novih kandidata za posao

S ciljem boljeg uvida u važnost znanja, vještina i osobina, prethodni odgovori su agregirani u tri kategorije: ne pridaje važnost, vrlo mala ili mala (kategorija 1), ni mala ni velika (kategorija 2) i velika ili vrlo velika važnost (kategorija 3). I kroz agregirane odgovore (Grafikon 1), motivacija za rad, pouzdanost/odgovornost i sposobnost rada u timu je prepoznata kao važna ili vrlo važna od preko 90% ispitanika.

Uopšteno, najveći broj ponuđenih znanja, vještine i zanimanja u okviru ovog istraživanja su prepoznata kao važna ili veoma važna od strane preko 70% poslodavaca u uzorku. Sljedeća četiri zanimanja prepoznata su kao važna ili veoma važna od strane nešto manjeg procenta poslodavaca u odnosu na prethodne osobine ličnosti:

- Poznavanje rada na računaru (63,5%)
- Teoretska znanja u okviru zanimanja (59,8%)
- Preduzetnička znanja i vještine (48,8%)
- Poznavanje stranih jezika (40,2%).

Molimo ocijenite važnost koju pridaje Vaše preduzeće sljedećim znanjima, vještinama i osobinama kod novih kandidata za posao.



Grafikon 1. Važnost koju preduzeća generalno pridaju odabranim znanjima, vještinama i osobinama kod novih kandidata za posao

Značajan procent poslodavaca (56,7%) kao jednu od načina usklađivanja radnog i porodičnog života dozvoljava izlazak s posla ili skraćeno radno vrijeme po potrebi. Fleksibilno radno vrijeme koristi se od strane 39,5% anketiranih poslodavaca, dok se rad od kuće i ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom koristi u zanemarivom procentu. Od ostalih načina, poslodavci, u malom broju, su naveli: dnevni centar za boravak za djecu uposlenika (1 poslodavac) i dogovor sa radnicima (2 poslodavca), dok sedam poslodavaca nije specificiralo šta od ostalih metoda usklađivanja radnog i porodičnog života koristi.

Šta od sljedećeg primjenjujete za usklađivanje radnog i porodičnog života vaših radnika?	Broj poslodavaca	Procent
Izlazak s posla ili skraćeno radno vrijeme po potrebi	244	56,7%
Fleksibilno radno vrijeme	170	39,5%
Rad od kuće	23	5,3%
Ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom	18	4,2%
Ostalo	10	2,3%

Tabela 6. Načini usklađivanja radnog i porodičnog života

4.2. Informisanje o mjeri

Najčešći način na koji su poslodavci saznali za mjeru „Zapošljavanje žena 2018“ od zaposlenih u FZZZ (28,6%), te iz objava Zavoda/Službe za zapošljavanje iz izvora poput Internet stranica i brošura (24,2%) i iz novina, medija ili Interneta (21,2%). Ova tri izvora čine 74% svih načina informisanja o mjeri. Ostali vidovi informisanja su uglavnom nedovoljno zastupljeni (Tabela 7).

Kako ste saznali za mjeru Zapošljavanje žena 2018 koju je provodio Zavod/Služba za zapošljavanje?	Broj poslodavaca	Procent
Od zaposlenika Zavoda/Službe za zapošljavanje	123	28,6%
Iz objava Zavoda/Službe za zapošljavanje (Internet stranica, brošure i sl.)	104	24,2%
Iz novina / medija / Interneta	91	21,2%
Koristili ste ovu mjeru i ranije	33	7,7%
Od Vašeg računovođe	31	7,2%
Putem društvenih mreža (Facebook i sl.)	13	3,0%
Od prijatelja, komšije ili člana porodice	9	2,1%
Ostali izvori	7	1,6%
Na prezentacijama koje je organizirao Zavod/Služba za zapošljavanje	5	1,2%
Od osoba koje su se javile na oglas za posao kod nas	5	1,2%
Od poslovnog udruženja (Udruženja poslodavaca, Privredna komora)	4	0,9%
Od drugih poslodavca	2	0,5%
Bez odgovora	2	0,5%
Od lokalnih vlasti	1	0,2%
Ukupno	430	100,0%

Tabela 7. Način informisanja o mjeri

Administrativne procedure često znaju biti komplikovane, ali to nije bio slučaj sa procedurama vezanim za predmetnu mjeru. Najveći procent ispitanika (58,8%) smatra da su dobili potpuno jasne i nedvosmislene informacije o mjeri od savjetodavca/ice u Zavodu ili na Internet stranicama Zavoda, dok 35,3% smatra da su dobili uglavnom jasne informacije.

Molimo navedite kakve informacije ste dobili konkretno o mjeri Zapošljavanje žena 2018 od savjetnika/ice u Zavodu/Službi ili na Internet stranicama Zavoda/Službi.	Broj poslodavaca	Procent
Potpuno jasne i nedvosmislene informacije o mjeri	253	58,8%
Uglavnom jasne informacije	152	35,3%
Neke važne informacije niste dobili	2	0,5%
Dobili ste samo osnovne informacije	7	1,6%
Niste tražili nikakve informacije	8	1,9%
Tražili ste, ali niste dobili nikakve informacije	1	0,2%
Bez odgovora	7	1,6%
Ukupno	430	100,0%

Tabela 8. Kvalitet dobivenih informacija

4.3. Zapošljavanje putem mjere

U jačanju posredničke uloge FZZZ, jedan od bitnih usluga prilikom subvencioniranja zaposlenja je i korištenje usluga posredovanja. Međutim, prema odgovorima iz ankete najčešći način pronalaska osoba je iniciran od strane poslodavca. Čak tri najčešća načina pronalaska osoba za subvencionirano zapošljavanje je u potpunosti ili djelimično inicirano od strane poslodavca. Najzastupljeniji pristup je tzv. kombinovani pristup u kojem preduzeće može da ima kandidata, ali može da koristi i usluge Zavoda/Službe pri traženju radnika (34%). Drugi najčešći način pronalaska osoba za subvencionirano zapošljavanje je samostalni pronalazak kandidata, te potom prosljeđivanje molbe Zavodu/Službi da se njihovo zaposlenje subvencionira (31,2%). Treći pristup je samostalno traženje kandidata od strane poslodavca nakon objavljivanja konkursa (16,7%).

Procent poslodavaca koji zapošljavaju radnike po prijemu informacije od zaposlenika Zavoda/Službe pri čemu se poslodavac informiše o postojanju mjere i kandidata za zapošljavanje iznosi tek 11,2%, što ukazuje na potencijalnu nedovoljno aktivnu ulogu Zavoda/Službi u procesu zapošljavanja.

Oko 10% poslodavaca ima iskustva sa direktnim obraćanjem nezaposlene osobe s molbom da se zaposle putem mjere subvencioniranja.

Na koji način uobičajeno pronalazite osobe za subvencionirano zapošljavanje?	Broj poslodavaca	Procent
Kombinovano (Vaše preduzeće već ima kandidata, ali koristi i usluge Zavoda/Službe pri traženju)	146	34,0%
Vaše preduzeće već ima kandidate i šalje molbu Zavodu/Službi da se njihovo zaposlenje subvencionira	134	31,2%
Po objavi konkursa za subvencionirano zapošljavanje tražite sami kandidate za zapošljavanje	72	16,7%
Zaposlenik Zavoda/Službe za zapošljavanje Vam javi da je raspisan konkurs za subvencionirano zapošljavanje i da imaju kandidate za zapošljavanje	48	11,2%
Nezaposlene osobe se obraćaju Vama s molbom da ih zaposlite te ističu kako zadovoljavaju uslove za subvencionirano zapošljavanje	44	10,2%
Na neki drugi način	11	2,6%

