



РЕПУБЛИКА СРПСКА
ЈУ ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
Пале

АКАДЕМИЈА
ПРИРУЧНИК ЗА ИСТРАЖИВАЊЕ ТРЖИШТА РАДА
2021/2022. године

- Водич кроз истраживачки инструмент -

УНАПРЕЂЕЊЕ ИСТРАЖИВАЊА
ТРЖИШТА РАДА



Финансира
Европска унија

УНАПРЕЂЕЊЕ ИСТРАЖИВАЊА
ТРЖИШТА РАДА

Назив пројекта: „Јачање капацитета институција тржишта рада побољшањем методологије истраживања тржишта рада“

Реф. бр пројекта: EuropeAid / 140152 / DH / SER / BA

Датум потписа уговора: 3.7.2020. године

Бр. уговора: 2020 / 417-153

Почетак пројекта: 1. септембар 2020.

Адреса: Ла Беневоленција 8, Сарајево, БиХ

Наслов документа: Приручник за истраживање тржишта рада 2021/2022. године

Аутор(и): Ранко Маркуш, Љиљан Веселиновић

Датум: 19. новембар 2021. године

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


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

(C) 2021 European Commission



САДРЖАЈ

1. Увод.....	4
2. Дефиниције.....	6
3. Узорак.....	8
4. Обавезе анкетара.....	9
5. Истраживачки инструмент.....	12
5.1. Секција 1: Карактеристике предузећа.....	13
5.2. Секција 2: Показатељи пословања.....	16
5.3. Секција 3: Запошљавање радника.....	18
5.4. Секција 4: Услови рада.....	26
5.5. Секција 5: Могућност запошљавања угрожених/тешко- запошљивих категорија.....	27
5.6. Секција 6: Практике тражења радника.....	29
5.7. Секција 7: Потребе за оспособљавањем радника.....	31
5.8. Секција 8: Могућност и услови менторисања студената/ незапослених особа.....	33
5.9. Секција 9: Вишак радника.....	36
5.10. Секција 10: Сарадња са Заводом за запошљавање Републике Српске.....	38



1. Увод

Да би Ј. У. Завод за запошљавање Републике Српске успоставио сарадњу са што већим бројем послодаваца и успоставио са њима квалитетну и трајну сарадњу, неопходно је суочавање са одређеним изазовима и изналагање адекватних рјешења. Ово истраживање је фокусирано на идентификовање кључних елемената сарадње, а како би се услуге Завода континуирано унапређивале.

- Први изазов: однос и комуникација са послодавцима треба да се константно преиспитује и побољшава. Први корак у том процесу је разумијевање улога, одговорности и могућности у раду са послодавцима. Анкетирање послодаваца је свакако значајан корак у том правцу.
- Други изазов: За успјешан и ефикасан савјетодавни рад са незапосленим особама савјетодавцима је потребно више информација о тржишту рада и могућностима запошљавања, јер то значи посједовање информација о слободним радним мјестима и/или захтјевима за посредовање. Савјетодавцима је поред самих информација о отвореним радним мјестима потребно да разумију специфичне захтјеве и очекивања послодаваца, јер су те информације кључне за спровођење селекције и информисање потенцијалних кандидата и упућивање послодавцима кандидата који испуњавају њихове потребе и очекивања.
- Трећи изазов односи се на процес посредовања, на ефикасност и квалитет пружања услуге посредовања у запошљавању, али и других услуга које су послодавцима потребне.

Имајући у виду претходно наведено, примарни циљ истраживања кретања на тржишту рада које се проводи кроз анкетирање послодаваца је да се, уз помоћ квантитативног емпиријског приступа, прикупе и анализирају основне информације о кретањима на тржишту рада у Републици Српској, те да се на основу тога изврше предвиђања будућих кретања на тржишту рада, посебно у вези са потребама послодаваца за одређеним занимањима и специфичним вјештинама радника. У складу са тим ће Завод да прилагођава своје активности, али и пружа услуге послодавцима, како би се обезбиједило што је могуће квалитетније сусретање понуде и тражње на тржишту радне снаге.

Осим описивања и разумијевања прикупљених података, главни задатак истраживања јесте предвиђање. Истраживањем се покушава да се, на основу описане ситуације и емпиријских података који су добијени процесом прикупљања података, дође у ситуацију да појава која је била предмет истраживања може да се предвиђа.

Односно, један од основних циљева самог истраживачког процеса је да се донесу закључци о томе како ће предмет истраживања да се мијења у будућности на основу промјена које су измјерене и описане.

У овом комплексном задатку анкетар има веома значајну улогу, те је прије свега неопходно да се упозна са анкетним упитником, да га разумије како би могао да пружи евентуална појашњења испитаницима, те да у потпуности влада техничком опремом за унос података, како би цијели процес протекао несметано.

2. Дефиниције

Актери у истраживању су најчешће наручилац, истраживач, испитивач/анкетар и испитаник.

Наручилац је наручилац истраживања, тј. онај ко наручује и даје задатак да се одређена популација, одређени програм, закон или мјера истраже. Истраживање почиње тако што се наручилац обраћа истраживачу како би се истраживање спровело. У овом конкретном истраживању, Наручиоцем се може сматрати Завод за запошљавање Републике Српске. Ова активност се обавља у складу са Законом о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске“, бр. 30/10, 102/12 и 94/19), те годишњим Програмима рада Завода за запошљавање.

