



Анкета послодаваца 2025. године

Резултати анкете послодаваца
и **прогнозе потреба за запошљавањем**
за период од 2025 - 2027. године

Аутори:

Милијана Смиљковић, Ipsos Strategic Marketing
Александар Зорић, Ipsos Strategic Marketing

Издавач:

Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Srbija
Регистрована седишта Бон и Ешборн, СР Немачка
Жоржа Клемансоа 19, 11000 Београд, Србија
У име Савезног министарства за економску сарадњу и развој (БМЗ) СР Немачке

Уредник:

Александра Лакићевић,
Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Лектура:

Ана Антић, Ipsos Strategic Marketing

Дизајн:

Fine Art Studio - Photography and design studio

ИСБН број: 978-86-80390-59-8

Београд, новембар 2025. године

Информација за цитирање публикације: ГИЗ (2025). „Анкета послодаваца 2025. године: Резултати анкете послодаваца и прогнозе потреба за запошљавањем за период од 2025. - 2027. године”, Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), Београд.

Анкета послодаваца 2025. године: Резултати анкете послодаваца и прогнозе потреба за запошљавањем за период од 2025. - 2027. године израђена је у оквиру глобалног програма „Центри за миграције и развој” (ЗМЕ), који у Србији спроводи Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, по налогу Савезног министарства за економску сарадњу и развој (БМЗ) СР Немачке. Анализа је израђена у сарадњи са Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије, Националном службом за запошљавање Републике Србије, Привредном комором Србије и Унијом послодава Србије уз стручну подршку компаније Ipsos Strategic Marketing. Садржај навода публикације не одражава нужно ставове Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH и Савезног министарства за економску сарадњу и развој (БМЗ) СР Немачке.

Садржај

1. Увод	5
2. Методолошке напомене	7
3. Резултати анкете послодаваца Главни налази	9
4. Кретање запослености у 2025. години.....	13
5. Предвиђања послодаваца за 2026. годину	15
6. Предвиђања послодаваца за 2027. годину	17
7. Планирано кретање запослености према нивоу квалификације и врстама занимања 2025 - 2027. године	19
8. Планирано запошљавање према разлозима	23
9. Структура и начин запошљавања у пословним субјектима у 2024. години	27
10. Пословни субјекти према проблемима са недостатком радне снаге у 2024. години.....	31
11. Разлози незадовољене потребе за радницима	33
12. Мере послодаваца за превазилажење потешкоћа у проналажењу радника	39
13. Ставови послодаваца о недостајућим знањима и вештинама код запослених	43
14. Мере које су послодавци предузимали како би превазишли потешкоће са којима се суочавају услед недостатка потребних знања и вештина код својих запослених.....	47
15. Закључци и препоруке	49
16. Анекс 1	53
17. Анекс 2	87
18. Анекс 3	97
19. Анекс 4	99



Увод

Циљ истраживања је да се утврде кадровске потребе послодаваца и препреке у запошљавању како би се креирале ефикасније мере запошљавања и обука, ускладиле квалификације радне снаге са потребама тржишта рада и обезбедила боља подршка послодавцима. Дакле, Анкета послодаваца треба да пружи податке релевантне за праћење трендова на тржишту рада и потреба за вештинама.

Истраживање прогноза потреба тржишта рада спроведено је на основу анкетирања послодаваца, а за његове потребе коришћен је електронски упитник.

Овом анкетом прикупљане су информације које се могу поделити у четири кључне области: предвиђено кретање запослености у периоду 2025 – 2027. године, потребе за занимањима, проблеми у запошљавању и недостајућа знања и вештине.

Инструмент за спровођење анкете је образац упитника који је формиран (модификован) у сарадњи са члановима радне групе коју су чинили представници Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Привредне коморе Србије, Националне службе за запошљавање, Уније послодаваца Србије и други. За потребе овог истраживања, модификована је и до сада коришћена листа знања и вештина. Листа знања и вештина коришћена у овом истраживању заснована је на *ESCO*¹ шифарнику и верификована је од стране представника Европске фондације за обуку (*ETF- European Training Foundation*).

Извештај се састоји од неколико целина: методолошке напомене, анализа података и основни подаци анкете, закључци и препоруке. Због своје обимности, табеларни подаци дати су у Анексу 1, дизајн узорка налази се у Анексу 2, реализација узорка је у Анексу 3. У Анексу 4, налази се упитник са упутством за попуњавање.

1 European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)

Методолошке напомене

Истраживањем је обухваћено 8 макросектора делатности који су груписани на следећи начин:

- Пољопривреда, шумарство и рибарство (A),
- Рударство, снабдевање енергијом и водом (B+D+E),
- Прерађивачка индустрија (C),
- Грађевинарство (F),
- Трговина и поправка моторних возила (G),
- Саобраћај и складиштење, смештај и информисање (H+I+J),
- Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L),
- Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности (M+N+Q+R).

Истраживањем нису обухваћени пословни субјекти у следећим делатностима:

- О - Државна управа и обавезно социјално осигурање,
- Р - Образовање,
- S - Остале услужне делатности,
- Т - Делатност домаћинства као послодавца,
- U - Делатност екстериторијалних организација и тела.

Величина пословног субјекта односи се на величину засновану на броју запослених. У обухват су укључени и предузетници који имају више од 10 запослених.

Посматрана популација је према величини подељена на подскупове:

- мала – 10 - 49 запослених,
- средња – 50 - 249 запослених,
- велика – 250 и више запослених.

Прикупљање података спроведено је у периоду од јуна до почетка септембра 2025. године. Нешто дуже трајање ове фазе првенствено је последица периода летњих одмора, током којег многи потенцијални испитаници нису били доступни. На крају, анкетирано је 2 200 пословних субјеката колико је и било планирано узорком (више о методологији узорка у Анексу 2 и Анексу 3).

ДЕФИНИЦИЈЕ И ОСНОВНИ ПОЈМОВИ

Под појмом запослени подразумевају се лица која имају заснован радни однос са послодавцем (на одређено или неодређено време), као и лица која раде по основу уговора о обављању привремених и повремених послова. Под појмом запослени не подразумевају се лица која послодавац ангажује преко агенција за привремено запошљавање, тзв. изнајмљени радници. Они се приказују као запослени у агенцијама за привремено запошљавање.

Бруто стопа креирања послова је однос укупног броја новозапослених и укупног броја запослених у предузећима у одређеном временском периоду, изражен у процентима.

Бруто стопа гашења послова је однос укупног броја уташених послова и укупног броја запослених у предузећима у одређеном временском периоду, изражен у процентима.

Нето стопа креирања послова је разлика бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова.

Бруто стопа релокације послова је збир бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова.

Методолошко појашњење за нивое квалификације: у питању су најнижи захтевани нивои квалификације за рад на одговарајућим пословима.

РЕЗУЛТАТИ АНКЕТЕ ПОСЛОДАВАЦА

Главни налази

- Предвиђања послодаваца за период 2025 – 2027. показују позитивну нето динамику запошљавања, што значи да би број новокреираних радних места требало да надмаши број угашених у већини квалификационих и професионалних група. Овај резултат указује на пројектован умерен, али стабилан раст запослености, уз постепено структурно прилагођавање тржишта рада променама у привредној структури и технолошком развоју.
- Према пројекцијама послодаваца, највеће нето стопе креирања послова очекују се 2025. године - 2,2%.
- У 2026. години очекује се одређено успоравање (предвиђена нето стопа креирања послова је 2,1%), док се 2027. године предвиђа стабилизација на нижем нивоу нето креирања послова од 1,4%, што може бити последица засићења одређених тржишних сегмената и успоравања економског раста, али и неизвесности и немогућности послодаваца да планирају на средњи рок.
- Послодавци највеће повећање запошљавања очекују код средњих, а затим и код виших квалификација, док је тражња за најнижим нивоима образовања ограничена.
- Највећи допринос предвиђеном расту запослености даће макро-сектори делатности: Рударство, снабдевање енергијом и водом, Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности и Саобраћај и складиштење, смештај и информисање. Око 70% укупног раста запослености у периоду 2025 - 2027. биће сконцентрисано у ова три сектора.
- Највеће ефективно повећање запослености до краја 2027. године, према пројекцијама послодаваца, очекује се у групи Услужна и трговачка занимања, нешто више од 20 000 запослених и у групи Руковаоци машинама и постројењима, монтери и возачи, нешто више од 17 000.
- У периоду 2025 – 2027, повећање обима посла представља један од главних разлога за ново запошљавање, нарочито у малим и средњим предузећима.
- Замена запослених који одлазе из других разлога остају најстабилнија категорија разлога новог запошљавања, што указује на континуитет флукуације радне снаге.