Tabela 9. Način pronalaska osoba za subvencioniranje zapošljavanja

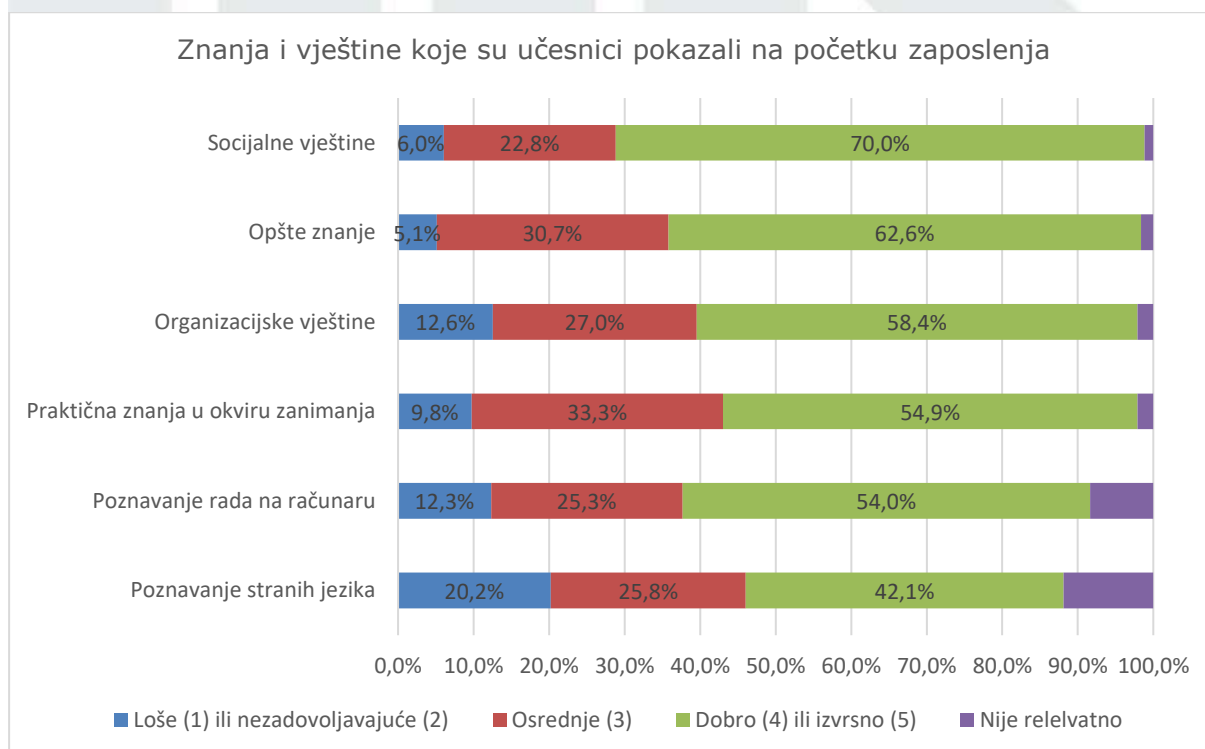
U smislu doprinosa radnika radu kod poslodavca, analizirana su znanja i vještine koje su zaposleni radnici donijeli u kompaniju. Niti jednu posmatranu vrstu znanja ili vještine poslodavci nisu u velikom procentu označili kao izvrsnu na početku zaposlenja, s tim da su socijalne i organizacijske vještine ocijenjene od strane značajnog procenta poslodavaca kao izvrsne na početku zaposlenja. Ukoliko posmatrano znanja i vještine koje su ocijenjeni kao izvrsne na početku zaposlenja, možemo izvući sljedeće zaključke:

1. Oko 34% poslodavaca smatra da su socijalne vještine bile izvrsne.
2. Oko 26% poslodavaca smatra da su organizacijske vještine bile izvrsne.
3. Oko 25% poslodavca smatra da je opšte znanje kandidata bilo izvrsno.
4. Oko 21% poslodavaca smatra je poznavanje rada na računaru bilo izvrsno.
5. Oko 20% poslodavaca smatra da su praktična znanja u okviru zanimanja bila izvrsna.
6. Oko 15% poslodavaca smatra da je poznavanje stranih jezika bilo izvrsno.

Molimo ocijenite znanja i vještine koje su učesnice mjere pokazale na početku zaposlenja. Ako je bilo više učesnica, molimo ocijenite za sve učesnice u prosjeku.	Loše (1)	Nezadovoljavajuće (2)	Osrednje (3)	Dobro (4)	Izvršno (5)	Nije relevantno	Bez odgovora
Praktična znanja u okviru zanimanja	3,3%	6,5%	33,3%	34,7%	20,2%	2,1%	0,0%
Opšte znanje	1,9%	3,3%	30,7%	37,7%	24,9%	1,6%	0,0%
Poznavanje rada na računaru	4,0%	8,4%	25,3%	32,6%	21,4%	8,4%	0,0%
Poznavanje stranih jezika	6,5%	13,7%	25,8%	28,1%	14,0%	11,9%	0,0%
Organizacijske vještine	2,8%	9,8%	27,0%	32,6%	25,8%	2,1%	0,0%
Socijalne vještine	1,4%	4,7%	22,8%	35,8%	34,2%	1,2%	0,0%

Tabela 10. Znanja i vještine koje su učesnici pokazali na početku zaposlenja

Kada se rezultati iz prethodne tabele agregiraju, možemo doći do sličnih rezultata. Najveći procent poslodavaca smatra da su učesnici mjere na početku zaposlenja imali dobre ili izvrsne socijalne vještine (70,0%). Poslodavci su kao dobre i izvrsne u značajnom procentu ocijenili opšte znanje kandidatkinja (67,8%), organizacijske vještine (58,4%), praktična znanja u okviru zanimanja (54,9%) i poznavanje rada na računaru (54,0%). Poznavanje stranih jezika je ocijenjeno kao dobre ili izvrsne od strane 42,1% poslodavaca. Dakle, kandidatkinje su pokazale na početku zaposlenja odlično socijalne vještine i opšte znanje kod najvećeg procenta poslodavaca, dok su praktična znanja u okviru zanimanja bile dobre ili izvrsne kod nešto malo više od 50% poslodavaca. Ovakvi zaključci upućuju na potrebu da se radi na unapređenju praktičnih znanja i vještine kod kandidatkinja, kako bi se lakše adaptirali uslovima rada u preduzeću.



Grafikon 2. Znanja i vještine koje su učesnici pokazali na početku zaposlenja

Činjenica je da kompanije često daju doprinos u osposobljavanju radnika, ali se često zanemaruje da realizacija takvih aktivnosti iziskuje troškove u kompaniji. Kada se posmatra vrsta podrške koju su preduzeća pružila učesnicima mjere „Zapošljavanje žena 2018“, najveći procent poslodavaca navodi da je imao uvodnu obuku na radnom mjestu uz savjetovanje raznih kolega (62,6%), ili uz mentora (39,3%). Stručnu (certifikovanu) obuku unutar preduzeća pružilo je tek 10,9% poslodavaca. Ohrabruje i činjenica da tek mali procent poslodavaca (8,6%) nije pružilo nikakvu organizovanu podršku učesnicima mjere.

Koju vrstu podrške je Vaše preduzeće pružilo učesnicima mjere Zapošljavanje žena 2018 godini kako bi se upoznale s poslom?	Broj poslodavaca	Procent
Uvodnu obuku na radnom mjestu - uz savjetovanje raznih kolega	269	62,6%
Uvodnu obuku na radnom mjestu - uz mentora	169	39,3%
Stručnu (certifikovanu) obuku unutar preduzeća	47	10,9%
Stručnu (certifikovanu) obuku izvan preduzeća	11	2,6%
Nije bila organizovana nikakva podrška	37	8,6%
Ostalo	6	1,4%

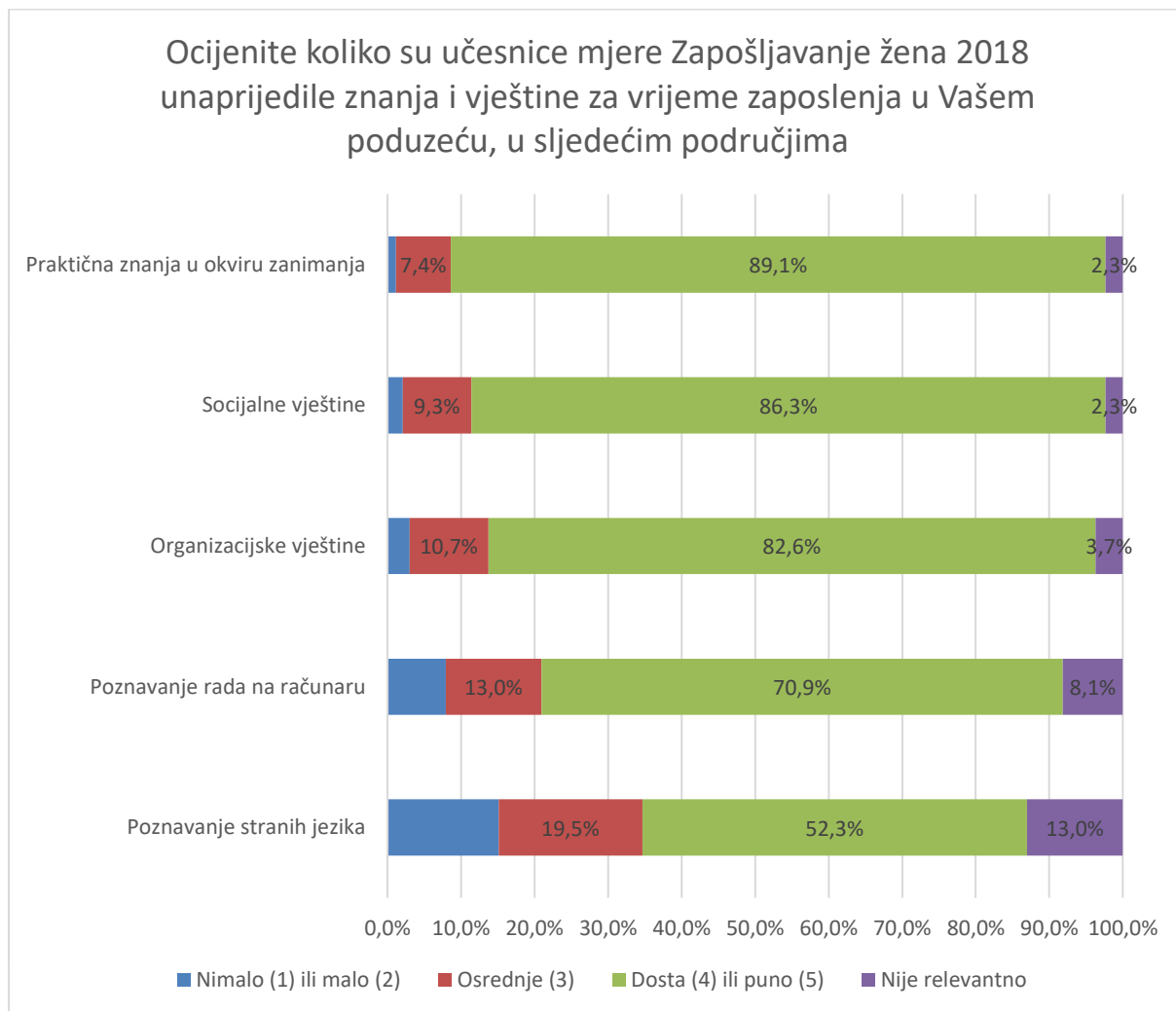
Tabela 11. Vrsta podrške koje je preduzeće pružilo pripravniciima kako bi se upoznali s poslom