У члану 25. Закона је дефинисано да „Завод, самостално и у сарадњи са другим надлежним органима и организацијама, истражује тржиште рада и на основу тога усмјерава своје активности, публикује информације о стању и појавама од значаја за остваривање политике запошљавања и на друге начине обавјештава јавност о својим активностима.

У остваривању својих задатака и обављању послова одређених овим законом, Завод остварује сарадњу и размјењује информације о стању и појавама на тржишту рада са одговарајућим службама за запошљавање у Федерацији Босне и Херцеговине и Дистрикту Брчко, као и са службама запошљавања заинтересованих сусједних и других земаља.

Завод успоставља сарадњу са стручним и научним институцијама, и другим организацијама које се баве запошљавањем, у сусједним и другим земљама.”

У члану 26. Закона је дефинисано да „У циљу добијања одговарајућих статистичких података од интереса за Републику у области запошљавања, Завод може, на захтјев Министарства или по својој иницијативи, вршити периодична анкетирања на тржишту рада, и у том циљу сарађивати са заводима за статистику, синдикатима, удружењима послодаваца, удружењима грађана, фондовима и другим органима и организацијама заинтересованим за послове запошљавања.”

Координатор истраживања је особа која је у централној служби задужена да направи план истраживања и која у име наручиоца истраживања обезбјеђује да се добију очекивани резултати истраживања, као и да да свој осврт на добијене резултате у виду писања препорука и сугестија у извјештају.

Координатори анкетара су дио тима који формира координатор истраживања и који су задужени за надгледање рада анкетара, укључујући подјеле задатака и рјешавање проблема са којима су анкетари суочени.

Испитивачи/анкетари су сви сарадници, особе који учествују у фази прикупљања података, а које је ангажовао истраживач. Њихова улога је помоћ приликом прикупљања података, путем уношења у апликативно рјешење. Главна одговорност испитивача/анкетара јесте одговорно и савјесно обављање прикупљања података, те су због тога суштински важан дио истраживачког процеса. Анкетаре одређује Завод за запошљавање Републике Српске, те им је обезбијеђена адекватна обука за спровођење анкетирања.

Популација је термин који се користи да опише све особе са одређеним карактеристикама - сви послодавци са територије Републике Српске који запошљавају више од 5 радника.

Ипак, често је из практичних разлога немогуће испитати све особе из популације, па се одабере дио њих, који се назива узорак, а процес бирања узорка назива се узорковањем.

Испитаници су послодавци са територије Републике Српске, који су одабрани у дефиницији узорка.

3. Узорак

У циљу постизања адекватне поузданости и валидности резултата анализом података из анкете, потребно је да се осигура репрезентативност узорка фирми у Републици Српској.

Оквир узорка кориштен у овом истраживању је база података Пореске управе Републике Српске, која садржи податке о свим фирмама које су регистроване на подручју Републике Српске и које имају више од 5 запослених, са изузетком сектора пољопривреде (А), образовања (Р), здравствене и социјалне заштите (Q), јавне управе и одбране; обвезно социјално осигурање (О), дјелатности домаћинстава (Т) и дјелатност вантериторијалних организација и тијела (U).

Из оквира узорка је након тога извучен репрезентативни узорак стратификованим узорковањем, што значи да је узорак заступљен у складу са одабраним карактеристикама популације, а то су у овом случају величина фирме и подручје дјелатности. Величина узорка која је утврђена као потребна за ово истраживање је око 1.000 компанија.

Узорак је подијељен по филијалама и општинама, те се у складу са тим листама послодавци анкетирају.

4. Обавезе анкетара

Квалитета истраживања базираног на анкетирању помоћу анкетног упитника зависи од низа фактора међу којима је од посебног значаја однос анкетара према истраживању. Однос анкетара се аутоматски рефлектује на однос испитаника према анкетирању, који је од огромне важности јер се путем упитника испитују нечији ставови и мишљења по питањима од интереса. Како би се анкетирање спровело успјешно, анкетар има низ одговорности у обављању својих задатака.

Основне одговорности анкетара укључују:

- Пажљиво слијеђење свих датих упута.
- Вођење рачуна о исправности и функционалности опреме (у случају уочених недостатака, анкетари су дужни да о томе обавијесте координатора).
- Посједовање свих докумената и потврда наведених као потребних за несметано обављање анкетирања (нпр. допис Завода или потврда о завршеној обуци).
- Пажљиво и савјесно уношење одговора приликом анкетирања.
- Редовна комуникација са координаторима и њено/његово редовно обавјештавање о свим проблемима или грешкама који се појаве током прикупљања података, укључујући и поштовање издатих координаторових смјерница.
- Поштовање временског распореда анкетирања, укључујући поштовање договореног времена у којем је планирана и договорена посјета испитанику, као и договореног времена при планирању организације групног превоза.
- Поштовање повјерљивости и анонимности испитаника – при чему анкетари не смију да дијеле никакве информације о домаћинствима или члановима домаћинства са којима разговарају за овај пројекат ни са ким изван тима.