- Регионалне разлике су умерене, али показују да се највећи раст потражње за радном снагом очекује у Београдском региону и Јужној и Источној Србији.
- Током 2024. године, готово половина пословних субјеката (48,9%) у посматраној популацији није имала ново запошљавање.
- Током 2024. године, најзаступљенији облици запошљавања били су: преко других оглашивача (портали попут Инфостуда и слично) - 31,2% укупног запошљавања; други по реду је модалитет остали начини запошљавања – чак 29,5%; затим путем директног оглашавања без посредника - 20,9%; и преко Националне службе за запошљавање (НСЗ) - 13,4%.
- Посматрано према макросекторима делатности, највећи број новозапослених у 2024. години евидентиран је у: Прерађивачкој индустрији, око 25 000 лица, што је 26% укупног запошљавања; Саобраћају, складиштењу и информисању, око 19 000 лица, односно 19,5%; и Стручним, административним, здравственим и уметничким делатностима, 15 000 лица, односно 15,8%.
- Од укупно 18 031 пословног субјекта који чине посматрану популацију, 9 200 је током 2024. године имало нова запошљавања, док је 3 084 пријавило проблеме са недостатком радне снаге приликом попуњавања слободних радних места. То значи да је 17,1% свих пословних субјеката у посматраној популацији, односно трећина (33,4%) оних који су запошљавали у 2024. години, имало потешкоће у проналажењу потребних радника.
- Највећи удео пословних субјеката који су се суочили са недостатком радне снаге, како у односу на укупан број посматраних пословних субјеката, тако и у односу на број оних који су запошљавали у 2024. години, забележен је у Рударству, снабдевању енергијом и водом и Прерађивачкој индустрији, што указује на изражену потражњу за техничким и занатским профилима.
- Проблеми са недостатком радне снаге расту са величином предузећа. Док је 29,8% малих предузећа имало потешкоће при запошљавању, тај удео расте на 40,4% код средњих и достиже 49,9% код великих пословних субјеката.
- Највећи удео пословних субјеката са проблемом попуњавања радних места у односу на укупан број пословних субјеката који су запошљавали током 2024. године, забележен је у Региону Војводине (43,8%), затим у Региону Јужне и Источне Србије (35,0%) и Региону Шумадије и Западне Србије (32,1%). Најмањи удео има Београдски регион (30,8%).
- Више од половине свих наведених потешкоћа односи се на дефицит радне снаге на тржишту рада.
- Квалитативни разлози (знање, искуство, вештине) чине око четвртину свих случајева, док је незадовољство кандидата зарадама и условима рада присутно у око 18% случајева.
- Најизраженији дефицит постоји код занатских, услужних и оперативних занимања, док се код стручњака и административних радника чешће јављају проблеми са компетенцијама и мотивацијом кандидата.
- Најчешће мере које су послодавци предузимали за превазилажење поте-

шкоћа у проналажењу адекватних радника на укупном нивоу јесу: повећање зарада и увођење додатних стимулација – 21,4%; интерне обуке на радном месту – 21,4%; редефинисање постојећих радних задатака и организације посла – 15,4%; задржавање запослених који су стекли услов за пензију – 9,5%; сарадња са Националном службом за запошљавање или јавно признатим организаторима активности образовања одраслих (ЈПОА) – 7,9%; регрутовање страних држављана – 6,5%; није предузета ниједна мера – 6,3%.

- Непредузимање мера (6,3%) је важно упозорење јер је реч најчешће о малим послодавцима који немају кадровске, финансијске или организационе капацитете да реагују.
- Регионално посматрано: Регион Војводине предњачи са мером повећање зарада (32%). Београдски регион карактерише највећа разноврсност мера и мањи удео непредузимања мера. Регион Шумадије и Западне Србије бележи висок ниво пасивности, непредузимање мера је значајно и чини скоро 13%. У Региону Јужне и Источне Србије, изразито је висок удео учешћа интерних обука, чак 40%, и значајно је виши него у осталим регионима.
- Посматрано према величини пословних субјеката, видљив је образац да што је предузеће веће, то је активније и спектар мера је шири, а укључује технолошке, кадровске и системске интервенције.
- Мали број пословних субјеката (само 5% укупне посматране популације) је указао на проблеме недостатка знања и вештина код постојећих запослених. Поред тога, идентификовано је да знања и вештине недостају релативно малом броју запослених, код нешто више од 11 000 запослених, што чини мање од 1% укупне посматране популације.



Кретање запослености у 2025. години

На основу резултата анкете (Табела 1), процењује се да ће до краја 2025. године бруто стопа креирања послова бити умерена и износити 6,9% те ће уз стопу гашења послова од 4,7% стварати умерену нето стопу креирања послова од 2,2% кроз динамику, односно бруто релокацију послова која износи 11,6%.

Стопе креирања и гашења послова треба посматрати појединачно као одраз тенденције прилива и одлива запослених у наведеним макросекторима, али и у светлу апсорпционе моћи запошљавања одређеног сектора који се посматра кроз његов удео у укупној запослености. Стога је неопходно посматрати појаву и кроз апсолутне промене у броју запослених. Исто се односи и на анализу према величини предузећа, као и према регионима, односно изабраним територијалним јединицама.

Раст запослености (веће креирање послова у односу на гашење) до краја 2025. године предвиђен је у скоро свим посматраним макросекторима. Једини макросектор који показује незнатно смањење запослености, односно негативну нето стопу креирања послова од 6,4% је сектор Финансијске делатности, осигурање и некретнине. С обзиром на његово изразито мало учешће у укупној запослености и апсорпциону моћ, ова кретања не могу имати значајан утицај на укупно кретање запослености. Изразито висока стопа релокације послова од 38,6%, условљена већом брутом стопом гашења послова од 22,5% од (такође високе) бруто стопе креирања послова од 16,1%, пре су слика реструктурирања које се дешава у овом макросектору него сигнал нестабилности.

Највеће нето стопе креирања послова забележене су у макросекторима: Рударство, снабдевање енергијом и водом (6,7%), Саобраћај и складиштење, смештај и информисање (3,4%), Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности (3,2%) и Грађевинарство (2,5%). Очекивани раст запослености у наведеним макросекторима делатности производ је нормалне флукуације запослених која се креће у распону од 13% у Рударству, снабдевању енергијом и водом до 18,5% у Стручним, административним, здравственим и уметничким делатностима, а која подразумева умерену динамичност у бруто стопама креирања и гашења послова.

Изражено у апсолутним бројевима, до краја 2025. године, у посматраној популацији, очекује се раст запослености од скоро 30 000 у односу на 2024. годину. Највећи допринос даће макросектори делатности: Рударство, снабдевање енергијом и водом и Саобраћај и складиштење, смештај и информисање са ефективним

повећањем нешто већим од по 7 000 у сваком сектору понаособ и Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности, раст од преко 5 000. Скоро 70% укупног раста запослености концентрисано је у ова три сектора.

Најнижа стопа нето креирања послова очекује се у Прерађивачкој индустрији - 0,7%, у сектору делатности који запошљава највећи број лица. Према подацима о регистрованој запослености, овај сектор тренутно запошљава скоро пола милиона запослених, односно нешто више од 400 000 запослених према Анкети послодаваца која не обухвата микропредузећа.

Посматрано према величини пословних субјеката, мала предузећа, која запошљавају од 10 - 49 запослених, имају највишу нето стопу креирања послова, 3,8%, уз уједно и највише вредности бруто стопе креирања послова, 9,6%, и бруто стопе релокације послова, 14,6%. Очекује се да ће до краја 2025. године ефективно повећање запослености бити веће од 11 000 запослених у малим предузећима, што чини више од 42% укупног очекиваног повећања запослености. Велики пословни субјекти очекују повећање, такође од око 11 000, док је у пословним субјектима који запошљавају од 50 - 249 запослених, очекивани ефективни раст знатно скромнији, нешто испод 5 000.

Када је реч о регионима, у Београдском Региону и Региону Шумадије и Западне Србије, очекивана нето стопа креирања послова је у нивоу републичког просека, 2,1% и 2,2%, респективно. Регион Војводине бележи исподпросечну нето стопу креирања послова (1,6%), праћену најнижим бруто стопама отварања и гашења послова у односу на остале регионе, што га чини најмање динамичном територијом, са стопом релокације послова од само 6,5%. Насупрот Региону Војводине налази се Регион Јужне и Источне Србије, са нето стопом креирања послова од чак 3,7%, што се може сматрати изразито високом вредношћу, с обзиром на то да овај регион карактерише највиша стопа незапослености, праћена најнижом стопом запослености према подацима Анкете о радној снази. Међутим, и висока стопа релокације послова која износи 13,8% и која је за 2025. на истом нивоу као у Београду (13,7%) показује да постоји покретање овог тржишта.

Уколико посматрамо округе, односно територијалне области од интереса због пилотирања Гаранције за младе, у Расинском округу је уочљива изразито висока стопа нето креирања послова од чак 8%, условљена веома високом стопом бруто креирања послова (9,5%) и значајно исподпросечном бруто стопом гашења послова (1,5%). Сремска област има ниску нето стопу креирања послова за 2025. годину (1,2%), док је та стопа за Нишавску област у истом периоду износила 3,0%.

Предвиђања послодаваца за 2026. годину

На основу резултата анкете, процењује се да ће до краја 2026. године (Табела 2) бруто стопа креирања послова бити релативно ниска и износити 4,8%, док ће бруто стопа гашења послова износити 2,8%, стварајући умерену нето стопу креирања послова од 2,1%, као и ниску динамику односно бруто релокацију послова од 7,6%. Овде још једном треба скренути пажњу на чињеницу да су послодавци били прилично опрезни у давању прогноза на средњи рок.

Пројекције послодаваца предвиђају раст запослености у свим посматраним макросекторима делатности. За разлику од 2025. године, када је макросектор Финансијске делатности, осигурање и некретнине једини имао негативну нето стопу креирања послова, према подацима за 2026. годину, највиша нето стопа креирања послова (5,9%) указује на стабилизацију и потврђује да је 2025. година била година реструктурирања, пре свега у финансијским делатностима. У односу на 2025. годину, бруто стопа релокације послова се смањује на 20,6% уз појачану бруто стопу запошљавања (13,2%). Након периода брзе трансформације у 2025. години, овај макросектор из високодинамичног прелази у умерено динамично кретање.

Предвиђања послодаваца за 2026. годину показују да ће нето стопу креирања послова већу од просечне за Републику Србију (2,1%) имати и следећи макросектори: Рударство, снабдевање енергијом и водом (4,5%), Саобраћај и складиштење, смештај и информисање (3,5%), Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности (3,4%) и Грађевинарство (2,5%). Најнижа нето стопа креирања послова очекује се, као и 2025. године, у Прерађивачкој индустрији (0,5%).