Značajan procent poslodavaca ocijenili su da su učesnici mjere u prosjeku znatno unaprijedili većinu posmatranih znanja i vještina. Ta unapređenja odnose se na praktična znanja u okviru zanimanja (56,0% poslodavaca smatra da su znatno praktična znanje unapređena), organizacijske vještine (55,8%), poznavanje stranih jezika (49,5%), opšte znanje (39,1%), dok je poznavanje rada na računaru najmanje značajno unapređeno, tek 24,2% poslodavaca smatra da su znatno unapređena.

Ocijenite koliko su učesnice mjere Zapošljavanje žena 2018 unaprijedile znanja i vještine za vrijeme zaposlenja u Vašem poduzeću, u sljedećim područjima:	Nimalo (1)	Malo (2)	Osrednje (3)	Dosta (4)	Puno/Znatno (5)	Nije relevantno	Bez odgovora
Praktična znanja u okviru zanimanja	0,7%	0,5%	7,4%	33,0%	56,0%	2,3%	0,0%
Opšte znanje	2,3%	5,6%	13,0%	31,9%	39,1%	8,1%	0,0%
Poznavanje rada na računaru	5,1%	10,0%	19,5%	24,2%	28,1%	13,0%	0,0%
Poznavanje stranih jezika	1,2%	1,9%	10,7%	33,0%	49,5%	3,7%	0,0%
Organizacijske vještine	0,9%	1,2%	9,3%	30,5%	55,8%	2,3%	0,0%

Tabela 12. Ocjena poslodavaca unapređenja znanja i vještina za vrijeme zaposlenja po područjima

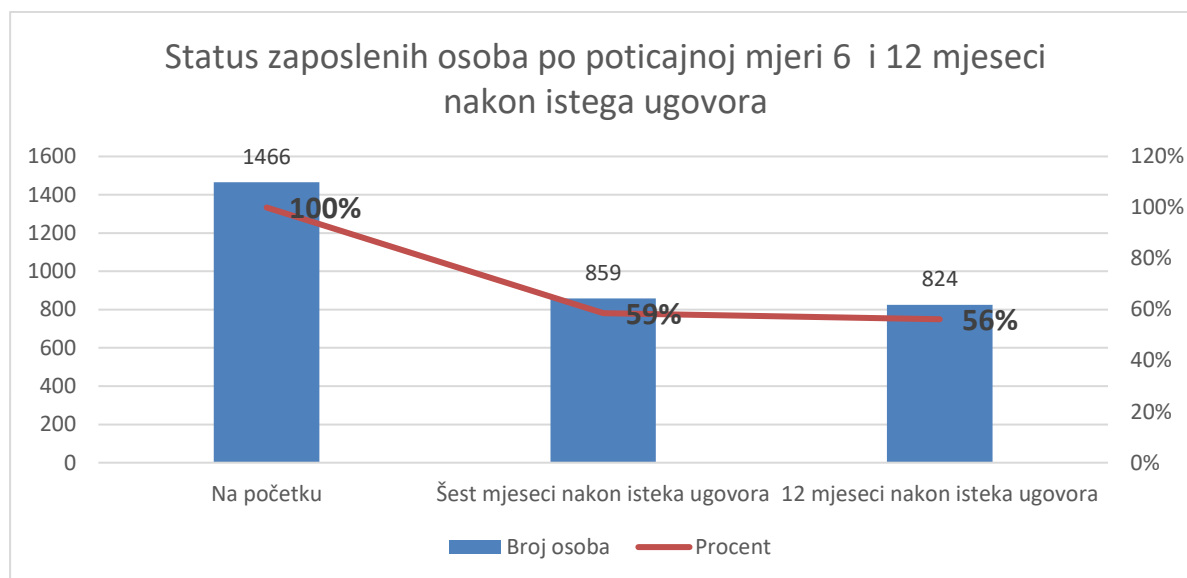
Kada se odgovori na pitanje ocjene koliko su učesnici unaprijedili znanja i vještine agregiraju u tri kategorije: dosta (4) ili puno/znatno (5), osrednje (3), te malo (2) ili nimalo (1), 89,1% je ocijenilo da su kandidatkinje ostvarile značajan napredak po pitanju praktičnih znanja, 86,3% poslodavaca smatra da su kandidatkinje značajno unaprijedili svoje socijalne vještine, 82,6% organizacijske vještine, 70,9% poznavanje rada na računaru, dok 52,3% poslodavaca je ocijenilo značajno unapređenje poznavanja stranih jezika.



Grafikon 3. Ocjena poslodavaca unapređenja znanja i vještina za vrijeme zaposlenja po područjima

4.4. Integracija na tržište rada korisnica mjere

Kao što je već istaknuto, mjeru je koristilo ukupno 775 preduzeća i 1.466 žena. Šest mjeseci nakon isteka ugovora o radu, 59% zaposlenih osoba po poticajnoj mjeri je i dalje bio u radnom odnosu, dok je nakon 12 mjeseci taj procent pao dodatno za 3%, na 56%.



Grafikon 4. Status zaposlenih osoba po poticajnoj mjeri 6 i 12 mjeseci nakon isteka ugovora

Značajan procent osoba koje su učestvovala u programu (54,6%) su bile nezaposlene preko 12 mjeseci. Kada se posmatra promjena statusa zaposlenosti šest i 12 mjeseci nakon isteka perioda po statusu nezaposlenosti prije uključivanja u mjeru, vidimo da u ukupnom broju zaposlenih osoba nema značajnih odstupanja u odnosu na početni period. Drugim riječima, 54% zaposlenih osoba 12 mjeseci nakon isteka ugovora odnosi se na osobe koje su na početku perioda bile nezaposlene duže od godinu dana.

Trajanje nezaposlenosti na početku zaposlenja	Na početku perioda		Šest mjeseci nakon isteka ugovora		12 mjeseci nakon isteka ugovora	
	Broj osoba	Procent	Broj osoba	Procent	Broj osoba	Procent
Do šest mjeseci	486	33,2%	299	34,8%	278	33,7%
Od 9 do 12 mjeseci	74	5,0%	45	5,2%	43	5,2%
Pd 6 do 9 mjeseci	106	7,2%	63	7,3%	58	7,0%
Preko 12 mjeseci	800	54,6%	452	52,6%	445	54,0%
Ukupno	1466	100,0%	859	100,0%	824	100,0%

Tabela 13. Status zaposlenih osoba po poticajnoj mjeri 6 i 12 mjeseci nakon isteka ugovora, pregled promjena po trajanju nezaposlenosti

Najveći procent poslodavaca (78,8%) navodi da nije bilo prestanka rada učesnica mjere „Zapošljavanje žena 2018“ na inicijativu učesnice mjere. U slučajevima kada je došlo na prestanka rada, najčešći razlog je pronalazak drugog posla (5,4% poslodavaca navodi ovaj razlog) ili zbog preseljenja u inostranstvo (3,3%). Od ostalih razloga koji čine 3,0% odgovora, poslodavci su navodili: nezainteresovanost radnika, nemogućnost prihvatanja

kritike učesnice mjere, smrtni slučajevi, nemogućnost uklapanja u način i organizaciju posla, zbog penzionisanja, te zbog drugih ličnih razloga.