- Поштовање испитаника (без обзира на вјерску, националну, етничку, полну, социоекономску, сексуалну или географску припадност или неку другу одлику испитаника) и избјегавање пристрасног понашања приликом обављања анкета чланова домаћинства – у циљу прикупљања тачних информација о темама обухваћеним упитником, те пристојно и непристрасно понашање чак и у случају неслагања са оним што испитаник каже или одговори.
- Никада се не препирати, корити или повисити глас ка испитаницима, нити улазити у било какве политичке расправе с њима. Анкетар је дужан да у случају да испитаник зађе у разговор изван оквира анкете, учтиво одбије испитаника, као и да се обрати координатору у случају агресивног понашања испитаника.
- Не правити фотографије на којима се могу идентификовати испитаници или имовина, као и поштовати некориштење друштвених медија током анкета (ради заштите приватности).
- Представљати се на чист, професионалан начин примјерен времену и прихватљив заједници са којом се разговара.
- Објаснити испитаницима да ће информације које пружају да користе заједници, али не спомињати нити обећавати било какву непосредну корист од анкете (осим ако то није договорено).
- Покушати да се буде што ефикаснији у завршавању броја интервјуа, али без пожуривања испитаника.
- Строго слиједити редослијед питања која се морају поставити и контролисати ситуацију, тј. одржавати интерес испитаника током разговора. Ако испитаник даје ирелевантне одговоре, анкетар је дужан да културно заустави испитаника и лагано га, након што заврши са излагањем, усмјери на првобитно питање.
- Водити евиденцију о боју одрађених анкета, те о томе редовно обавјештавати координатора.
- Водити евиденцију о начину организације превоза, те користи превоз у складу са инструкцијама које су добијене од координатора, као и редовно обавјештавати координатора о промјенама у начину кориштења превоза.

- Водити рачуна да су обучени и изгледају пристојно у складу са формално-пословним принципом облачења.
- Користити опрему и материјале који су му/јој обезбијеђени на савјестан и одговоран начин.
- Редовно извјештавати координатора у случају непредвиђених или неочекиваних ситуација које могу да наруше динамику у току анкетања.
- Провјерити свој рад након сваке анкете у вези тачности и потпуности, те идентификовати све погрешке. Анкетар има одговорност да осигура да је сваки пријављени образац потпун, тачан и без грешака.

5. Истраживачки инструмент

У оквиру истраживања тржишта рада анкетни упитник је незаобилазни мјерни инструмент помоћу којег се добијају улазни подаци за анализе. Ови подаци се користе за различите анализе, помоћу којих Ј. У. Завод за запошљавање креира тематске извјештаје. Како би се анкетирање спровело на квалитетан начин неопходно је да се анкетари детаљно упознају са упитником, као и са дефиницијама термина који се користе у њему. У овом поглављу је описано 10 секција истраживачког инструмента:

1. Секција: Карактеристике предузећа
2. Секција: Показатељи пословања
3. Секција: Запошљавање радника
4. Секција: Услови рада
5. Секција: Могућност запошљавања угрожених/тешко-запошљивих категорија
6. Секција: Праксе тражења радника
7. Секција: Потребе за оспособљавањем радника
8. Секција: Могућност и услови менторисања студената/незапослених особа
9. Секција: Вишак радника
10. Секција: Сарадња са заводима и бироима/службама

5.1. Секција 1: Карактеристике предузећа

У смислу овог истраживања, обухват анкетираних пословних субјеката, односно предмет анализе, шири је од саме дефиниције предузећа, те су њима обухваћени јавна и приватна предузећа и установе, али и занатске радње, задруге, невладине организације, здравствене установе, а остављена је могућност да ће у одабраном узорку да буде и вјерских заједница.

Предузеће је облик организовања привредних активности и дјелатности чији је задатак да обавља одређене функције у процесу друштвене репродукције. Основне карактеристике предузећа су:

1. представља посебну организациону цјелину,
2. обавља одређену функцију, дјелатност у привреди,
3. има економску и правну самосталност и субјективитет.

Кроз прву секцију упитника се анализирају горе наведене карактеристике, уз величину и старост правног лица.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Каква је разлика између карактеристика предузећа? (питања из других секција)	Карактеристике предузећа Правни облик (П1), облик власништва (П2), величина – број и структура запослених (П3), дјелатност (П4), старост (П5)	Разумијевање структуре анкетираних предузећа и испитивање разлика у одговорима из других секција између различитих категорија предузећа

Секција I

Карактеристике предузећа

1. **Врста организације** (заокружити само један од понуђених одговора, уколико је могуће да се самостално закључи на основу назива предузећа које се анкетира):

- а) Друштво са неограниченом солидарном одговорношћу
- б) Командитно друштво
- ц) Друштво са ограниченом одговорношћу (д.о.о.)
- д) Дионичко/акционарско друштво (д.д.)
- е) Јавна установа (ЈУ) - заводи, школе, домови здравља, центри за социјални рад
- ф) Јавно предузеће (ЈП) - поште, електропривреде, комунална предузећа
- г) Удружење грађана (НВО), фондација
- х) Занатске радње/Предузетници
- и) Задруга
- ј) Приватна здравствена установа
- к) Вјерска заједница
- л) Остало _____ (уписати)

2. **Облик власништва** (заокружити само један од понуђених одговора, уколико је могуће да се самостално закључи на основу назива предузећа које се анкетира):