Изражено у апсолутним бројевима, у 2026. години, у посматраној популацији очекује се раст запослености од око 26 000. Највећи допринос даће макросектори делатности: Саобраћај и складиштење, смештај и информисање, са ефективним повећањем нешто већим од 7 500 запослених, затим Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности (раст од око 5 700) и Рударство, снабдевање енергијом и водом, нешто више од 5 000 запослених. Као и у 2025. години, очекује се да ће око 70% укупног раста запослености бити концентрисано у ова три сектора.

Предвиђања послодаваца показују да се и у 2026. години очекује да мала предузећа буду генератор запослености. Пројектована нето стопа креирања послова за мала предузећа износи 3,7%, затим следе велики пословни субјекти са нето стопом креирања послова од 1,8%, док та стопа предвиђена за пословне субјек-

те који се према броју запослених сврставају у средња предузећа, износи 1,1%. Очекује се да мали пословни субјети током 2026. приме скоро 12 000 нових запослених, велика предузећа око 10 000, док ће раст запослености у средњим предузећима износити око 5 000.

Посматрано према регионима, у 2026. години највећа нето стопа креирања послова (као и за 2025. годину) очекује се у Региону Јужне и Источне Србије (3,3%), што је у апсолутним бројевима око 5 000 запослених више. Следи Београдски регион, са планираном нето стопом од 2,3% (ефективно повећање 13 500 запослених). Очекивана нето стопа креирања послова за Регион Шумадије и Западне Србије износи 1,8%, док је за Регион Војводине 1,0%.

Послодавци и за 2026. годину предвиђају позитивне трендове у окрузима у којима ће се спроводити пилот-програм Гаранција за младе. У све три области планирана нето стопа креирања послова је виша од републичког просека, који износи 2,1%. Нето стопе креирања послова по окрузима износе: Нишавки 3,7%, Расински 3,3% и Сремски 2,3%.

Предвиђања послодаваца за 2027. годину

Са протоком времена пројекције послодаваца су све обазривије и дају слику успоравања динамике на тржишту рада. Сви праћени параметри показују ниже вредности. Очекивана бруто стопа релокације послова за 2027. годину (Табела 3) износи 6,3% и резултат је очекиване бруто стопе гашења послова од 2,4% и бруто стопе креирања послова од 3,8%. Овако ниска динамика ствара и ниску нето стопу креирања послова од 1,4%.

Иако ниска, нето стопа креирања послова ни у једном макросектору не бележи негативне вредности. Нето стопа креирања послова већа од 3% очекује се у макросекторима Финансијске делатности, осигурање и некретнине и Рударство, снабдевање енергијом и водом. Најнижа нето стопа креирања послова од само 0,2% очекује се у Прерађивачкој индустрији.

Изражено у апсолутним бројевима, у 2027. у посматраној популацији очекује се раст запослености од око 18 000. Највећи допринос даће макросектори делатности: Рударство, снабдевање енергијом и водом, раст од око 4 500 запослених, Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности, нешто више од 4 000 запослених и Саобраћај и складиштење, смештај и информисање, око 4 000. Као и претходних година, око 70% укупног раста запослености биће концентрисано у ова три сектора.

Посматрано према величини пословних субјеката, највећа нето стопа креирања послова је у малим предузећима, 2,1% затим следе велика предузећа са стопом од 1,6%, док је та вредност за средња предузећа 0,4%. Очекује се да ће до краја 2027. године ефективно повећање запослености мерено апсолутним бројевима бити највеће у великим пословним субјектима, нешто више од 9 500, што је 52% укупног очекиваног повећања запослености. Мали пословни субјекти очекују повећање од 7 000 запослених, што чини скоро 40% укупног очекиваног повећања запослености. С друге стране, допринос повећању укупне запослености у посматраној популацији пословних субјеката који се према величини разврставају у средња предузећа је тек неких 9%, односно 1 600 лица.

Посматрано према регионима, нето стопа креирања послова већа од просека за Републику Србију очекује се у Региону Јужне и Источне Србије, 1,9% и Београдском Региону 1,6%. За Регион Шумадије и Западне Србије и Регион Војводине планирана нето стопа креирања послова износи 1,0%. Исказано у апсолутним вредностима, Београдски регион очекује раст од скоро 10 000 запослених. То значи да ће више од половине укупног очекиваног раста запослености у посматра-

ној популацији за 2027. годину бити концентрисано у Београдском Региону.

Посматрано према територијалним областима од интереса, једино Сремска област и у 2027. години бележи континуиран позитиван тренд, односно раст из године у годину. Очекивана нето стопа креирања послова за Сремску област износи 2,5%. У Расинској области, очекивана нето стопа креирања послова износи 1,5%, док је за Нишавску област предвиђена нето стопа креирања послова тек 1,0%.



Планирано кретање запослености према нивоу квалификације и врстама занимања 2025 - 2027. године

Анкета послодаваца за период 2025 - 2027. године показује позитивну нето динамику запошљавања, што значи да се очекује да број новокреираних радних места надмаши број угашених, како према секторима делатности и величини предузећа, тако и у већини квалификационих и професионалних група. Резултати анкете указују на умерен, али стабилан раст запослености, уз постепено структурно прилагођавање тржишта рада променама у привредној структури и технолошком развоју.

Према пројекцијама, највеће нето стопе креирања послова очекују се 2025. године, што је у складу с фазом пословног оптимизма и планираним инвестицијама у производне секторе, услуге и дигиталну трансформацију, али и са могућношћу прецизнијег планирања послодаваца на кратак рок. У 2026. години очекује се одређено успоравање, док се 2027. године јавља тенденција стабилизације на нижем нивоу нето креирања послова, што може бити последица засићења одређених тржишних сегмената и успоравања економског раста, али такође не треба занемарити фактор немогућности послодаваца да дају прецизније процене на средњи рок.

Уколико посматрамо податке о планираном гашењу и креирању радних места у периоду 2025 - 2027. према **нивоу квалификације** (Табела 4), можемо да закључимо да послодавци највеће ефективно повећање запослености очекују код средњих, затим виших квалификација, док је тражња за најнижим нивоима образовања ограничена.

У оквиру нижих квалификација (Лица без образовања, Ниво 1 и 2) бележи се умерено повећање броја радних места у 2025. и 2026. години, али се 2027. године очекује знатно успоравање раста. То може одражавати тренд аутоматизације рутинских послова и постепено смањење потражње за нискоквалификованом радном снагом. Кумулативно ефективно повећање за период 2025 - 2027. износи нешто мање од 9 000 запослених.

Средњи ниво квалификација (Ниво 3 и 4) представља кичму тржишта рада. Ове категорије бележе највеће апсолутне добитке, што одговара структури наше привреде у којој доминирају производња, трговина и услуге које се ослањају на занимања која произилазе из средњег нивоа образовања. Кумулативно ефективно повећање за период 2025 - 2027. износи нешто више од 50 000 запослених и чини

скоро 70% укупног планираног ефективног повећања запослености. Благо успоравање у 2027. години у односу на претходне две приметно је и у овом случају.

Више квалификације (Ниво 6 и 7) - на основу резултата анкете, можемо закључити да расте потреба и за вишим нивоима образовања. Нето ефекти су позитивни све три године, и у овом случају са блажим растом у 2027, што може да говори о постепеном засићењу тржишта високообразованим кадром. Кумулативно ефективно повећање за период 2025 - 2027. износи нешто више од 14 000 запослених, односно 20% укупног ефективног повећања.

Сумарно, структура тражње показује да средње и више квалификације апсорбују највећи део нових послова. С тим што је кретање запослености у групи запослених са средњим нивоом квалификације флуидније јер су показатељи гашења и креирања радних места релативно високи, што упућује на повећану динамику и ротацију радника.

Уколико посматрамо податке о планираном гашењу и креирању радних места у периоду 2025 - 2027. према **главним групама и врстама занимања** (Табела 5), уочавају се различите динамике између високостручних и мануелних занимања.

Руководиоци и Стручњаци и уметници бележе стабилан раст запослености током целог периода. Техничари и сарадници стручњака имају флукутирајуће кретање, са повременим негативним нето ефектом (2025. и 2027.). Услужна и трговачка занимања, као и Руковаоци машинама и постојењима, монтери и возачи имају највећи раст, док Једноставна занимања бележе стагнацију, што је у складу с глобалним трендовима опадања тражње за нискоквалификованим радом.

У групи занимања **Руководиоци** (Табела 6) највеће ефективно повећање запослености очекује се код Административних и комерцијалних руководиоца и Руководилаца производње и специјализованих услуга.

Међу занимањима у групи **Стручњаци и уметници** највеће кумулативно ефективно повећање запослености очекује се у врсти занимања Стручњаци основних и примењених наука (7 500 запослених у периоду 2025 - 2027, од тога преко 4 000 до краја 2025. године). Као следећа најзначајнија врста, издвајају се Стручњаци за информационо-комуникационе технологије (ИКТ) са кумулативним ефективним растом од 2 600, од чега је половина тог раста предвиђена за 2026. годину.

У групи занимања **Техничари и сарадници стручњака**, Сарадници и техничари у области природних и техничких наука бележе изузетно високу флукутацију током целог периода посматрања, која на крају доводи до негативног ефективног запошљавања. На крају 2027. године очекује се да ће број запослених у овој категорији занимања/ врсти бити мањи за преко 2 000. У врсти Техничари за информационо-комуникационе технологије (ИКТ) и корисничку подршку очекује се да се до краја 2025. године број запослених ефективно смањи за преко 2 000 и да у периоду до 2027. године не буде већих осцилација. Предвиђа се да занимања у врсти Сарадници пословних услуга и администрације забележе највеће ефективно повећање, од скоро 3000 запослених.