Ako je bilo slučajeva da učesnice mjere Zapošljavanje žena 2018 godine prestanu raditi prije isteka ugovora između Vašeg preduzeća i Zavoda/Službi na svoju inicijativu, molimo navedite glavni razlog	Broj poslodavaca	Procent
Nije bilo takvih slučajeva	339	78,8%
Zbog pronalaska drugog posla	23	5,4%
Zbog preseljenja u inostranstvo	14	3,3%
Ostalo	13	3,0%
Imali smo više takvih slučajeva a razlozi prestanka rada su bili različiti	9	2,1%
Zbog promjena okolnosti u porodici	8	1,9%
Zbog brige o djeci ili o starijim članovima porodice	8	1,9%
Nismo primili obrazloženje	7	1,6%
Zbog bolesti	4	0,9%
Zbog preseljenja u drugo mjesto unutar zemlje	3	0,7%
Zbog udaljenosti posla od kuće	2	0,5%
Ukupno	430	100,0%

Tabela 14. Razlozi prestanka rada učesnice mjere u slučaju iniciranja od strane učesnice mjere

Najveći procent poslodavaca (94,7%) također navodi na nije bilo slučajeva prestanka rada prije isteka ugovora na inicijativu poslodavca. Osam poslodavaca (1,9%) moralo je otpustiti radnika zbog ekonomske situacije, pet poslodavaca (1,2%) navodi da učesnice mjere nisu pokazale potrebne sposobnosti poslodavca, a pet poslodavaca (1,2%) navodi ostale razloge, koji nisu inicijalno bili na listi razloga.

Ako je bilo slučajeva da ste raskinuli ugovor o radu sa učesnicama mjere Zapošljavanje žena iz 2018. godine prije isteka ugovora između Vašeg preduzeća i Zavoda/Službi na Vašu inicijativu, molimo navedite razlog:	Broj poslodavaca	Procent
Nije bilo takvih slučajeva	407	94,7%
Morali smo otpuštati radnike zbog ekonomske situacije	8	1,9%
Ostalo	5	1,2%
Nisu pokazali potrebne sposobnosti	5	1,2%
Zbog nedostatka radne motivacije	2	0,5%
Zbog loših odnosa s drugim kolegama	1	0,2%
Imali smo više takvih slučajeva a razlozi prestanka rada su bili različiti	1	0,2%
Zbog loše radne etike	1	0,2%
Ukupno	430	100,0%

Tabela 15. Razlozi prestanka rada učesnice mjere u slučaju iniciranja od strane poslodavca

4.5. Ocjena mjere

Tabela 16 pokazuje da su skoro svi aspekti mjere odgovarali najvećem procentu poslodavaca (ocjene 4 ili 5). Oko 44% poslodavaca ocijenilo je način pravdanja sredstava u potpunosti odgovarao potrebama preduzeća, oko 41% poslodavaca je visok nivo usklađenost sa potrebama preduzeća dao trajanju perioda sufinansiranja zapošljavanja, a oko 37% da je dostupnost finansiranja putem Zavoda/Službi za zapošljavanje bilo na visokom nivou. Visinom subvencije i dinamikom isplate sredstava od strane Zavoda veoma je zadovoljno oko 26% poslodavaca – smatraju da je u potpunosti zadovoljilo njihove potrebe. Nivo usklađenost sa potrebama poslodavaca po pitanju zadovoljavanja potražnje preduzeća za odgovarajućim osobljem i kvalifikacijama i postupaka prijave za učešće u realizaciji programa ocijenjeno je sa visokom ocjenom (5) od strane 37% i 35% poslodavaca, respektivno.

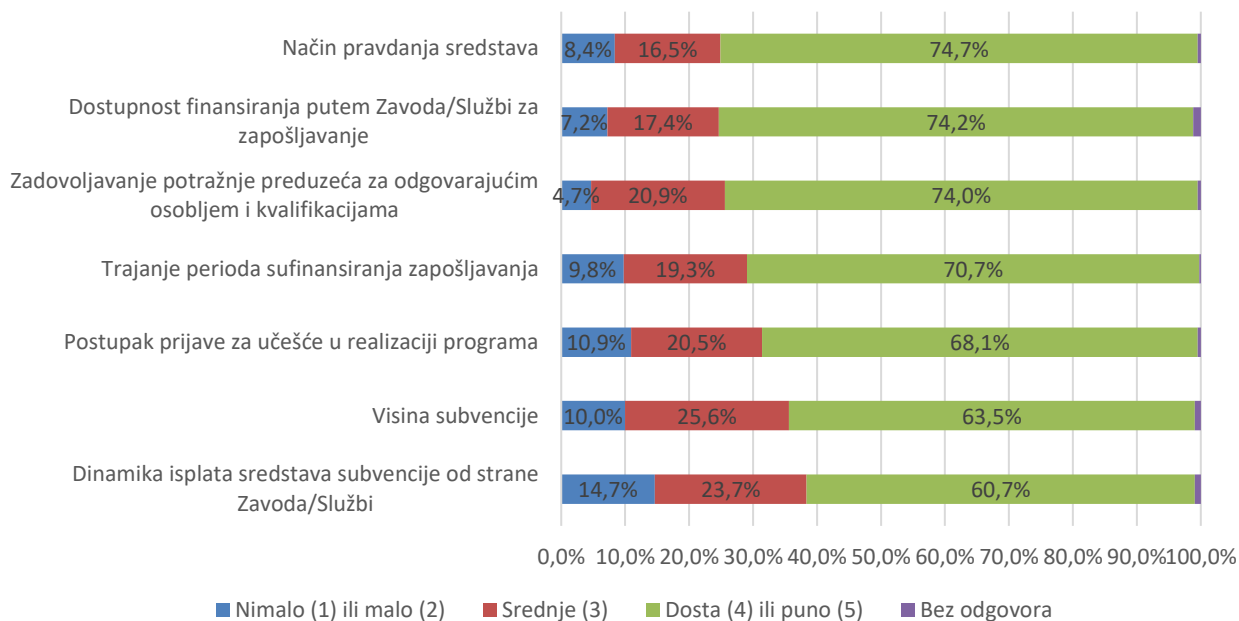
Iako većina ovih aspekata ima visoke ocjene (4 ili 5), prethodno spomenute dimenzije kod manjeg procenta poslodavaca (5-15%) je prepoznato kao umjereno problematično, te bi se trebala provesti dalje istraživanje uzroka i mogućnosti unapređenja.

Ocijenite koliko su sljedeći aspekti mjere Zapošljavanje žena 2018 odgovarali potrebama Vašeg preduzeća	Nimalo (1)	Malo (2)	Srednje (3)	Dosta (4)	Puno/ Znatno (5)	Bez odgovora
Zadovoljavanje potražnje preduzeća za odgovarajućim osobljem i kvalifikacijama	1,9%	2,8%	20,9%	36,7%	37,2%	0,5%
Postupak prijave za učešće u realizaciji programa	5,6%	5,3%	20,5%	32,8%	35,3%	0,5%
Trajanje perioda sufinansiranja zapošljavanja	4,7%	5,1%	19,3%	29,3%	41,4%	0,2%
Način pravdanja sredstava	5,1%	3,3%	16,5%	31,2%	43,5%	0,5%
Dostupnost finansiranja putem Zavoda/Službi za zapošljavanje	4,0%	3,3%	17,4%	36,7%	37,4%	1,2%
Visina subvencije	2,8%	7,2%	25,6%	37,2%	26,3%	0,9%
Dinamika isplate sredstava subvencije od strane Zavoda/Službi	3,0%	11,6%	23,7%	35,1%	25,6%	0,9%

Tabela 16. Usklađenost mjere „Zapošljavanje žena 2018“ sa potrebama poslodavaca

Posmatrano po pojedinim aspektima mjere (dostupnost odgovarajuće radne snage, postupak prijave za učešće u realizaciji programa, trajanje perioda sufinansiranja zapošljavanja, način pravdanja sredstava, dostupnost finansiranja putem Zavoda za zapošljavanje, visina subvencije, dinamika isplate sredstava subvencije od strane Zavoda, te raspoloživost finansijskih sredstava za ispunjavanje uslova sufinansiranog zapošljavanja) na agregiranoj skali, najveći procent poslodavaca smatra da su ti aspekti bili zadovoljavajući i da su odgovarali potrebama poslodavaca. Najlošije ocijenjena je dinamika isplate sredstava od strane Zavoda/Službe, gdje 60,7% poslodavaca smatra da je ovaj aspekt značajno odgovara potrebama preduzeća, te visina subvencije, gdje 63,5% preduzeća smatra da u značajnoj mjeri odgovara potrebama poslodavca.