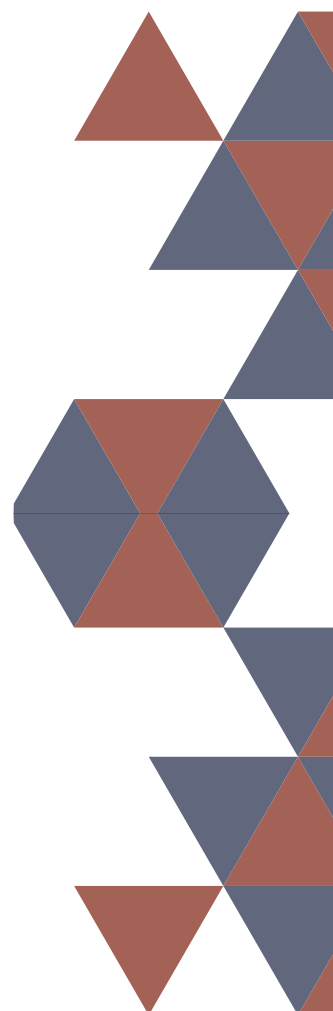
- а) Јавно
- б) Приватно
- ц) Мјешовито
- д) Задружно
- е) НВО

3. **Величина / број и структура запослених на дан анкетирања**

	Укупно	Од тога жене
Број радника		
Број радника млађих од 30 година		
Број радника старијих од 60 година		

4. **Дјелатности** – питање није потребно постављати јер се аутоматски преузима из базе (КД2010)

5. **Старост (датум оснивања)** – питање није потребно постављати јер се аутоматски преузима из базе



5.2. Секција 2: Показатељи пословања

Показатељи успјешности пословања су многобројни и представљају сложену проблематику, а у сврху анализе најчешће се користе подаци из финансијских извјештаја. Кроз ову секцију се истражују обим и финансијски показатељи пословања у 2021. и предвиђања за 2022. годину, што су информације потребне како би се разумјела динамика економије. Иако је предвиђање будућег пословања веома осјетљива тема, испитаницима треба да се сугерише да се не очекује прецизна информација, већ претпоставка на основу трендова пословања и стања на тржишту.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Какве резултате у пословању су остварила предузећа у 2021. години? Какве резултате пословања предузећа очекују да ће да остваре у 2022. години?	Показатељи пословања П6. и П7.	Разумијевање и идентификација предузећа и њихове припадности различитим категоријама (дјелатност, величина, старост) којима је потребно осигурати финансијску или другу врсту подршке кроз подстицајне мјере

Секција II

Показатељи пословања

6. Како бисте оцијенили сљедећи показатељ пословања у 2021. години у односу на 2020. годину? (заокружити опадање, стагнација или раст за свако потпитање – питати одвојено):

	Опадање	Стагнација	Раст
6.1. Обим пословања (производња, продаја, услуге)	()	()	()
6.2. Финансијски резултат	()	()	()

7. Каква су ваша очекивања по питању кључних показатеља пословања у 2022. години у односу на текућу годину? (заокружити опадање, стагнација или раст за свако потпитање – питати одвојено, нагласити да се ради о њиховој најбољој процјени/очекивању за 2022. годину):

	Опадање	Стагнација	Раст
7.1. Обим пословања (производња, продаја, услуге)	()	()	()
7.2. Финансијски резултат	()	()	()

5.3. Секција 3: Запошљавање радника

Када је ријеч о сарадњи с послодавцима, јавне службе за запошљавање спроводе активности усмјерене на

- задовољавање тренутних потреба послодаваца и на
- креирање дугорочне и трајније сарадње с послодавцима и прилагођавање услуга у складу с њиховим потребама и промјенама на тржишту рада

С циљем бољег разумијевања потреба послодаваца, истражују се кључне компетенције за цјеложивотно учење – Европски референтни оквир. Компетенције се дефинишу као комбинација знања, вјештина и ставова, при чему:

- знање се састоји од већ постојећих чињеница и података, концепата, идеја и теорија које подстичу разумијевање одређеног подручја или теме;
- вјештине се дефинишу као способност и могућност провођења процеса и кориштења постојећим знањем за постизање резултата;
- ставови описују спремност на дјеловање или реаговање на идеје, особе или ситуације те повезани начин размишљања.

Оваквом поставком истраживачких питања уз испитивање потреба за радницима у току наредне године се добијају значајне информације које ће да послуже савјетодавцима у њиховом раду са незапосленим лицима, у процесу посредовања, али и у креирању активних мјера запошљавања.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Које способности, знања и вјештине недостају радницима које послодавци тренутно запошљавају?	III. Запошљавање радника П8.	Разумијевање потешкоћа с којима се послодавци суочавају како би се понудили специфични програми едукације, те информисање образовних установа о компетенцијама које треба да се развијају током образовања
С којим проблемима запошљавања и проналаска радника се суочавају послодавци?	III. Запошљавање радника П9. П10. П11.	Идентификација занимања која су дефицитарна на тржишту рада из перспективе послодавца како би се осигурала преквалификација/ доквалификација постојећих незапослених особа
Која знања и вјештине недостају радницима које запошљавању послодавци?	III. Запошљавање радника П12.	Успостављање сарадње са образовним установама и/или обликовање подстицајне мјере којом би се осигурало стицање недостајућих вјештина
Какве планови послодавци имају у 2022. години и хоће ли то да утиче на повећање потребе оспособљавањем радника?	III. Запошљавање радника П13. П14.	Пружање подршке послодавцима у проналаску нових радника, те информисање о могућности пружања подршке у оспособљавању радника
У којој мјери су послодавци задовољни знањима и вјештинама тражилаца посла који директно долазе из образовног система?	III. Запошљавање радника П15. П16.	Информисање доносиоца образовних политика о нивоу знања и вјештина тражилаца посла који директно долазе из образовног система

Секција III

Запошљавање радника

ТРЕНУТНА РАДНА СНАГА

3. **Колико сте задовољни следећим способностима, знањима и вјештинама радника које тренутно запошљавате?** (оцијените на скали од 1 – у потпуности незадовољан до 5 – у потпуности задовољан)