У групи занимања **Административни службеници** највеће кумулативно повећање запослености очекује се код Службеника за рад са странкама (раст од око 1 400) и Службеника за евидентирање и обраду нумеричких података (раст од око 1 500).

Услужна и трговачка занимања према предвиђањима послодаваца требало би да у периоду до 2027. године буду најтраженија. Очекивано ефективно повећање износи нешто више од 20 000 и у укупном кумулативном расту на нивоу целе посматране популације учествује са скоро 30%. Овај раст биће праћен великом флукуацијом радника.

Пољопривредници, шумари, рибари и сродни, показују изразиту стагнацију, што се може повезати са наставком депопулације руралних подручја и ниском привлачношћу ових послова за млађу радну снагу.

Послодавци предвиђају да тражња за запосленима из групе занимања **Занатлије и сродни** у наредном периоду неће опати. Кумулативно ефективно повећање до краја 2027. износи 12 000, од чега се половина тог раста односи на занимања из врсте Грађевинска и сродна занатска занимања (осим електричара).

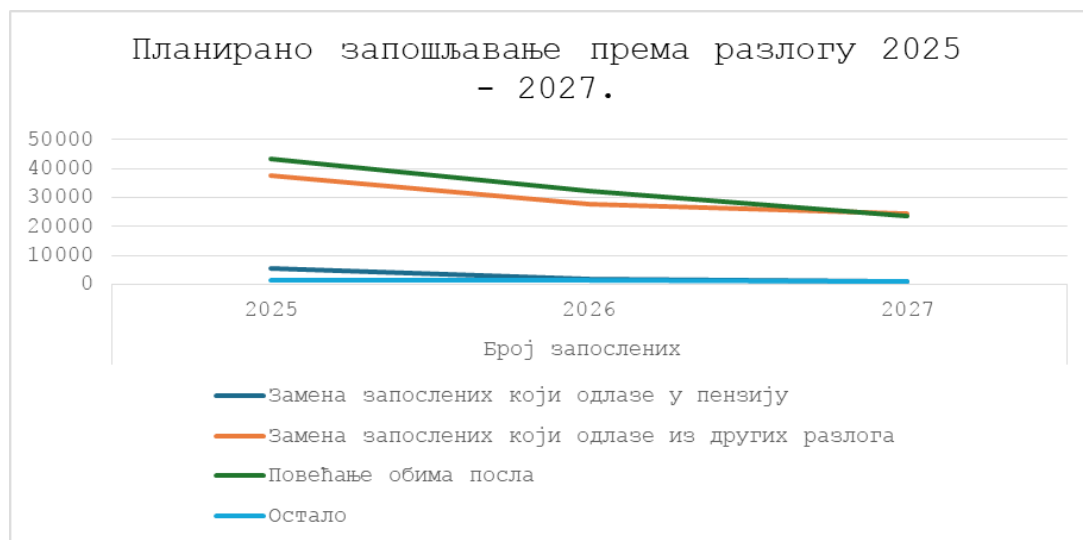
Потражња за **Руковаоцима машинама и постројењима, монтерима и возачима** такође не јењава. Очекује се ефективно повећање запослености у овој групи занимања од 17 000, традиционално доминантно у врсти Возачи и руковаоци покретном механизацијом.

Најтраженија занимања у групи **Једноставних занимања** биће у врстама: Једноставна занимања у рударству, грађевинарству, прерађивачкој индустрији и транспорту (ефективно кумулативно повећање од скоро 3 000) и Занимања на уклањању отпада и остала једноставна занимања, близу 2 500.

Планирано запошљавање према разлозима

У наставку биће анализирани разлози новог запошљавања који би требало да дају прецизније увиде у структурне промене у будућем периоду. У овој анкети разлози новог запошљавања груписани су у три кључне категорије, с тим да су послодавци имали прилику да наведу, у отвореном одговору, и остале разлоге уколико их имају. Понуђени модалитети одговора о разлозима запошљавања су: 1) Замена запослених који одлазе у пензију; 2) Замена запослених који одлазе из других разлога (нпр. добили отказ, дали отказ, истек уговора у слично); 3) Повећање обима посла услед увођења нових производа, услуга, технологија, проширење тржишта и сл; и 4) Остали разлог, навести који.

Према резултатима анкете послодаваца (Табела 10), укупан број планираних запошљавања у наредне три године показује опадајући тренд – са 88 000 у 2025. години, на 63 000 у 2026. и скоро 51 000 у 2027. години. То може указивати на постепено засићење тржишта рада, спорији раст производње, али и могуће утицаје макроекономских неизвесности у Србији и ширем региону.



Највећи број нових запослених планиран је због повећања обима посла $\approx 43\,000$ лица у 2025, што чини 49,4% свих планираних запошљавања. Иако овај разлог задржава водећу позицију, број запослених по овом основу опада за 45% до 2027. године, када се очекује запошљавање од око 24 000 лица (46,7% укупно).

Други по значају разлог је замена запослених који одлазе из других разлога (осим пензије) - флукуација радне снаге. Број таквих запошљавања износи 37 000 у 2025. години, а до 2027. опада на 24 000, што представља смањење од око 35%. У релативном смислу, ова категорија расте са 42,6% на 48,3% у укупној структури, што значи да иако се укупан број смањује, удео запошљавања због флукуације расте. Ово можда најбоље описује тренутну ситуацију и амбијент на тржишту рада Србије јер је послодавцима јако тешко да предвиде на средњи рок у ком правцу ће се развијати њихово пословање, али јасније пројектују нестабилности и неизвесности везане за немогућност налажења и задржавања адекватне радне снаге.

Запошљавање због одласка у пензију чини релативно мали део укупних нових ангажовања, 6,4% у 2025. години, али тај удео нагло опада на 2,5% у 2027. години. Број оваквих случајева пада са око 5 500 на 1 200, што је смањење за више од 75%. Могуће је да послодавци не планирају системску замену пензионисаних радника, већ прерасподелу послова или аутоматизацију. Такође, овај тренд може бити одраз старосне структуре запослених и постепеног смањења генерација које одлазе у пензију.

Категорија „остало“ чини мали удео (око 2%), те стога њу није неопходно детаљније анализирати.

Уколико посматрамо планирано запошљавање према нивоу квалификације и разлогу у периоду 2025 – 2027. (Табела 11), можемо видети да иако је на укупном нивоу приметан тренд смањења тражње за радном снагом, структура по нивоу квалификације показује значајне разлике у обиму и динамици планираног запошљавања.

У групи **Лица без стеченог образовања и Ниво 1** очекује се запошљавање 6 000 лица у 2025. години, али број пада на 3 000 у 2027. години. Највећи део ових ангажовања односи се на повећање обима посла (2 900 у 2025, 935 у 2027. години), док је замена запослених који одлазе из других разлога такође значајна (2 600 у 2025, 2 100 у 2027. години). Ово указује да се ова категорија радника користи пре свега као оперативна подршка у физичким и мање квалификованим пословима, уз високу флукуацију радне снаге.

Ниво 2 квалификације: Број планираних запошљавања креће се од скоро 2 000 у 2025. до 2 400 у 2027. години, што је једина категорија која бележи умерен раст. Највише се запошљава због повећања обима посла (1 300 у 2025, 2 100 у 2027. години), док замена запослених значајно опада, свдећи се на само 10% разлога запошљавања у овој групи квалификације.

Ниво 3 квалификације: Ова група је друга по обиму запошљавања са скоро 30 000 у 2025, али број опада на $\approx$ 19 000 у 2027. години. Главни разлог запошљавања је замена запослених који одлазе из других разлога ($\approx$ 17 000 у 2025, 12 000 у 2027. години), као и повећање обима посла (11 000 у 2025, 6 700 у 2027. години). Средњи ниво квалификације остаје окосница тржишта рада, али је уочљив тренд смањења укупне тражње и раст учешћа замена у односу на нова радна места.

Ниво 4 квалификације: Ова категорија обухвата највећи број нових запослених, 36 500 лица у 2025. и 17 800 у 2027. години. Запошљавање због повећања обима посла је доминантно (20 700 у 2025, 9 200 у 2027. години), док број замена запослених из других разлога такође остаје висок.

Ниво 5 квалификације: Тражња за овим профилима је ниска и стабилна, одговара генерално малом учешћу овог образовног нивоа у укупној радној снази. Укупни број нових запослених смањује се са ≈ 600 у 2025. на ≈ 300 у 2027. години. Највише запошљавања је због повећања обима посла, а замена због пензионисања постаје ретка јер послодавци и не очекују нови прилив расположиве радне снаге овог нивоа квалификације.

Ниво 6 квалификације: Број нових запослених опада са 7 700 у 2025. на 4 500 у 2027, што представља смањење за више од 40%. Очекује се да већина нових запослења буде резултат повећања обима посла ($\approx 4\ 000$ у 2025, 3 200 у 2027), док се мањи део односи на замену запослених из других разлога. Тражња за високообразованим кадром и даље је присутна, али расте спорије, што може указивати на задовољеност потреба послодаваца.

Ниво 7 квалификације: Планирано запошљавање опада са око 5 500 у 2025. на 2 700 у 2027. години. Главни разлози су повећање обима посла и замена запослених, али са мањим обимом него код нижих нивоа.

Ниво 8 квалификације (докторске студије): Овај ниво квалификације је занемарљиво заступљен у целокупној посматраној популацији, с обзиром на то да сектори делатности у којима се очекује да лица овог нивоа квалификације раде, нису обухваћени овим истраживањем. Подаци се приказују кроз табеле искључиво само као потврда наведеног.

Структуру запошљавања по занимањима посматраћемо по годинама и њиховом очекиваном релативном доприносу запошљавању у наредним годинама (Табела 12).