Ocijenite koliko su sljedeći aspekti mjere Zapošljavanje žena 2018 odgovarali potrebama Vašeg preduzeća



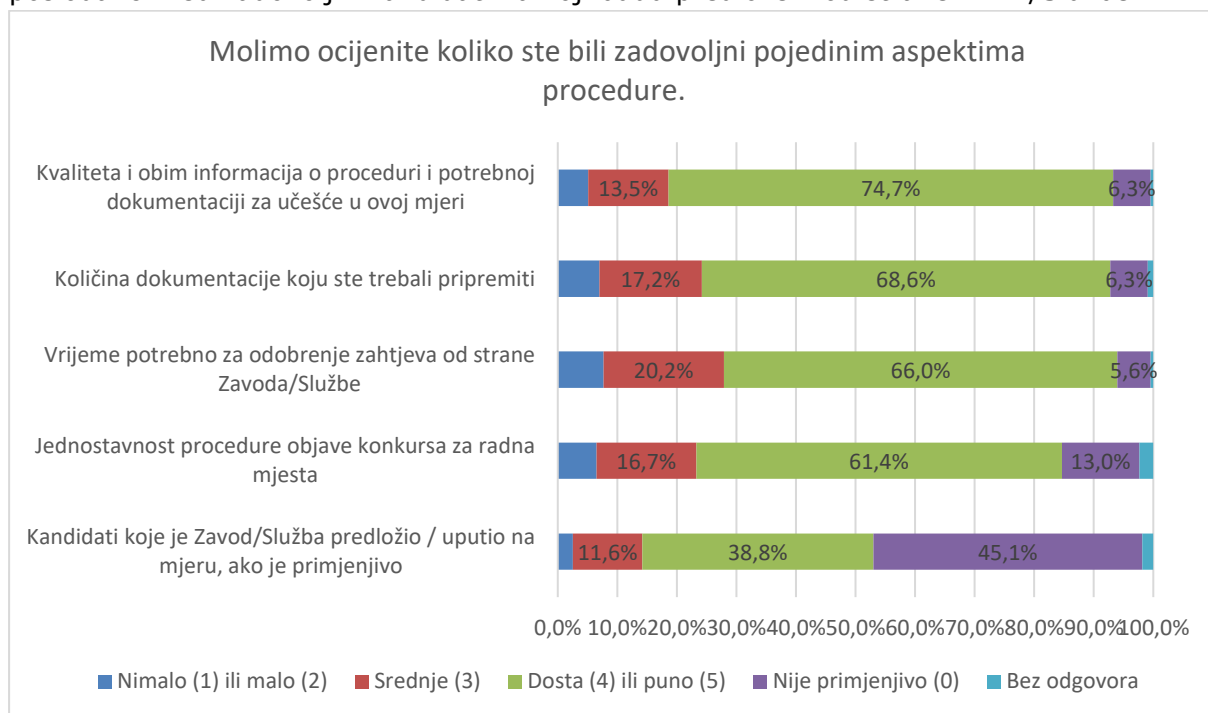
Grafikon 5. Usklađenost mjere „Zapošljavanje žena 2018“ sa potrebama poslodavaca

Molimo ocijenite koliko ste bili zadovoljni pojedinim aspektima procedure.	Nimalo (1)	Malo (2)	Srednje (3)	Dosta (4)	Puno/Znatno (5)	Nije primjenjivo	Bez odgovora
Kandidati koje je Zavod/Služba predložio / uputio na mjeru, ako je primjenjivo	1,9%	0,7%	11,6%	17,2%	21,6%	45,1%	1,9%
Jednostavnost procedure objave konkursa za radna mjesta	3,0%	3,5%	16,7%	26,3%	35,1%	13,0%	2,3%
Kvaliteta i obim informacija o proceduri i potrebnoj dokumentaciji za učešće u ovoj mjeri	2,8%	2,3%	13,5%	27,2%	47,4%	6,3%	0,5%
Količina dokumentacije koju ste trebali pripremiti	3,7%	3,3%	17,2%	30,2%	38,4%	6,3%	0,9%
Vrijeme potrebno za odobrenje zahtjeva od strane Zavoda/Službe	3,5%	4,2%	20,2%	31,6%	34,4%	5,6%	0,5%

Tabela 17. Zadovoljstvo poslodavaca pojedinim aspektima procedura

Poslodavci su u najvećem procentu zadovoljni pojedinim aspektima procedura: 74,7% poslodavaca je zadovoljno kvalitetom i obimom informacija o proceduri koju su dobili od Zavoda, 68,6% poslodavaca je zadovoljno količinom dokumentacije koju treba pripremiti, 66,0% vremenom potrebnim za odobravanje zahtjeva, 61,4% jednostavnošću procedura objave konkursa za radna mjesta, dok samo 38,8% poslodavaca je zadovoljno kandidatom koje je predložio FZZZ/Služba. Međutim, s obzirom da poslodavci do kandidata dolaze i na druge načine (vlastito traženje ili direktno obraćanje kandidata), posljednje pitanje nije primjenjivo kod 45,1% poslodavaca, što ukazuje na potrebu da se niži nivo zadovoljstva ne interpretira kao prisustvo nezadovoljstva. Ipak, kako rezultati ukazuju da se poslodavci

češće samostalno upuštaju u pronalazak radnika, to može indirektno upućivati da poslodavci nisu zadovoljni kandidatima koji budu predloženi od strane FZZZ/Službe.



Grafikon 6. Zadovoljstvo poslodavaca pojedinim aspektima procedura

Od poslodavaca je traženo kroz pitanje otvorenog tipa da, ukoliko imaju prijedloge za poboljšanje mjera aktivne politike zapošljavanja, ukratko ih navedu. U tom kontekstu, 98 poslodavaca (22,8%) je dalo 38 prijedloga. Nakon kvalitativne analize, najveći broj prijedloga odnosi se na povećanje iznosa subvencija (23,5%), jednostavnije procedure prijave (20,4%), češće raspisivanje poziva (14,3%), duži period sufinansiranja (9,2%), te unapređenje same dinamike isplate (8,2%). Po pitanju dinamike isplata, jedan ispitanik iz uzorka navodi da bi refundacije od FZZZ trebala biti redovnija, s obzirom da po zadnjim mjerama u kojima su učestvovali nisu redovne i čeka se dugo na refundaciju. Šest poslodavaca (6,1%) navodi da bi se pozivi trebali fokusirati na specifične firme, što uključuje

- Veći fokus na male firme
- Veći fokus na firme koje imaju finansijski poteškoća - firma koja ima odličnu dobit, nije joj potreban program podrške, dok prioritet trebaju imati firme koje imaju finansijskih poteškoća
- Fokus na specifične djelatnosti
- Drugačiji fokus na privatna i javna preduzeća
- Prednost poslodavcima koji uplaćuju doprinose.

Prijedlozi za poboljšanje mjera aktivne politike zapošljavanja	Broj pojavljivanja	Procent*
Veći iznos subvencije	23	23,5%
Jednostavnije procedure prijave	20	20,4%
Češći javni pozivi	14	14,3%
Duži period sufinansiranja	9	9,2%
Dinamika isplata	8	8,2%
Fokus na specifične firme (npr. veći fokus na mala preduzeća; razdvojiti javne od privatnih; preduzeća koja uplaćuju doprinose; firme u zavisnosti od finansijskog rezultata; specifične djelatnosti sl.)	6	6,1%

Duže trajanje poziva	5	5,1%
Digitalizacija raznih dijelova procesa	4	4,1%
Edukacija i dokvalifikacija kadrova	3	3,1%
Dugo čekanje na odobrenje	2	2,0%
Kratak period za apliciranje	2	2,0%
Transparenije	2	2,0%
Veći fokus na specifične kategorije (samohrane majke i pripravnike, žene, ...)	2	2,0%
Unaprijediti proces pravdanja sredstava	2	2,0%

* u odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su dali prijedloge (98)

Tabela 18. Prijedlozi za poboljšanje mjera aktivne politike zapošljavanja

Značajan procent poslodavaca (92,6%) ima namjeru nastaviti zapošljivati i druge nezaposlene osobe kroz mjere aktivne politike u budućnosti, dok 6,3% ne planira. Najčešći razlozi koji su poslodavci navodili da ne namjeravaju koristiti programe su: loša ekonomska situacija i gašenje preduzeća, problematiziran način zamjene sufinansirane osobe, korištenje povlastica poreza na dobit koji isključuje mogućnost korištenja APZ ili zbog specifičnost djelatnosti/struke.