Компетенције (ЕУ оквир компетенција за цјеложивотно учење)	1	2	3	4	5
Комуникација на матерњем језику					
Комуникација на страном језику					
Математичка писменост и основне компетенције у науци и технологији					
Дигиталне компетенције					
Способност учења					
Међуљудске и социјалне компетенције					
Предузетништво и самоиницијативност					
„Смисао“ за културу и изражавању кроз културу					

НОВА ЗАПОШЉАВАЊА

4. **Јесте ли имали проблеме у запошљавању и проналаску потребних радника у 2021. години?** (заокружити само један од понуђених одговора):

- а. ДА
- б. НЕ

5. [Ако је одговор ДА на П9] **За која три занимања сте посебно имали потешкоћа да запослите раднике у 2021. години?**

Назив занимања	Број особа	Стручна спрема
1. (одабрати са листе од 200 занимања)	(уписати)	(одабрати)
2. (одабрати са листе од 200 занимања)	(уписати)	(одабрати)
3. (одабрати са листе од 200 занимања)	(уписати)	(одабрати)

6. Ако је одговор ДА на П9] **Који од следећих разлога су представљали препреке запошљавању и проналаску потребних радника?**
(одаберите све одговоре који наводе разлоге који су послодавцима представљали препреку)

- Недостатак кадра са траженим занимањем
- Недостатак кадра са стручним знањем и вјештинама потребним за радно мјесто
- Недостатак кадра с одговарајућим радним искуством
- Незаинтересованост појединаца за рад на конкретном радном мјесту
- Незадовољство кандидата понуђеном висином плате
- Незадовољство кандидата радним временом и условима рада
- Удаљеност радног мјеста од мјеста боравишта/пребивалишта кандидата
- Недостатак подстицајних средстава за обуку и запошљавање
- Пореска политика (висока издвајања за порезе и доприносе)
- Општи економски – привредни услови
- Недовољно информација о радној снази

7. [Ако је на 11. питању одговор под б - Недостатак кадра са стручним знањем и вјештинама потребним за радно мјесто] **Ако сте навели да кандидатима недостају знања и вјештине наведите која** (заокружити све релевантне одговоре, према ЕУ оквиру компетенција за цјеложивотно учење):

- Комуникација на матерњем језику
- Комуникација на страном језику
- Математичка писменост и основне компетенције у науци и технологији
- Дигиталне компетенције
- Способност учења
- Међуљудске и социјалне компетенције
- Предузетништво и самоиницијативност
- „Смисао“ за културу и изражавању кроз културу

ПЛАНОВИ ЗАПОШЉАВАЊА У СЉЕДЕЋОЈ (2022.) ГОДИНИ

8. **Ако планирате да запошљавате нове раднике у 2022. години, наведите разлоге планираног новог запошљавања** (заокружити одговор д) уколико се не планирају запошљавања у наредној години):

- а)** Повећање обима пословања
- б)** Промјене у систему пословања
- ц)** Остало - навести: _____
- д)** Не планирам да запошљавам нове раднике

9. У вези са претходним питањем, молимо унесите одговарајуће податке о недостајућим занимањима у понуђене колоне у табели (унијети одговарајуће податке у понуђене колоне – имајући у виду значај ових података, молимо Вас да будете што прецизнији у њиховом навођењу како бисмо могли да покренемо конкретне активности у проналажењу Вама потребног профила радника):

Назив занимања	Број особа	Стручна спрема
1. (одабрати са листе од 200 занимања)	(уписати)	(одабрати)
2. (одабрати са листе од 200 занимања)	(уписати)	(одабрати)
3. (одабрати са листе од 200 занимања)	(уписати)	(одабрати)

ЗАПОШЉАВАЊЕ СВРШЕНИХ СТУДЕНТА

10. Да ли је ваша компанија у посљедњих 12 мјесеци запослила тражиоце посла који су дошли директно из образовног система?

15.1. Опште школе	() Да	() Не
15.2. Техничке и стручне школе	() Да	() Не
15.3. Универзитети	() Да	() Не

11. У којем од сљедећих подручја је недостајала припрема горе поменутих новозапослених радника који су дошли из образовног система?

16.1. [Уколико је на 15.1 одабрано ДА] Тражиоцима првог посла који долазе из опште средње школе (заокружите једну или више опција)

- Недостају потребне техничке вјештине или вјештине специфичне за посао
- Недостају потребне вјештине које се односе на личност, став и понашање (комуникацијске, интерперсоналне, управљање стресом и временом...)
- Вјештине писмености / рачунања

- Неприлагођени систем образовања
- Лош став према раду или недостатак мотивације (нпр. лоша радна етика, тачност, манири)
- Недостатак радног искуства / животног искуства или зрелости (укључујући опште знање)
- Остало (наведите): _____

16.2. [Уколико је на 15.2 одабрано ДА] Тражиоцима првог посла који долазе из техничке или стручне школе (заокружите једну или више опција)

- Недостају потребне техничке вјештине или вјештине специфичне за посао
- Недостају потребне вјештине које се односе на личност, став и понашање (комуникацијске, интерперсоналне, управљање стресом и временом...)
- Вјештине писмености / рачунања
- Неприлагођени систем образовања
- Лош став према раду или недостатак мотивације (нпр. лоша радна етика, тачност, манири)
- Недостатак радног искуства / животног искуства или зрелости (укључујући опште знање)
- Остало(наведите): _____