У 2025. години, највећи број нових запошљавања планиран је у следећим главним групама занимања: Услужна и трговачка занимања, 24 300 лица (27,6% свих новозапослених); Руковаоци машинама и постројењима, монтери и возачи, скоро 18 000 (20,4%); Занатлије и сродна занимања, 13 500 (15,4%); Стручњаци и уметници, 11 100 (12,6%). Ове четири групе чине преко 75% свих планираних нових запошљавања у 2025, што потврђује доминацију производних и услужних делатности у структури запошљавања.

По разлозима запошљавања, повећање обима посла је доминантан разлог (43 500 лица, односно 49,4%), замена запослених који одлазе из других разлога обухвата 37 500 лица (42,6%), док је замена због пензионисања мање заступљена (5 600 или 6,4%). У групи занимања Стручњаци и уметници приметан је изразит притисак који ће се створити у наредним годинама, а нарочито до краја 2025. када се очекује значајан одлив радне снаге услед одласка у пензију.

У 2026. години укупно планирано запошљавање се смањује на око 63 000, што је пад од 28% у односу на 2025. годину. И даље су водеће групе занимања: Услужна и трговачка занимања (20 100), Руковаоци машинама, монтери и возачи (9 700), Занатлије и сродни (9 400), Стручњаци и уметници (7 400). Уочава се благо повећање удела техничких занимања и административних службеника, што указује на могуће реструктурирање тржишта рада у корист квалификованијих профила. Разлог пораст обима посла и даље преовлађује (51,2% свих новозапослених).

У 2027. години структура се благо мења. Учешће услужних и трговачких занимања остаје високо (17 700 лица), али се смањује удео руковалаца машинама и

постројењима, монтера и возача, као и занатских и сродних занимања. Повећава се број планираних запошљавања у групи Стручњаци и уметници (5 700 лица). Разлог пораст обима посла благо опада (46,7%), док расте замена запослених који одлазе из других разлога (48,3%).

Када појаву посматрамо рашчлањену на макросекторе делатности (Табела 13) приметно је да су Прерађивачка индустрија и Саобраћај, складиштење, смештај и информисање највећи по обиму планираног запошљавања. У прерађивачкој индустрији у 2025. години, запошљавање је усмерено на повећање обима посла (52%) и замену запослених који одлазе из других разлога (41%), да би до 2027. године та два разлога остала доминантна али заменила редослед. У сектору саобраћаја и услуга приметна је висока динамика — чак 49,6% новог запошљавања односи се на замену из других разлога, док је 34,3% резултат повећања обима посла. Грађевинарство и Трговина и поправка возила такође имају стабилне пројекције, где се око половине новог запошљавања очекује услед повећаног обима посла који је у све три временске тачке доминантан разлог. Финансијске делатности имају мали обим запошљавања, али доминира раст обима посла (преко 70%). Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности бележе постепено повећање удела замена због одласака из других разлога (од 54% у 2025. на чак 68% у 2027. години), што указује на очекивану високу флукуацију запослених у овим делатностима.

Једино се у макросектору делатности Пољопривреда, шумарство и рибарство очекује значајан одлив радне снаге због одласка у пензију.

Из угла величине пословних субјеката, велики субјекти имају највећи апсолутни обим запошљавања (преко 36 000 у 2025. години), али и највећи удео замена због одласака из других разлога (49%) и релативно мањи удео запошљавања због раста обима посла (38%). Средња предузећа имају уравнотеженију структуру, око 44–57% замена и око 40–50% нових радних места због раста посла у целокупном посматраном периоду. Мала предузећа имају највећи удео запошљавања због повећаног обима посла (60–62%) и најмањи проценат замене пензионера (око 2–3%), што показује њихову већу флексибилност и раст.

Према регионалној структури, Београдски регион доминира по укупном броју планираних запошљавања (преко 46 000 у 2025.), са стабилним односом разлога (око 49% замена из других разлога и 41% повећање обима посла). Регион Шумадије и Западне Србије има релативно висок удео повећања обима посла (до 69% у 2026.) и умерену флукуацију радне снаге. Регион Јужне и Источне Србије бележи највећи удео запошљавања због раста посла (од 74% у 2025. до 72% у 2027. години). Регион Војводине има стабилну и умерену структуру, са нагласком на повећање обима посла (преко 57%) и ограниченим одливом радника.

Према ужим територијалним областима које се посматрају у овом истраживању, Сремски округ бележи релативно стабилну динамику од око 55–72% нових запошљавања услед повећаног обима посла, док замене чине око 25–40%. Расинска област има највећи удео запошљавања због раста обима посла (74–82%) и минималне замене пензионера, што у контексту пилот-програма Гаранција за младе значи да не треба очекивати да ће краткорочно доћи до ослобађања радних места природним путем. Нишавска област показује нешто израженије осцилације, али и даље високу доминацију запошљавања због повећаног обима посла (66–78%).

Структура и начин запошљавања у пословним субјектима у 2024. години

Током 2024. године готово половина пословних субјеката (48,9%) у посматраној популацији није имала ново запошљавање. Скоро 38% пословних субјеката запослило је до 5 нових радника. Само 1,3% пословних субјеката запослило је више од 50 радника, што указује на значајно мали допринос отварања нових великих пословних система у креирању послова (Табела 14).

Када говоримо о начину запошљавања, у овој анкети начини запошљавања груписани су у четири модалитета, с тим да су послодавци имали прилику да наведу, у отвореном одговору, и остале начине путем којих су дошли до траженог кадра. Понуђени модалитети одговора о начинима запошљавања су: 1) **преко Националне** службе за запошљавање; 2) преко агенција за посредовање у запошљавању; 3) преко других оглашивача (Инфостуд и слично); 4) директно оглашавање без посредника (на свом сајту); 5) остало, навести како. Послодавци су пријављивали колико лица су запослили путем ког модалитета.

Током 2024. године најзаступљенији облици запошљавања били су: преко других оглашивача (портали попут Инфостуда и слично), 31,2% укупног запошљавања. Други по реду је модалитет остали начини запошљавања, чак 29,5%; следи путем директног оглашавања без посредника, 20,9%; затим преко Националне службе за запошљавање (НСЗ), 13,4%; и на крају преко агенција за посредовање у запошљавању, 5,0% (Табела 15).

Највећи број послодаваца који су навели „остало“ као начин запошљавања, најчешће су мислили на препоруке, личне контакте и неформалне мреже. Ове форме запошљавања чине чак више од две трећине свих наведених одговора у категорији „остало“. То указује на јаку улогу неформалних канала у процесу запошљавања. Следеће по значају су самосталне пријаве кандидата, што говори о активној потреби за послом и директном контакту са послодавцем, без посредника.

Онлајн канали, попут друштвених мрежа (Facebook, LinkedIn), имају мањи, али можемо претпоставити растући значај што је у складу с трендом дигитализације процеса запошљавања. Мањи број послодаваца је навео формалне институционалне облике (праксе, јавни радови, задруге), као и интерна премештања и преузимања из повезаних фирми.

На основу анализе отворених одговора у категорији „остало“, може се уочити неколико најзаступљенијих модела запошљавања:

- личне препоруке и познанства ($\approx 60\%$)
- самостални доласци и пријаве кандидата ($\approx 20\%$)
- друштвене мреже и онлајн огласи ($\approx 8\%$)
- образовне институције и омладинске задруге ($\approx 3\%$)
- интерна прерасподела и трансфер из повезаних фирми ($\approx 2\%$)

Посматрано према макросекторима делатности, највећи број новозапослених у 2024. години евидентиран је у: Прерађивачкој индустрији, око 25 000 лица, што је 26% укупног запошљавања; Саобраћају, складиштењу и информисању, око 19 000 лица, односно 19,5%; и Стручним, административним, здравственим и уметничким делатностима, 15 000 лица, или 15,8%.

Уколико посматрамо дистрибуцију према начину запошљавања, приметно је да у Рударству и снабдевању енергијом НСЗ има висок удео (22,4%), што указује на већу институционалну улогу у техничким и комуналним секторима (Табела 15).

Иако је запошљавање у макросектору делатности Финансијске делатности, осигурање и некретнине релативно мало, издваја се по томе што се запошљавање у великој мери спроводи путем интерних или других извора (53,5% у категорији „остало“), што је типично за професије које се запошљавају путем препорука или унутрашњих конкурса. Такође, у Грађевинарству и Стручним, административним, здравственим и уметничким делатностима доминира категорија „остало“ (преко 40% и 48,9%, респективно), што указује на специфичне, интерне и непосредне канале запошљавања. У Стручним, административним, здравственим и уметничким делатностима учешће НСЗ је најмање, свега 7,2%.

У 2024. години, најчешћи облик запошљавања у великим пословним субјектима је био у категорији остало, што подразумева личне контакте и препоруке (34,1%), затим преко других оглашивача (31,9%), док је запошљавање преко НСЗ имало најмањи удео. Средња предузећа више користе јавне огласе и дигиталне платформе (35% преко оглашивача, 22,6% путем директног оглашавања без посредника и 21,9% преко личних контаката). Мала предузећа у односу на остале величинске класе предузећа највише користе НСЗ (17,1%), али је и код њих доминантан начин доласка до запослених преко личних непосредних контаката (31,0%) и преко других оглашивача (26,8%).

У погледу регионалне структуре, Београдски регион је имао највећи удео новозапослених (47 000 лица, 48% свих запослених). У њему је доминирало запошљавање преко других оглашивача (36,1%) и остало, тј. лични контакти (32,0%). Регион Јужне и Источне Србије је карактеристичан по томе што је највећи удео ангажовања, у односу на остале регионе, био преко НСЗ (21,3%), што указује на снажнију улогу јавних служби у мање развијеним подручјима. Међутим, и у овом региону четвртина послодаваца до нових запослених долази преко личних контаката и препорука. Регион Шумадије и Западне Србије има најуравнотеженију структуру у односу на остале регионе. У Региону Војводине најзаступљеније је

запошљавање преко посредника, тј. другог оглашивача (33,0%) и путем личних контаката и препорука (29,5%).