Namjeravate li nastaviti zapošljivati i druge nezaposlene osobe, ne samo žene, kroz mjere aktivne politike i u budućnosti?	Broj poslodavaca	Procent
Da	398	92,6%
Ne	27	6,3%
Bez odgovora	5	1,2%
Ukupno	430	100,0%

Tabela 19. Mogućnost nastavka korištenja mjera aktivne politike i u budućnosti

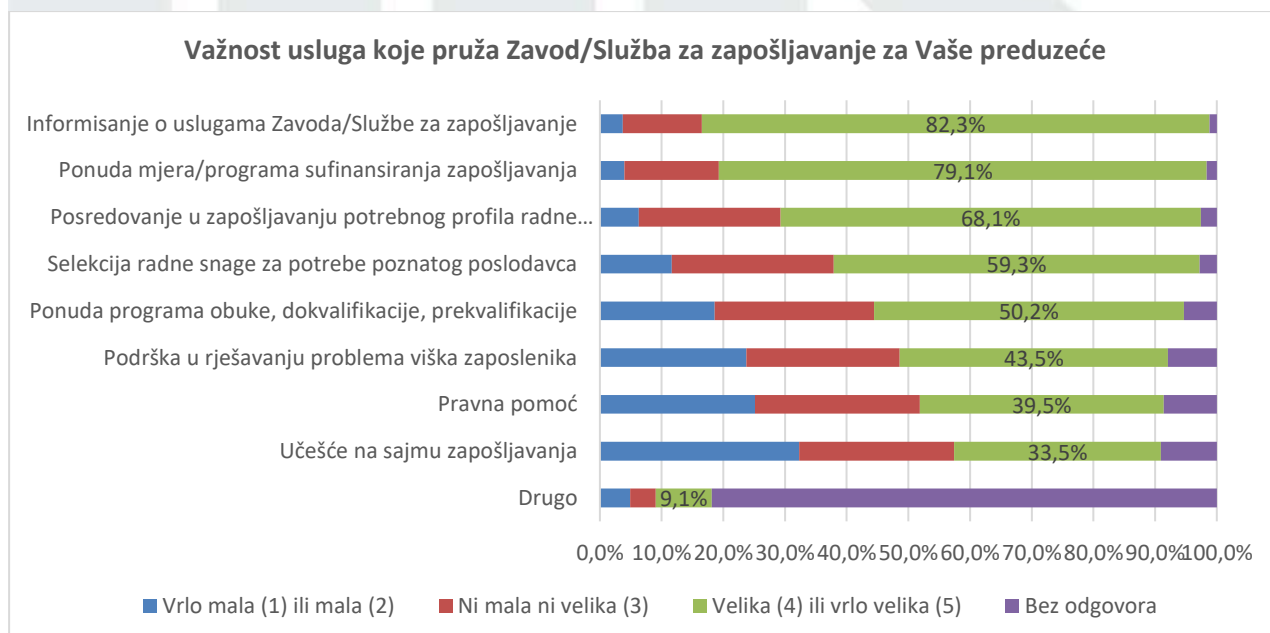
4.6. Ocjena usluga FZZZ

Poslodavci su također ispitivani o važnosti usluga koje pruža FZZZ. Vrlo veliku važnost po pitanju ponuda mjera/programa sufinansiranja zapošljavanja korištenja programa zapošljavanja koje realizuje FZZZ dalo je 47,0% poslodavaca, a na drugom mjestu je informisanje o uslugama Zavoda/Službe za zapošljavanje (44,4%). Na trećem mjestu se nalazi posredovanje u zapošljavanju potrebnog profila radne snage, koje 33,0% poslodavaca smatra veoma važnim, a slijedi selekcija radne snage za potrebe poznatog poslodavca prepoznata od strane 29,5% poslodavaca kao veoma važna. Približan procent poslodavaca (26,0%) smatra da je ponuda programa obuke, dokvalifikacije i prekvalifikacije veoma važna, dok učešće na sajmu zapošljavanja smatra veoma važnim tek 16,0% poslodavaca.

Važnost usluga koje pruža Zavod/Služba za zapošljavanje za Vaše preduzeće	Vrlo mala (1)	Mala (2)	Ni mala ni velika (3)	Velika (4)	Vrlo velika (5)	Bez odgovora
Informisanje o uslugama Zavoda/Službe za zapošljavanje	1,9%	1,9%	12,8%	37,9%	44,4%	1,2%
Posredovanje u zapošljavanju potrebnog profila radne snage	2,6%	3,7%	23,0%	35,1%	33,0%	2,6%
Selekcija radne snage za potrebe poznatog poslodavca	5,3%	6,3%	26,3%	29,8%	29,5%	2,8%
Ponuda mjera/programa sufinansiranja zapošljavanja	0,9%	3,0%	15,3%	32,1%	47,0%	1,6%
Ponuda programa obuke, dokvalifikacije, prekvalifikacije	9,8%	8,8%	25,8%	24,2%	26,0%	5,3%
Učešće na sajmu zapošljavanja	19,8%	12,6%	25,1%	17,4%	16,0%	9,1%
Pravna pomoć	15,1%	10,0%	26,7%	20,0%	19,5%	8,6%
Podrška u rješavanju problema viška zaposlenika	15,1%	8,6%	24,9%	19,8%	23,7%	7,9%
Drugo	4,7%	0,2%	4,2%	3,5%	5,6%	81,9%

Tabela 20. Važnost usluga FZZZ

Kada se odgovori na Likertovoj skali kombinuju u šire kategorije, čak 82,3% ispitanika smatra da je informisanje o uslugama Zavoda/Službe za zapošljavanje korisno ili veoma korisno, a 79,1% ispitanika smatra da je korisno ili veoma korist sama ponuda mjera/programa sufinansiranja zapošljavanja. Najmanje korisne usluge su učešće na sajmu zapošljavanja, gdje samo 33,5% poslodavaca smatra da je to usluga korisna ili veoma korisna, a i sama pravna pomoć je ocijenjena kao korisna ili veoma korisna od strane manjeg procenta poslodavaca (39,5%).



Grafikon 7. Važnost usluga FZZZ

Poslodavci smatraju da su usluge koje pruža FZZZ izuzetno korisne (57,4%) ili korisne (34,2%). Mali procent (5,8%) smatra da je nivo korisnosti osrednji, a tek 2,6% poslodavaca da nisu korisne ili da uopšte nisu korisne. Rezultate treba interpretirati s oprezom s obzirom da su ispitanici direktni korisnici usluga Zavoda, te da se ne radi o

mišljenju generalne populacije poslodavaca, već populacije postojećih korisnika programa/mjera.

Ukupno gledajući, koliko su usluge koje pruža Zavod za zapošljavanje korisne za Vaše preduzeće?	Broj poslodavaca	Procent
Izuzetno su korisne (5)	247	57,4%
Korisne su (4)	147	34,2%
Srednje (3)	25	5,8%
Nisu korisne (2)	6	1,4%
Uopšte nisu korisne (1)	5	1,2%
Ukupno	242	100,0%

Tabela 21. Korisnost usluga koje pruža Zavod



5. ZAKLJUČCI

Ova evalaucija analizira stavove i mišljenja poslodavaca o mjerama aktivnih programa zapošljavanja u FBiH. Istraživanje u 2021. godini provedeno je putem metode anketiranja među poslodavcima - korisnicima „Programa sufinansiranja zapošljavanja 2018“, konkretno poticajna mjera „Zapošljavanje žena 2018“, koju je provodio FZZZ. Sama evalaucija podrazumijevala je zapošljavanje nezaposlenih žena, bez obzira na stepen obrazovanja, radno iskustvo i dob, na period od šest (6) mjeseci i zapošljavanje nezaposlenih žena više (VI stepen) i visoke stručne spreme (VII stepen), bez obzira radno iskustvo i dob, na period od 12 mjeseci. Kao cilj ove mjere predviđeno je da se nezaposlenim ženama olakša integracija na tržištu rada i spriječi dugotrajna nezaposlenost, te doprinese povećanju stope zaposlenosti žena.

Generalno se može zaključiti da u definisanju ciljeva mjere nije korištena potpuna analitička priprema, niti je u definisanju ciljeva procijenjeno na koji način će se mjeriti njihova uspješnost. Ipak, u okviru projekta EU „Unapređenje istraživanja tržišta rada“ kao moguća metoda za ovaj postupak je predstavljena analiza putem drveta problema i kao rezultat njena transformacija u drvo ciljeva. Dok analiza problema predstavlja negativne aspekte postojeće situacije (probleme koji se kroz mjeru nastoje riješiti), analiza ciljeva predstavlja pozitivne aspekte željene, buduće situacije. Neophodno je da se definiše četvorostepeni nivo hijerarhije za mjeru (aktivnosti, rezultati, svrha projekta i sveobuhvatni cilj), kako bi se realnije sagledala veza između aktivnosti i konačnog cilja mjere. Važno je naći jasne ciljeve koji se odnose na svaki od ključnih problema, ali i definisati mjerljive i precizne ciljeve.