16.3. [Уколико је на 15.3 одабрано ДА] Тражиоцима првог посла који долазе са универзитета (заокружите једну или више опција)

- Недостају потребне техничке вјештине или вјештине специфичне за посао
- Недостају потребне вјештине које се односе на личност, став и понашање (комуникацијске, интерперсоналне, управљање стресом и временом...)
- Вјештине писмености / рачунања
- Неприлагођени систем образовања

Лош став према раду или недостатак мотивације (нпр. лоша радна етика, тачност, манири)

Недостатак радног искуства / животног искуства или зрелости (укључујући опште знање)

Остало(наведите): _____



5.4. Секција 4: Услови рада

Појам услова рада обухвата доступност слободног времена, праведну новчану накнаду, постојање и адекватност уговора. Из угла истраживања тржишта рада искључиво се посматра финансијски аспект рада радника и планови послодавца да побољша накнаду за рад радника.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
У којем проценту послодавци планирају да повећају плате радницима за различите групе занимања?	IV. Услови рада П17. и П18.	Разумијевања услова рада, односно кључног параметра (плата) као мотиватора задовољства радним мјестом

Секција IV

Услови рада

12. Планирате ли повећање плата у просјеку у 2022. години?

- а) ДА
- б) НЕ

13. Ако је одговор ДА, молимо наведите за коју групу занимања:

Група занимања	Процент увећања %		
Руководиоци	() 1-10%	() 11-20%	() Преко 20%
Техничари	() 1-10%	() 11-20%	() Преко 20%
Занатски и сродни радници	() 1-10%	() 11-20%	() Преко 20%
Руководиоци машинама, возилима и састављачи производа	() 1-10%	() 11-20%	() Преко 20%
Радници на једноставним пословима	() 1-10%	() 11-20%	() Преко 20%
Канцеларијски и шалтерски радници	() 1-10%	() 11-20%	() Преко 20%
Услужна и трговачка занимања	() 1-10%	() 11-20%	() Преко 20%
Остало - навести: _____	() 1-10%	() 11-20%	() Преко 20%

5.5. Секција 5: Могућност запошљавања угрожених/тешко-запошљивих категорија

За групе становништва које су идентификоване као посебно осјетљиве на тржишту рада према неком од демографских и других обиљежја Завод за запошљавање креира мјере запошљавања. У условима ниске потражње за радном снагом мјере запошљавања могу бити привлачан инструмент за подршку запошљавању, а истовремено могу да придонесу повећању запошљивости одређених тешко запошљивих група. Послодавци често имају различите ставове по питању запошљавања радника из тешко запошљивих група, па се у овој секцији испитује управо тај аспект, те се процјењује да ли се у оквиру тешко запошљивих група налазе неке које су посебно угрожене неповољним положајем код послодаваца, односно њиховом спремношћу или неспремношћу да их запосле.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Које рањиве/ тешко-запошљиве категорије послодавци могу да запосле?	V. Могућност запошљавања рањивих/ тешко-запошљивих категорија П19. и П20	Разумијевање могућности запошљавања рањивих/тешко-запошљивих категорија на тржишту рада како би се осигурала њихова већа укљученост, кроз прилагођене подстицајне мјере

Секција V

Могућност запошљавања угрожених/тешко-запошљивих категорија

14. **Јесте ли спремни да запослите неке од следећих угрожених/тешко-запошљивих категорија радника?** (заокружити један или више понуђених одговора)

- а) Особе с инвалидитетом
- б) Жртве насиља
- ц) Штићеници домова за незбринуту дјецу
- д) Роми
- е) Демобилисани борци
- ф) Жене из руралних подручја
- г) Млади без радног искуства
- х) Старији од 50 година
- и) Неквалификовани радници
- ј) Имигранти (у складу са законским прописима)
- к) Не

15. **Који износ подстицаја би био довољан за запошљавање претходних категорија радника?** (мјесечна накнада, у КМ)

5.6. Секција 6: Практике тражења радника

Иако је према Закону о посредовању и правима за вријеме незапослености у Републици Српској („Службени гласник Републике Српске“, број 30/10, 102/12 и 94/19) дефинисано да „Послодавац доставља Заводу пријаву о потреби за радницима“, Истраживање тржишта рада 2020/2021. године је показало да, приликом тражења радника, послодавци користе више различитих приступа, при чему се најчешће користе лични контакти и познанства, слиједи биро за запошљавање, те увид у властиту базу биографија кандидата итд. Другим ријечима, већина послова који се нуде се налази на скривеном тржишту рада, које се састоји од радних мјеста која још нису оглашена или неће ни да буду оглашена, а радници ће да буду ангажовани. Под тим се подразумевају прије свега радна мјеста у приватном сектору која настају као резултат пензионисања, отпуштања, ширења компанија. За Завод је једна од најзначајнијих активности посредовање при запошљавању, те је с тога неопходно да се разумију канали тражења радника, те да се дјелује на начин да Завод заузима што је могуће значајнију улогу у посредовању на тржишту радне снаге.