Уколико посматрамо територијалне области од интереса за Гаранцију за младе, приметно је да се Сремска област налази на једној страни са изразито ниским учешћем НСЗ (8,7%), насупрот Расинској и Нишавској области где је улога НСЗ знатно изнад просека - 19,4% и 20,9%, респективно. Расинска област бележи значајан проценат ангажовања кроз „остале“ канале (44,6%), који је и у Нишавској области најзаступљенији (31,5%).

Пословни субјекти према проблемима са недостатком радне снаге у 2024. години

Према подацима анкете (Табела 16), од укупно 18 031 пословног субјекта који чине посматрану популацију, више од 9 200 је током 2024. године имало нова запошљавања, док је 3 084 пријавило проблеме са недостатком радне снаге приликом попуњавања слободних радних места. То значи да је 17,1% свих пословних субјеката у посматраној популацији, односно трећина (33,4%) оних који су запошљавали у 2024. години, имало потешкоће у проналажењу потребних радника.

Највећи удео пословних субјеката који су се суочили са недостатком радне снаге, како у односу на укупан број посматраних пословних субјеката, тако и у односу на број оних који су запошљавали у 2024. години, забележен је у Рударству, снабдевању енергијом и водом (30,2% у односу на укупно и 43,4% у односу на оне који су запошљавали) и Прерађивачкој индустрији (20,3% у односу на укупно и 42,5% у односу на оне који су запошљавали), што указује на изражену (незадовољену) потражњу за техничким и занатским профилима.

Најмање проблема имале су делатности као што су Грађевинарство и Пољопривреда, шумарство и рибарство по 24,7% (у односу на укупан број оних који су запошљавали у тим секторима делатности), што се делимично може објаснити сезонским карактером послова и већом флукуацијом радне снаге, као и за сада доступнијом неквалификованом радном снагом.

Проблеми са недостатком радне снаге расту са величином предузећа. Док је 29,8% малих предузећа имало потешкоће при запошљавању, тај удео расте на 40,4% код средњих и достиже 49,9% код великих пословних субјеката. Ово указује да већа предузећа, иако имају више ресурса, теже проналазе раднике који задовољавају специфичне квалификационе захтеве.

Посматрано регионално, највећи удео пословних субјеката са проблемом попуњавања радних места у односу на укупан број пословних субјеката који су запошљавали током 2024. године забележен је у Региону Војводине (43,8%), затим у Региону Јужне и Источне Србије (35,0%) и Региону Шумадије и Западне Србије (32,1%). Најмањи удео има Београдски регион (30,8%), што је очекивано с обзиром на већу понуду радне снаге и већи број образовних и пословних ресурса. Међутим, алармантно је то да, чак и у најбољем случају, сваки трећи пословни субјекат има проблем да нађе адекватну радну снагу.

На нивоу области, издаја се Сремски округ, где чак 44% пословних субјеката који су запошљавали пријављује проблеме, док је у Расинском округу тај удео најнижи, свега 15,3%. Нишавски округ бележи вредност од 25,7%, што је близу националног просека.

Разлози незадовољене потребе за радницима

Следећи одељак бави се разлозима незадовољене потребе за запошљавањем. Послодавци који су током године имали потребу за новим запошљавањем наводили су занимања за која је било тешко пронаћи раднике, као и главни разлог тог проблема.

Како је један послодавац могао да наведе више занимања и један (главни) разлог за једно занимање (не и број радних места, запослених), јединица посматрања није послодавац, већ појава потешкоће – свака евидентирана ситуација у којој је било тешко пронаћи радника одговарајућег профила.

Проценти у табелама показују расподелу наведених разлога у укупној структури свих потешкоћа при запошљавању, што омогућава идентификацију најчешћих узрока недостатка радне снаге на тржишту рада.

Подаци показују да у укупној посматраној популацији, у више од половине случајева, проблем представља дефицит кадрова на тржишту рада, док се други разлози по значају односе на квалитет расположиве радне снаге (знање, вештине, искуство) и незадовољство кандидата условима рада и висином зараде (Табела 17).

Највећи број тешкоћа (Табела 17а) при запошљавању односи се на занимања из групе Занатлије и сродна занимања ($\approx 29\%$), као и на Услужна и трговачка занимања ($\approx 23\%$). Следе групе Руковаоци машинама, постројењима, монтери и возачи ($\approx 17\%$) и Стручњаци и уметници ($\approx 15\%$). Остале групе имају знатно мање учешће у укупном броју наведених случајева.

У групи занимања Занатлије и сродни (Табела 18) као убедљиво најчешћи разлог незадовољене потребе за радницима наводи се недостатак радне снаге на тржишту, скоро три четвртине свих навода ($73,6\%$). Проблеми са знањем и вештинама (8%) и незадовољство кандидата условима рада ($5,5\%$) јављају се знатно ређе, што указује да је у овом сегменту и даље кључан проблем квантитативни недостатак, а не квалитет расположивих радника.

У групи Услужних и трговачких занимања уочава се разноврснија структура потешкоћа. Дефицит кадрова је присутан у $37,2\%$ случајева, али велики удео имају и незадовољство кандидата висином зараде ($21,8\%$) и недостатак знања и вештина ($18,7\%$). Ово указује да су послодавци у услужним делатностима често суочени са флукуацијом радне снаге и неусклађеношћу између услова рада и очекивања запослених.

Слично, у групи Руковаоци машинама и постројењима, монтери и возачи, више од 60% навода односи се на дефицит кадрова, а затим следе незадовољство висином зараде ($\approx 12\%$), као и незадовољство осталим условима рада (9%). Ови подаци упућују на то да је примарни узрок проблема недостатак радне снаге, а други проблеми (плата, услови рада) се могу тумачити као узрочници тог дефицита.

У групи Стручњака и уметника се, поред дефицита кадрова ($\approx 43\%$), у већој мери јављају и проблеми са компетенцијама - недовољно знања и вештина ($\approx 15\%$), недовољно искуство ($\approx 13\%$) и незадовољство висином зараде ($\approx 11\%$). Ова комбинација указује на недостатак одговарајућих профила са потребним искуством и практичним вештинама, али и на неусклађеност између очекивања стручњака и могућности послодаваца.

У групи занимања Административни службеници може се рећи да је структура потешкоћа уравнотеженија него код претходних група. Око 41% случајева односи се на дефицит кадрова, незадовољство условима рада учествује са 17%, док недостатак искуства износи око 10%. Ово указује да у групи Административних занимања основни проблем није у броју радника, већ у мотивацији и реалним очекивањима кандидата.

У групи Једноставних занимања дефицит радника је присутан у 44% случајева, али релативно велики удео имају и незадовољство условима рада (27%) и незадовољство зарадама (8%), док недостатак знања и вештина учествује са 11%. То показује да је код мање квалификованих послова пресудан проблем недовољна атрактивност услова рада, што доводи до високе флукуације и мањег интересовања за ове послове.

Код Техничара и сарадника стручњака доминантан разлог потешкоћа је, такође, дефицитарност занимања, преко 40%. Приметно учешће имају и „остали разлози“ ($\approx 23\%$), што указује на специфичне тешкоће које нису покривене понуђеним категоријама. Најчешћи наводи који су пратили напомене за категорију остало односили су се на забрану запошљавања у јавном сектору и да се посао обавља преко јавних радова.

У групама занимања Руководиоци и Пољопривредници, шумари и сродни, послодавци нису навели значајније проблеме приликом запошљавања нових радника. Ако и постоје неки проблеми, у групи Руководиоци односе се на недостатак искуства ($\approx 63\%$) и, у мањој мери, на висину зараде. Код пољопривредних занимања структура је хетерогенија, али су бројеви релативно мали.

Уколико се разлози незадовољене потребе за радницима посматрају **према нивоу квалификације** (Табела 19) уочава се да се највећи број потешкоћа у проналажењу адекватних радника односи на раднике са средњим нивоима квалификације (Ниво 3 и 4), док је проблем мање изражен код висококвалификованих и лица без образовања. Ова дистрибуција потврђује да су средње квалификације кичма тржишта рада и истовремено зона у којој се највише манифестују неусклађености понуде и потражње.

Ниво 3 (средње стручне школе – трогодишње) најчешће се јавља као проблематичан. Више од 60% случајева односи се на дефицит кадрова на тржишту рада. Поред тога, 14,2% се односи на недостатак знања и вештина, док 9,2% чини незадовољство кандидата висином зараде, а 6% незадовољство условима рада.

То указује да су управо ови профили (занатска и техничка занимања) најчешће дефицитарни, али и да су радници у овом сегменту све мање мотивисани због нивоа примања и услова рада.

Код Нивоа 4 (средње стручне школе – четворогодишње), иако је дефицит кадрова и даље доминантан ($\approx 46\%$), значајан удео имају и недовољно искуство (11%), незадовољство зарадама (15%), неодговарајући ниво образовања ($\approx 9\%$), као и недовољно знања и вештина ($\approx 7\%$). Ово указује да се код средњошколских профила вишег нивоа јавља и квалитативни аспект дефицита, односно да постоје радници на тржишту, али њихове компетенције и искуство не задовољавају потребе послодаваца.

Код радника са Нивоом 6 (високе струковне школе и основне академске студије) 47% случајева односи се на дефицит, док је 30% повезано са недостатком искуства, а 12% са недостатком знања и вештина. Ово показује да високошколски кадар постоји на тржишту рада, али да му недостаје практично искуство и прилагођеност потребама привреде. Послодавци, дакле, не наводе толико квантитативни мањак, већ квалитативну неусклађеност.