Istraživanje je provedeno metodom anketiranja, na slučajnom stratifikovanom uzorku od 430 poslodavca – korisnika mjere. Anketiranje svih korisnika mjere bio dao još precizniju sliku, ali zbog specifičnosti ciljeva i ograničenih resursa, a u dogovoru sa menadžmentom FZZZ, istraživački tim se odlučio na primjenu uzorka. Metoda anketiranja daje veći broj informacija o samoj mjeri, od onih koji su dostupni kroz baze podataka Zavoda ili bilo koje druge institucije (npr. Poreske uprave).

Rezultati istraživanja upućuju na sljedeće zaključke:

- Poslodavci se više oslanjaju na vlastite angažman u pronalasku radnika nego na FZZZ/Službe. Anektirani poslodavci (korisnici mjere) se prilikom traženja radnika znatno oslanjaju na vlastite lične kontakte, poznanstva i preporuke.
- Poslodavci kod radnika više cijene osobine ličnosti (motivacija, pouzdanost i timski rad) nego praktična znanja u okviru zanimanja.
- Poslodavci pokazuju određeni nivo susretljivosti kod radnika po pitanju usklađivanja radnog i porodičnog života, gdje se najčešće radnicima dozvoljava izlazak s posla, te skraćeno ili fleksibilno radno vrijeme.
- Angažman FZZZ/Službi u promociji mjere je prisutan. Naime, poslodavci najčešće za mjeru saznaju od zaposlenika FZZZ/Službe ili iz njihovih objava (oko 53% anketiranih poslodavaca). Međutim, najveći procent poslodavaca dobiva jasne i nedvosmislene informacije o mjeri od savjetnika FZZZ/Službi.
- Najčešći način pronalaska osoba za zapošljavanje putem poticajnih mjera iniciran od strane poslodavca.
- Kandidatkinje su pokazale na početku zaposlenja odlične socijalne vještine i opšte znanje kod najvećeg procenta poslodavaca, dok su praktična znanja u okviru zanimanja bile dobre ili izvrsne kod nešto malo više od 50% poslodavaca. Ovakvi zaključci upućuju na potrebu da se radi na unapređenju praktičnih znanja i vještine kod kandidatkinja, kako bi se lakše adaptirali uslovima rada u preduzeću.
- Poslodavci su posvećeni razvoju učesnika mjere. Najveći procent poslodavaca navodi da je imao uvodnu obuku na radnom mjestu uz savjetovanje raznih kolega

ili uz mentora. Tek mali procent poslodavaca nije pružilo nikakvu organizovanu podršku učesnicama mjere.

- Poslodavci su unaprijedili znanja i vještine učesnica mjere. Značajan procent poslodavaca ocijenili su da su učesnici mjere u prosjeku znatno unaprijedili većinu posmatranih znanja i vještina, uključujući i praktična znanja.
- Učesnice mjere su uglavnom zadržale zaposlenje i nije bilo značajnih prekida u radnom angažmanu. Najveći procent poslodavaca navodi da nije bilo prestanka rada učesnica mjere „Zapošljavanje žena 2018“ na inicijativu učesnice mjere. U slučajevima kada je došlo na prestanka rada, najčešći razlog je pronalazak drugog posla (5,4% poslodavaca navodi ovaj razlog) ili zbog preseljenja u inostranstvo (3,3%). Najveći procent poslodavaca također navodi da nije bilo slučajeva prestanka rada prije isteka ugovora između preduzeća i FZZZ na inicijativu poslodavca.
- Posmatrano po pojedinim aspektima mjere (dostupnost odgovarajuće radne snage, postupak prijave za učešće u realizaciji programa, trajanje perioda sufinansiranja zapošljavanja, način pravdanja sredstava, dostupnost finansiranja putem Zavoda za zapošljavanje, visina subvencije, dinamika isplata sredstava subvencije od strane Zavoda, te raspoloživost finansijskih sredstava za ispunjavanje uslova sufinansiranog zapošljavanja) na agregiranoj skali, najveći procent poslodavaca smatra da su ti aspekti bili zadovoljavajući i da su odgovarali potrebama poslodavaca.
- Prijedlozi poslodavaca za unapređenje APZ odnosi se na povećanje iznosa subvencija, jednostavnije procedure prijave, češće raspisivanje poziva, duži period sufinansiranja, te unapređenje same dinamike isplate.

Rezultati istraživanja ukazuju da se realizacijom mjere žene djelomično integrisale na tržištu rada, kao i da je sprečena dugotrajna nezaposlenost učesnika mjere:

5.1.H1: Realizacijom mjere su se žene integrisale na tržište rada

Rezultati istraživanja pokazuju da je šest mjeseci nakon isteka ugovora, 59% zaposlenih osoba po poticajnoj mjeri i dalje bio u radnom odnosu, dok je nakon 12 mjeseci od isteka ugovora taj procent pao dodatno za 3%, na 56%.

Najveći procent poslodavaca (78,8%) navodi da nije bilo prestanka rada učesnica mjere „Zapošljavanje žena 2018“ na inicijativu učesnice mjere. Također, najveći procent poslodavaca (94,7%) također navodi da nije bilo slučajeva prestanka rada prije isteka ugovora između preduzeća i FZZZ na inicijativu poslodavca. U slučajevima kada je došlo na prestanka rada na inicijativu kandidatkinje, najčešći razlog je pronalazak drugog posla (5,4% poslodavaca navodi ovaj razlog) ili zbog preseljenja u inostranstvo (3,3%), što govori da se manji procenat učesnica mjere poboljšao svoje izgleda po pitanju zapošljivost pronalaskom zaposlenja kod drugog poslodavca ili potencijalnog zaposlenja u inostranstvu.

Rezultati istraživanja pokazuju su kandidatkinje na početku zaposlenja pokazale da posjeduju odličan nivo socijalnih vještine i općeg znanje kod najvećeg procenta poslodavaca, dok su praktična znanja u okviru zanimanja bile dobre ili izvrsne kod nešto malo više od 50% poslodavaca. Ovakvi zaključci upućuju na potrebu da se radi na unapređenju praktičnih znanja i vještine kod kandidatkinja, kako bi se lakše adaptirali uslovima rada u preduzeću. Poslodavci su na kraju programa također evidentirali napredak po skoro svim posmatranim područjima: 89,1% je ocijenilo da su kandidatkinje ostvarile značajan napredak po pitanju praktičnih znanja, 86,3% poslodavaca smatra da su kandidatkinje značajno unaprijedili svoje socijalne vještine, 82,6% organizacijske vještine, 70,9% poznavanje rada na računaru, dok 52,3% poslodavaca je ocijenilo značajno

unapređenje poznavanja stranih jezika. To su sve faktori koji poboljšavaju zapošljivost i trajnu integraciju na tržište rada.

5.2.H2: Realizacijom mjere se sprečava dugotrajna nezaposlenost

Dugotrajna nezaposlenost posmatra se kao nezaposlenost koja je duža od 12 mjeseci. Cilj mjere je bio sprečavanje nezaposlenosti koja je duža od 12 mjeseci kroz zapošljavanje u mjeri. U tom kontekstu cilj evaluacije je provjeriti jesu li žene koje su se zaposlile u povećale svoju zapošljivost na način da ukoliko nisu ostale zaposlene kod istog poslodavca, da li su našle novi posao.

Među učesnicima mjere najveći broj nezaposlenih osoba bio nezaposlen duže od godinu dana prije uključivanja u mjeru (54,6%). U strukturi osoba koje su ostale zaposlene, i dalje se nalazi najveći procent onih koje su bile dugoročno nezaposlene i iste životne dobi. Drugim riječima, značajan procent zaposlenih žena koje su bile dugoročno nezaposlene je ostao zaposlen, čime se spriječila dugoročna nezaposlenost. Pored toga, odgovori poslodavaca ukazuju da su žene na početku imale nedostatke u pogledu određenih znanja i vještina poput posjedovanja praktičnih znanja i vještina, ali da su ostvarile napredak u gotovo svim područjima, čime je dana podrška integraciji ove kategorije radne snage na tržištu rada.

Procent nezaposlenih osoba iz uzorka 6 i 12 mjeseci nakon isteka ugovora nije značajno varirao po učesnicima mjere u zavisnosti od trajanje nezaposlenosti na početku zaposlenja: 54% zaposlenih osoba 12 mjeseci nakon isteka ugovora odnosi se na osobe koje su na početku perioda bile nezaposlene duže od godinu dana.

U kontekst obrade podataka o ukupno zaposlenim i utrošenim sredstvima bitno je napomenuti sljedeće:

Za realizaciju mjere "Zapošljavanje žena 2018" kojom je zaposleno 1.466 žena utrošeno je 3.955.347 KM.

Subvencije na mjesečnom nivou je iznosila 390 KM, i to za žene sa višom (VI stepen), odnosno visokom stručnom spremom (VII stepen) u trajanju od dvanaest (12) mjeseci, a za osobe ostalih nivoa obrazovanja u trajanju od šest (6) mjeseci.