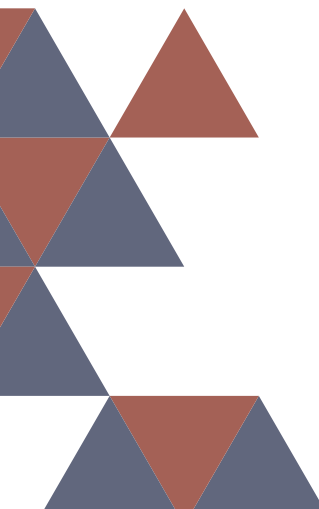
Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Како послодавци уобичајено траже нове раднике?	VI. Практике тражења радника П21.	Разумијевање начина проналаска радника од стране послодавца с циљем унапређивања услуга Завода

Секција VI

Праксе тражења радника

16. **Како уобичајено тражите нове раднике?** (заокружити један или више понуђених одговора)

- а) Посредовањем бироа за запошљавање
- б) Личним контактима, путем познанстава и препорука
- ц) Посредством средстава јавног информисања
- д) Путем Интернет странице фирме
- е) Кориштењем друштвених мрежа
- ф) Посредством приватних агенција за запошљавање
- г) Посредством образовних установа
- х) Кориштењем властите база података
- и) Остало – навести: _____



5.7. Секција 7: Потребе за оспособљавањем радника

Оспособљавањем и стручним усавршавањем активног становништва поспјешује се економски развој. Главни циљ оспособљавања је задовољавање потребе за стручним радницима. У вријеме рецесивних економских услова напори су усмјерени у првом реду на очување постојеће запослености кроз оспособљавање већ запослених радника у предузећима, те њихово прилагођавање измијењеним условима у предузећу. Завод за запошљавање има задатак не само да запошљава незапослена лица, већ и да утиче на смањење могућег ризика од отпуштања радне снаге, те се кроз ову секцију истражује које промјене у пословању очекују послодавци, те да ли постоји могућност за помоћ Завода како би се те промјене превазишле са најмањим могућим шокovima по већ запослену радну снагу.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Да ли послодавци планирају увођење нових технологија, који би довели до потребе за оспособљавањем/ обуком нових радника?	VII. Потребe за оспособљавањем радника П22. П23. П24.	Разумијевање планова послодаваца с циљем пружање подршке у проналаску/ оспособљавању нових радника

Секција VII

Потребе за оспособљавањем радника

17. Ако планирате у 2022. години да уведете нове технологије или промјене у процесу рада које ће довести до потреба за додатном обуком и оспособљавањем запосленика, наведите потребну врсту обуке (уколико не планира, заокружити опцију х):

- а) Обука за конкретне послове која би се спровела у оквиру радног мјеста код послодавца
- б) Рад на рачунару или друга информатичка обука
- ц) Страни језици
- д) Управљање возилом високе категорије
- е) Управљање пројектима
- ф) Доквалификација и преквалификација
- г) Остало: _____
- х) Не планирам

18. [Ако је на П22 одговорено неком од опција између а и г] молимо наведите које промјене организације пословања планирате да uvedete (уписати одговор)

19. [Ако је на П22 одговорено неком од опција између а и г] У којим областима Вам је потребна помоћ у преквалификацији радника? (уписати одговор)

5.8. Секција 8: Могућност и услови менторисања студената/незапослених особа

Улога ментора за приправнике или спровођење практичне наставе у предузећима је кључно за адекватно достизање исхода учења наставног програма за занимање за које се ученици школују. Ментор је тренер, мотиватор, оцјењивач, те савјетник студентима који обављају праксу у предузећима. Улога ментора је комплексна и стога посебна пажња треба да се усмјери на адекватну припрему ментора и њихово континуирано усавршавање, па предузећа најчешће не посвећују пажњу овој функцији, јер им није приоритетна за обављање основне дјелатности. Како је дуално образовање тек у раној фази развоја у Републици Српској, кроз ову секцију упитника се испитују тек намјере и спремност послодаваца да обезбиједи адекватне услове за ученике на пракси, али не и тренутне праксе. Како би се олакшао рад анкетара у упитнику су испрограмирани „падајући менији“ са 200 занимања од којих је потребно да се изабере она за која је послодавац заинтересован.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Имају ли послодавци могућност менторисања и обучавања студената/незапослених особа, и ако да, у којим групама занимања?	VIII. Могућности у услови менторисања студената П25. П26. П28. П29.	Осигуравање подстицајних мјера подршке менторисања студената и незапослених особа Информисање школе о послодавцима који су спремни да приме ученике и студенте
Колико су послодавци спремни да плате студенте приликом стручног усавршавања?	VIII. Могућности у услови менторисања студената П27.	Разумијевање могућности послодаваца по питању финансирања студената.

Секција VIII

Могућност и услови менторисања студената/незапослених особа

20. **Имате ли могућности да примате ученике и студенте на практичну наставу:**

- Можемо да осигурамо ментора за практичну наставу
- Можемо да осигурамо опрему за практичну наставу
- Можемо да осигурамо материјал за практичну наставу
- Можемо да осигурамо простор за практичну наставу
- Не, немамо такве могућности

21. **Ако је одговор на претходно питање ДА, молимо наведите занимање за које бисте организовали практичну наставу?**

Назив занимања	Број ученика или студената
1. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]
2. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]
3. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]

22. **Колики износ мјесечне накнаде сте спремни да платите за ученике/студенте на пракси?**

23. Имате ли могућности да организујете обуке, стручно оспособљавање и усавршавање за незапослене особе (ментор, опрема, простор, материјали)?

- Можемо да осигурамо ментора
- Можемо да осигурамо опрему
- Можемо да осигурамо материјал
- Можемо да осигурамо простор
- Не, немамо такве могућности

24. Ако је одговор на претходно питање ДА, молимо да наведете занимање за које бисте организовали обуку?