Код Нивоа 7 учешће дефицитарности је слично као код Нивоа 6 ($\approx 44\%$), али је наглашенији недостатак знања и вештина ($\approx 16\%$), као и незадовољство висином зарада ($\approx 11\%$). То говори о структурним неусклађеностима између високог образовања и конкретних потреба тржишта рада, као и о ограниченим могућностима привреде да плати профиле са вишим образовањем.

Код лица без стеченог образовања и са најнижим квалификацијама (Ниво 1 и 2) проблем има нешто другачији карактер. Дефицит кадрова постоји (Ниво 1 = $38,1\%$, Ниво 2 = $30,5\%$), али је у односу на остале нивое квалификација мање изражен. Веома су заступљени и незадовољство условима рада (Ниво 1 $\approx 26\%$, Ниво 2 чак $51,3\%$) и незадовољство зарадама (Ниво 1 $\approx 11\%$, Ниво 2 $\approx 18\%$). То указује да овде постоји радни потенцијал, али да ниске зараде, физички напоран рад и несигурни услови запошљавања смањују заинтересованост за ове послове.

Код Нивоа 5, проблеми су маргинални, али се чак 90% случајева односи на дефицит кадрова. То указује на релативно мали број радника са овом врстом образовања и на ограничену понуду специфичних стручних профила на тржишту.

Подаци о разлозима незадовољене потребе за радницима према **макросекторима делатности** (Табела 20) указују да су разлози тешкоћа у запошљавању знатно различити по секторима делатности, што одражава специфичности њихове структуре занимања, услова рада и атрактивности на тржишту. У свим секторима ипак преовлађује разлог „дефицитарно занимање“, што показује да је недостатак кадрова системски проблем у привреди.

У сектору делатности Пољопривреда, шумарство и рибарство, посматрано у односу на остале секторе, није било значајнијих проблема приликом запошљавања нових радника. Иако је релативно мали број забележених потешкоћа, чак две трећине ($\approx 68\%$) свих наведених потешкоћа односи се на недостатак кадрова на тржишту рада. Мали удео (око 11%) чине и недовољно искуство кандидата, док се остали разлози јављају спорадично.

У макросектору делатности Рударство, снабдевање енергијом и водом проблем је комбинован – недостатак радника и ниска привлачност услова рада. У овом сектору готово половина проблема ($\approx 47\%$) потиче од дефицитарности занимања, док скоро 30% чине незадовољство условима рада и зарадама. Послови у овом сектору су физички захтевни, често се обављају у сменама и у тешким условима, што смањује интересовање кандидата.

У Прерађивачкој индустрији, сектору који запошљава највећи број радника, доминира дефицит кадрова (66%), што га сврстава у групу сектора са највећом несташицом радне снаге. Приметан је и удео незадовољства зарадама и условима рада ($\approx 17\%$ заједно), као и недостатак вештина и искуства ($\approx 10\%$). Проблем се приказује као двострук, с једне стране нема довољно квалификованих радника, а с друге стране постојећи кадар често одлази у секторе са бољим примањима и условима, укључујући и иностранство.

У Грађевинарству преко 60% случајева односи се на дефицит радне снаге, а додатних 16% на категорију осталих разлога. Ово је сектор са традиционално високим нивоом флукуације и снажним утицајем сезоналитета, али и миграција.

У сектору Трговина и поправка моторних возила, дефицит кадрова је значајан ($\approx 46\%$), али су веома изражени и проблеми везани за флукуацију радне снаге с обзиром на релативно велико учешће недостатка радног искуства, око 12%, као и недостатка знања и вештина ($\approx 15\%$) и неусклађености нивоа образовања ($\approx 12\%$). Овај сектор пати и од недостатка радне снаге и од ниске мотивације постојећих кандидата, што указује на потребу за побољшањем услова рада и јачањем компетенција.

Макросектор делатности Саобраћај, складиштење, смештај и информисање обухвата разноврсна занимања, од возача и складиштара до угоститељских и ИТ послова и овде је можда најизраженија структурна хетерогеност макросектора. У овом макросектору се, поред дефицита кадрова ($\approx 56\%$), јасно издваја незадовољство висином зарада ($\approx 23\%$) као један од најчешћих разлога. Трећи по реду је недостатак знања и вештина, са нешто више од 10%. Може се закључити да овај макросектор бележи најизраженију конкуренцију у запошљавању и проблем задржавања радника, не само њиховог проналажења.

Макросектор Финансијске делатности, осигурање и некретнине има најмањи укупни број наведених потешкоћа, али се и овде препознаје образац - више од половине случајева (56%) односи се на дефицит кадрова, док се у око 21% случајева јавља недостатак знања и вештина. Док је незадовољство зарадама умерено, што је и очекивано имајући у виду доминантан положај финансијских делатности у структури овог макросектора које су традиционално у самом врху према висини зараде. Проблеми који постоје вероватно су повезани са брзом технолошком трансформацијом сектора и потребом за специфичним дигиталним компетенцијама.

Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности су, такође, један релативно хетероген макросектор. Овај скуп делатности карактерише разноврсност разлога, али најизраженији је недостатак знања и вештина (33%), уједно и највиша вредност у односу на остале секторе. Следе незадовољство зарадама (16%) и условима рада (14%), док дефицитарност чини око четвртину случајева

(24%), што је уједно и најмања вредност у односу на остале секторе делатности. То указује да код професионалних и услужних делатности није пресудан квантитативни недостатак кадрова, већ неусклађеност постојећих компетенција и услова рада са потребама послодаваца.

Регионална дистрибуција разлога недоступности радне снаге показује да проблем није равномерно распоређен. Иако сви региони бележе потешкоће у попуњавању одређених занимања, природа тих потешкоћа варира у зависности од економске структуре, урбанизације и миграционих кретања радне снаге. Доминантан разлог у свим регионима је свакако дефицитарност занимања.

У Региону Војводине више од половине случајева ($\approx 56\%$) односи се на дефицит радне снаге на тржишту рада. Поред тога, уочавају се и недостатак знања и вештина ($\approx 18\%$), и незадовољство кандидата висином зараде и условима рада ($\approx 8\%$).

У Београдском региону, укупна структура показује нешто мањи удео дефицитарности ($\approx 48\%$), али виши удео незадовољства зарадама ($\approx 14\%$) и условима рада ($\approx 9\%$). Ово је очекивано, јер је реч о урбаном тржишту рада са већим бројем прилика и већим очекивањима радника. Истовремено, значајан је и удео недостатка знања и вештина ($\approx 14\%$). У Београдском региону радници постоје, али често не испуњавају тражене компетенције или нису задовољни условима — што указује на проблем квалитета и мотивације радне снаге, а не њене количине.

Регион Шумадије и Западне Србије карактерише изражен дефицит радника ($\approx 57\%$), али и значајно учешће фактора као што су незадовољство зарадама и условима рада ($\approx 24\%$), као и недостатак знања и искуства ($\approx 10\%$ заједно). У овом региону проблем је комбинован – и квантитативан и квалитативан. Постојеће становништво све мање прихвата физички захтевне и слабије плаћене послове.

У Региону Јужне и Источне Србије дефицитарност кадрова износи око 56% , али је удео неусклађености квалификација и недостатка знања и вештина већи него у осталим регионима (скоро 30% заједно). Може се закључити да су Јужна и Источна Србија под најјачим утицајем демографских и миграционих фактора. Недостаје радне снаге генерално, а доступна радна снага често нема адекватне квалификације.

Анализа разлога незадовољених потреба за радницима у Сремској, Расинској и Нишавској области показује да иако је реч о географски различитим областима, све три деле заједничке структурне изазове тржишта рада, али и поједине специфичности које су релевантне за планирање мера активне политике запошљавања и имплементацију програма Гаранција за младе.

У Сремском округу је најчешћи разлог незадовољених потреба недостатак знања и вештина ($41,3\%$), што упућује на јасну потребу за повезивањем образовних програма и праксе у компанијама. Високо учешће овог разлога у односу на остале округе указује да проблем није само у недовољној понуди кадрова, већ у њиховој неусклађености са технолошким захтевима и савременим производним процесима. У Расинском округу највећи удео има неусклађеност квалификација и дефицит кадрова у појединим занимањима, али се посебно истиче висок удео разлога „неодговарајући ниво образовања“ ($18,8\%$). То упућује да је проблем у структурној неравнотежи између потреба тржишта рада и профила који постоје

у овом округу. У Нишавском округу доминирају дефицитарна занимања (74%), што га чини једним од округа са највећим структурним недостатком радне снаге. Занимљиво је да је у овом округу веома низак удео навођења разлога као што су незадовољство зарадама или условима рада, што указује да проблем није у привлачности понуђених услова, већ у објективном недостатку људи на тржишту рада.

У Табели 2 излистано је 30 скупина занимања за која су послодавци имали највише потешкоћа да нађу адекватну радну снагу. Узети су у обзир сви наведени разлози због којих су послодавци теже долазили до запослених. У Табели 22 приказано је топ 30 скупина занимања која су означена као дефицитарна од стране послодаваца.

Мере послодаваца за превазилажење потешкоћа у проналажењу радника

У овом одељку анализирају се активности које су послодавци предузимали како би ублажили или превазишли потешкоће у проналажењу кандидата за рад на занимањима која се тешко попуњавају.

Послодавци су у упитнику могли да означе више различитих понуђених мера, односно све активности које су у њиховом случају биле примењене попут повећања зарада, увођења интерних обука, сарадње са Националном службом за запошљавање или редефинисања постојећих радних задатака. Такође, имали су могућност да се изјасне да нису предузимали никакве мере.