Čak 58% žena od ukupno zaposlenih je bilo zaposleno i 6 mjeseci nakon završetka Programa, a 56% je bilo zaposleno 12 mjeseci nakon završetka Programa s tim da je bitno naglasiti da je ova provjera statusa izvršena u trenutku kada je proglašeno stanje prirodne nesreće zbog pandemije Covid -19 i u u periodu masovnog otpuštanja radnika.

Pod pretpostavkom da su sve žene zaposlene po ovoj mjeri primale najnižu plaću, od tog iznosa je uplaćivano za poreze i doprinose oko 65%. Odnosno od navedenih 3,9 miliona KM isplaćenih kroz sufinansiranje zapošljavanja 2,6 miliona KM je isplaćeno za poreze i doprinose.

Od ukupno 1.466 žena zaposlenih po ovoj mjeri, 12 mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu su ostale 824 žene ili 56%.

Pod pretpostavkom da su 824 žene, koje su ostale da rade još 12 mjeseci nakon završetka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja, primale najnižu plaću, može se zaključiti da je za taj period također dodatno uplaćeno oko 2,5 miliona KM poreza i doprinosa.

Od ukupno 1.466 zaposlenih, 449 žena je bilo sa VSS VŠS, a od kojih je 12 mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu ostalo 287 žena ili 64%.

Od ukupno 1.466 zaposlenih, 1.017 žena je bilo sa SSS, KV, NSS i NKV, a od kojih je 12 mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu ostalo 537 osoba ili 53%.

Od ukupno 1.466 zaposlenih, 800 žena je bilo dugotrajno nezaposleno tj. duže od 12 mjeseci prije uključivanja u mjeru, a od kojih je 12 mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu ostalo 446 žena ili 56%.

Osnovni problem za evaluaciju ove vrste mjera je u nedovoljnoj kvantificiranosti ciljeva. Priprema evaluacije tokom dizajniranja mjere je ključna aktivnost za procjenu efektivnosti po završetku njene realizacije.

5.3. Ocjena učinka s aspekta održivosti zaposlenosti svih korisnica mjere

U kontekst obrade podataka u ovom podpoglavlju dat je prikaz određenih rezultata na nivou populacije, tj. svih korisnica mjere, sa aspekta održivosti zaposlenja 6 i 12 mjeseci nakon završetka realizacije poticajne mjere, kao i u vezi sa utrošenim sredstvima, te je bitno napomenuti sljedeće:

Za realizaciju mjere „Zapošljavanje žena 2018“ kojom je zaposleno 1.466 žena utrošeno je 3.955.347 KM.

Najviše je zaposleno žena sa srednjom stručnom spremom 554 ili 38%, a zatim slijede osobe sa visokom stručnom spremom VSS, 403 ili 28%.

Stručna sprema	Ukupno zaposleno osoba	Ostalo zaposleno 6 mjeseci nakon završetka ugovora	% od navedene stručne spreme	% od preostalih zaposlenih	Ostalo zaposleno 12 mjeseci nakon završetka ugovora	% od navedene stručne spreme	% od preostalih zaposlenih
N/A	4	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
NK	201	111	55,22%	12,92%	105	52,24%	12,74%
KV	258	142	55,04%	16,53%	136	52,71%	16,50%
SSS	554	313	56,50%	36,44%	292	52,71%	35,44%
VS	46	31	67,39%	3,61%	31	67,39%	3,76%
VSS	403	262	65,01%	30,50%	260	64,52%	31,55%
Ukupno	1.466	859	58,59%	100,00%	824	56,21%	100,00%

Subvencije na mjesečnom nivou je iznosila 390 KM, i to za žene sa višom (VI stepen), odnosno visokom stručnom spremom (VII stepen) u trajanju od dvanaest (12) mjeseci, a za osobe ostalih nivoa obrazovanja u trajanju od šest (6) mjeseci.

Čak 58,5% (859) žena od ukupno zaposlenih (1.466) je bilo zaposleno i 6 mjeseci nakon završetka Programa, a 56,2% (824) je bilo zaposleno 12 mjeseci nakon završetka Programa, s tim da je bitno naglasiti da je ova provjera statusa izvršena u trenutku kada je proglašeno stanje prirodne nesreće zbog pandemije Covid -19 i u u periodu masovnog otpuštanja radnika.

Pod pretpostavkom da su sve žene zaposlene po ovoj mjeri primale najnižu plaću (bruto cca 650 KM) za poreze i doprinose je isplaćivano oko 250 KM. Dakle, od iznosa subvencije (390 KM) je za poreze i doprinose uplaćivano oko 65%. Odnosno, od navedenih 3,95 miliona KM isplaćenih kroz sufinansiranje zapošljavanja 2,56 miliona KM je isplaćeno za poreze i doprinose.

Od ukupno 1.466 žena zaposlenih po ovoj mjeri, šest (6) mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu je ostalo 859 žena ili 58,5%.

Od ukupno 1.466 žena zaposlenih po ovoj mjeri, 12 mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu su ostale 824 žene ili 56,2%.

Pod pretpostavkom da su 824 žene, koje su ostale da rade još 12 mjeseci nakon završetka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja, primale najnižu plaću, može se

zaključiti da je za taj period također dodatno uplaćeno oko 2,5 miliona KM poreza i doprinosa.

Od ukupno 1.466 zaposlenih, 449 žena je bilo sa VSS VŠS, a od kojih je 12 mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu ostalo 291 žena ili 65%.

Od ukupno 1.466 zaposlenih, 1.017 žena je bilo sa SSS, KV, NSS i NKV, a od kojih je 12 mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu ostalo 533 osoba ili 53%.

Od ukupno 1.466 zaposlenih, 800 žena je bilo dugotrajno nezaposleno tj. duže od 12 mjeseci prije uključanja u mjeru, a od kojih je 12 mjeseci nakon isteka ugovora o sufinansiranju zapošljavanja u radnom odnosu ostalo 446 žena ili 56%.

U kontekst obrade podataka, na nivou populacije, o ukupnom broju radnika kod poslodavaca prije učešća u realizaciji ove mjere, te mjerenja istog indikatora šest (6) i 12 mjeseci nakon potpisivanja ugovora o sufinansiranju zapošljavanja, bitno je napomenuti sljedeće:

Pred sami početak realizacije, kod navedenih poslodavaca bila su zaposlena 20.644 radnika.

Na osnovu mjere Zapošljavanje žena 2018, kroz ugovore o sufinansiranju zapošljavanja, kod tih poslodavaca zaposlene su 1.466 žena.

Šest (6) mjeseci nakon završetka realizacije ugovora u radnom odnosu je ostalo 860 žena, a kod navedenih poslodavaca bila su zaposlena 22.013 radnika, što je povećanje za 1.369 u odnosu na broj radnika koji su imali pred početak realizacije ove mjere APZ.

Dvanaest (12) mjeseci nakon završetka realizacije ugovora u radnom odnosu su ostale 824 žene čije je zapošljavanje sufinansirano, a kod navedenih poslodavaca bilo je zaposleno 20.932 radnika, što je više za 288 u odnosu na broj radnika koji su imali pred početak realizacije ove mjere APZ.

Međutim, bitno je napomenuti da je jedan od poslodavaca među korisnicima poticaja i Adna commerc iz Unsko-sanskog kantona sa početnih 155 radnika (poslodavac srednje veličine), koji je imao više poslovnica tržišnih centara i koji je u međuvremenu proglasio stečaj. S obzirom da u momentu mjerenja ovog indikatora 12 mjeseci nakon završetka realizacije mjere nije imala zaposlenih ovaj broj je manji u odnosu na prethodno mjerenje. Ali važno je napomenuti da su osobe koje su bile zaposlene po ovoj mjeri kod navedenog poslodavca velikom većinom nastavile radni odnos kod drugog poslodavca iz iste branše koji je otvorio svoje poslovnice u istim poslovnim prostorijama koje je koristio poslodavac Adna commerc. Stoga bi i navedeni indikator imao znatno veću vrijednost ukoliko bi se uračunao ovaj podatak o broju osoba koje su nastavile zaposlenje kod drugog poslodavca. A ujedno ovo potvrđuje da su osobe koje su zaposlene po navedenoj mjeri ipak stekle potrebna znanja i vještine i povećale konkurentnost na tržištu rada, što im je omogućilo nastavak radnog odnosa kod drugog poslodavca. Također, veoma važno je napomenuti da je mjerenje ovog indikatora (12 mjeseci nakon završetka realizacije ugovora o sufinansiranju zapošljavanja) za 70% korisnika izvršeno u 2020. godini tj. u periodu proglašenja pandemije Covid -19 i tzv. lockdown-a, koji je obilježen masovnim otpuštanjem radnika.

U narednom periodu za potrebe evaluacije za ovu vrste mjera je potrebno više kvantificirati ciljeve.