Назив занимања	Број незапослених особа
1. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]
2. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]
3. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]

5.9. Секција 9: Вишак радника

Промијењени друштвени и економски односи се одражавају на ситуацију у радно-правним односима. Измјенама радног законодавства омогућена је „флекс-сигурност“ која подразумијева флексибилизацију радних односа (пријем, трајање и врста уговора, отпуштање и сл.), олакшан је пријем и отпуштање радника, али истовремено и обезбјеђивање достојанства и социјалне сигурности радника, првенствено заштитним мјерама државе. Кључна институција за пружање подршке предузећима и отпуштеним радницима је Завод за запошљавање, па је неопходно и да Завод прати кретања у овом аспекту тржишта рада.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Да ли ће у неким занимањима у 2022. години да постоји вишак радника, и ако да, у којим занимањима?	IX. Вишак радника П30. П31.	Идентификација групе радника која ће потенцијално да остане без посла и за које ће бити потребно да се осигура финансијска подршка на бироу
Који су главни разлози због којих очекујете вишак запосленика?	IX. Вишак радника П32.	Идентификација разлога појаве вишка запослених како би на одговарајући начин могло да се приступи уклањању/ублажавању разлога
Како уобичајено послодавци приступају проблему рјешавања вишка запослених?	IX. Вишак радника П33.	Идентификација приступа рјешавању вишка запослених

Секција IX

Вишак радника

25. Ако ћете имати вишак запослених у 2022. години, на који начин планирате да рјешавате вишак запослених? (заокружити један или више понуђених одговора, у случају да неће имати заокружити одговор под х)

- а) Распоред на друго радно мјесто
- б) Распоред у другу организациону јединицу
- ц) Отказ уговора о раду
- д) Обука, доквалификација, преквалификација
- е) Скраћивање радног времена
- ф) Сарадња са службом за запошљавање (збрињавање радника у процесу стечаја, ликвидације и др....)
- г) Остало - навести: _____
- х) Нећу имати вишак запослених у 2022. години

26. [Ако је одговор под ц - отказ уговора о раду] Молимо унесите одговарајуће податке у понуђене колоне у табели (унијети одговарајуће податке у понуђене колоне):

Назив занимања	Број особа	Стручна спрема
1. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]	[одабрати]
2. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]	[одабрати]
3. [одабрати са листе од 200 занимања]	[уписати]	[одабрати]

27. [Ако је одговор под ц - отказ уговора о раду] Молимо наведите разлоге:

- а) Смањење обима пословања
- б) Промјене у организацији пословања
- ц) Остало-навести: _____

5.10. Секција 10: Сарадња са Заводом за запошљавање Републике Српске

Да би Ј. У. Завод за запошљавање Републике Српске успоставио квалитетну и трајну сарадњу са послодавцима, неопходно је да се преиспитује задовољство послодавца, да се суочи са изазовима и да се пронађу адекватна рјешења. Изазов који је у фокусу ове секције је процес, ефикасност и квалитет пружања услуге посредовања у запошљавању. У овој секцији упитника се испитује које услуге користе послодавци, те колико су са њима задовољни, али се и остављају могућности да послодавци предложе модалитете сарадње, те дају друге коментаре уколико сматрају за потребно.

Истраживачко питање	Секције упитника / питања	Сврха
Колико су послодавци задовољни са сарадњом са заводима/бироима/службама?	Х. Сарадња са заводима и бироима/службама ПЗЗ. ПЗ4. ПЗ6. ПЗ6.	Идентификација позитивних и негативних аспеката услуга које пружају заводи/бирои/службе с циљем унапређивања услуге

Секција X

Сарадња са заводима и бироима/службама

Оглашавање слободних радних мјеста	н.к.	1	2	3	4	5
Информисање о понуди радне снаге	н.к.	1	2	3	4	5
Посредовање у запошљавању потребног профила радне снаге	н.к.	1	2	3	4	5
Селекција радне снаге за потребе познатог послодавца	н.к.	1	2	3	4	5
Понуда мјера/програма суфинансирања запошљавања	н.к.	1	2	3	4	5
Понуда програма обуке, доквалификације, преквалификације	н.к.	1	2	3	4	5
Ажурност у испуњавању преузетих / уговорених обавеза	н.к.	1	2	3	4	5
Учешће на сајму запошљавања	н.к.	1	2	3	4	5
Правна помоћ	н.к.	1	2	3	4	5
Рјешавање проблема вишка запослених	н.к.	1	2	3	4	5
Остало - навести:	н.к.	1	2	3	4	5

(н.к. нисмо користили; 1 - потпуно сам незадовољан; 2 - дјелимично сам незадовољан; 3 - нити сам задовољан нити незадовољан; 4 - дјелимично сам задовољан; 5 - потпуно сам задовољан)

29. Молимо Вас реците нам Ваше мишљење о томе како Вам служба за запошљавање може помоћи и Ваш приједлог о томе на који начин бисмо могли да унаприједимо сарадњу послодаваца и служби за запошљавање

30. Да ли сте сагласни да Вас контактира служба за запошљавање и да Вам упути одговарајуће кандидате ако сте исказали потребу за радницима у овом упитнику?

ДА	НЕ
----	----

31. Наведите додатни коментар:



АКАДЕМИЈА

ЗА
УНАПРЕЂЕЊЕ ИСТРАЖИВАЊА
ТРЖИШТА РАДА