Посматрана појава је активност послодавца усмерена на решавање проблема недостатка адекватне радне снаге.

Проценти у табелама показују расподелу свих наведених активности (и мера и непредузимања мера) у укупној структури одговора. На тај начин добија се свеобухватна слика о томе које стратегије послодавци најчешће користе када се суоче с недостатком кадрова, као и у којој мери поједине групе послодаваца уопште реагују на тај проблем.

Ови подаци омогућавају да се утврди структура и учесталост различитих приступа решавању дефицита радне снаге, и то према сектору делатности, величини пословног субјекта и територијалној припадности. Тако се добија јаснија слика о томе где су послодавци најактивнији у тражењу решења, а где је неопходна већа подршка кроз јавне политике, институционалне мере и програме као што су Гаранција за младе и активне мере запошљавања.

Посебно је значајан одговор „нису предузете никакве мере“, који указује на одсуство било каквог деловања, било због ограничених ресурса, недовољне информисаности о могућностима, или уверења послодаваца да је проблем системске природе и да га није могуће решити у оквиру фирме.

На нивоу посматране популације најчешће мере које су послодавци наводили јесу:

- Повећање зарада и увођење додатних стимулација – 21,4%
- Интерне обуке на радном месту – 21,4%
- Редифинисање постојећих радних задатака и организације посла – 15,4%

- Задржавање запослених који су стекли услов за пензију (ангажовање пензионера) – 9,5%
- Сарадња са Националном службом за запошљавање или јавно признатим организаторима активности образовања одраслих (ЈПОА) – 7,9%
- Регрутовање страних држављана – 6,5%
- Није предузета ниједна мера – 6,3%

У упитнику је понуђен и одговор „остало, навести“. То је отворен одговор где су послодавци могли да наведу да ли су предузели и неку меру која није предвиђена у упитнику. Одговор „остало“ чини 4,2%. Анализом отвореног одговора утврђено је да је смањење и ограничавање производње/ пословања код послодаваца препознато као мера за превазилажење проблема недостатка радне снаге. Дакле, најчешћа реакција послодаваца је сопствена адаптација – смањење производње или затварање радњи, што је снажан показатељ да недостатак радника директно ремети пословање.

Посматрано у целини, резултати указују да послодавци најчешће реагују краткорочним, интерним мерама које су у њиховој непосредној контроли, док су системске мере (обуке у сарадњи са институцијама, увођење измена у моделе запошљавања или технолошке адаптације) знатно ређе (Табела 23).

Посматрано према макросекторима, постоје уочљиве разлике у приступу решавања проблема. У Прерађивачкој индустрији доминира повећање зарада (21,5%) и интерне обуке (18,2%). Ту се послодавци ослањају на унутрашње кадровске ресурсе и обуку на радном месту. У овом сектору делатности одговор „остало“ чини 7%. Како се тај одговор најчешће односи на смањење или привремено обустављање производње због недостатка радне снаге, то значи да су поједини послодавци, суочени са немогућношћу да пронађу адекватне раднике, били приморани да прилагоде обим пословања реалним кадровским могућностима. Овакав одговор указује на то да недостатак радне снаге у прерађивачком сектору има директне негативне последице на производњу и економску активност, што додатно потврђује да се дефицит кадрова у овом сектору одражава не само на процес запошљавања већ и на одрживост пословања самих предузећа. У Грађевинарству најчешћа мера је повећање зарада (30,8%), затим задржавање пензионера (18,6%) и ангажовање страних радника (13%), што указује да овај сектор, у поређењу са осталим секторима делатности има највећу зависност од мигрантске радне снаге. Трговина и поправка возила - уобичајене мере су интерне обуке (20,3%), повећање плата и побољшање услова (15,1%), као и редефинисање послова (14,7%), али је забрињавајуће висок удео непредузимања никаквих мера, (18,3%), односно пасивности послодаваца. У макросектору Саобраћај, смештај и информисање најчешће мере су повећање зарада (28%), интерне обуке (21,7%) и редефинисање послова (20,6%), што указује како на хетерогеност макросектора, тако и на препознавање значаја примене различитих приступа од стране послодаваца у решавању проблема.

У сектору Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности доминирају интерне обуке (33,3%), али послодавци неретко посежу и за задржавањем пензионера (15,7%) као и редефинисањем радних задатака (14,1%) што указује на дуг процес оспособљавања кадра. Сектор Пољопривреда, шумарство

и рибарство се показује као сектор са ограниченим кадровским опцијама. Најзаступљеније су повећање зарада (29%) и интерне обуке (25%). У сектору делатности Рударство, снабдевање енергијом и водом, доминирају интерне обуке (26%), редефинисање послова (24%) и ангажовање пензионера (23%), што одговара заствореним и стабилним системима.

Уколико посматрамо према величини пословних субјекта, видљив је образац да што је предузеће веће, то је активније, спектар мера је шири и укључује технолошке, кадровске и системске интервенције.

У малим предузећима најчешће се повећавају зараде (24%) и спроводе обуке на радном месту (22%). Значајан удео њих (8%) није предузео никакве мере, што указује на ограничене финансијске и кадровске могућности. Средња предузећа више користе интерне обуке (20%), нуде веће плате и боље услове рада (19,4%), редефинишу послове (17%), али и ангажују пензионере (12,9%). Велика предузећа најмање прибегавају повећању зараде (12,4%) у односу на остале величинске класе. Најзаступљеније су интерне обуке (23%), редефинисање послова (18,4%), задржавање запослених који су стекли услов за пензију (14,7%) као и ангажовање страних радника (12%).

Уколико посматрамо према регионима, Регион Војводине предњачи са мером повећање зарада (32%), док су на другом месту интерне обуке (27%). Остале мере су значајно мање заступљене. Београдски регион карактерише највећа разноврсност мера и мањи удео непредузимања мера. У Београдском региону се, такође, најчешће повећавају зараде (22%), спроводе обуке (18%), редефинишу постојећи послови (17,1%) и ангажују пензионери (13,4%) или страни радници (10%).

Регион Шумадије и Западне Србије бележи висок ниво пасивности. Непредузимање мера је значајно и чини скоро 13%. У осталим случајевима често се редефинишу радни задаци (22%) и повећавају плате (20%). У Региону Јужне и Источне Србије изразито је висок удео учешћа интерних обука (чак 40%), значајно виши него у осталим регионима. У односу на остале регионе, овде се најмање прибегава повећању зараде и побољшању услова рада (12,1%). Такође, сарадња са НСЗ и коришћење услуга обуке ЈПОА бележи високу вредност (16%).

Анализа мера за Сремски, Расински и Нишавски округ, показале су своје специфичности. У свим овим областима непредузимање мера је изнад просека за укупну популацију. У Сремској области је висока заступљеност интерних обука (43%) и повећања зарада (16%). Обраћање за помоћ кроз институције, односно коришћење услуга НСЗ и ЈПОА је изразито мало, 1,2%. За Расинску област значајна је сарадња са институцијама (НСЗ и ЈПОА) 23,3% и редефинисање послова 17,5%. У Нишавској области проблеми су се најчешће решавали кроз спровођење интерних обука (38%), путем обука које организује НСЗ (17,3%) и преко задржавања пензионера (13%).

Ставови послодаваца о недостајућим знањима и вештинама код запослених

Анкета је тражила од послодаваца да наведу које вештине и знања недостају или нису на задовољавајућем нивоу код запослених у њиховим предузећима. За потребе овог истраживања направљен је прилагођен шифарник знања и вештина базиран на *ESCO*² класификацији. Послодавци су наводили која специфична знања и вештине недостају код њихових запослених. За једно занимање наводило се која све знања и вештине недостају и на колики број запослених се то односи.

Овај приступ даје слику структуре дефицита знања и вештина код већ запослених, шта се најчешће појављује међу наведеним проблемима, али и како се тај низ појава разликује по групама занимања и нивоу квалификација и сл.

Мали број пословних субјеката (само 5% укупне посматране популације) је указао на проблеме недостатка знања и вештина код својих запослених. Поред тога, идентификовано је да знања и вештине недостају релативно малом броју запослених, код нешто више од 11 000 запослених, што чини мање од 1% укупне посматране популације.

Недостајућа знања и вештине су најизраженије у услужним и логистичким делатностима, највише погађају велике системе и доминантно су концентрисана у Београдском региону, што указује да истовремено постоји и квантитативни и квалитативни дефицит, али различито распоређен по секторима и територији.

Ако посматрамо према величини пословних субјеката (Табела 26), уочљиво је да што је компанија већа, то су захтеви за вештинама комплекснији. Подаци показују јасан образац - највећи удео навођења недостајућих вештина долази од великих компанија (40,7%), затим средњих (33,2%), а најмање од малих (26,2%). Велики системи најлакше попуне радно место бројчано, али најтеже пронађу компетентан профил, док је код малих обрнуто.

Регионална анализа показује изразиту концентрацију проблема недостатка знања и вештина у Београдском региону (76,7%), док су сви остали региони далеко иза: Шумадија и Западна Србија (10,4%), Војводина (7,6%) и Јужна и Источна Србија (5,4%). Разлог није да Београд има „већи проблем“, већ да има највећу концентрацију запослености, највећи удео услужно-логистичких и висококвалификованих делатности, у којима је и структурна потражња за компетенцијама највећа.



Расподела недостајућих знања и вештина показује да проблем није равномерно присутан ни према секторима, већ да је концентрисан у појединим деловима привреде. Највећи удео има макросектор Саобраћај, складиштење, смештај и информисање ($\approx 52,9\%$), што указује да је управо овај сектор под највећим притиском, како у погледу броја радника, тако и у погледу компетенција које недостају постојећем кадру. Следе Прерађивачка индустрија ($\approx 16,8\%$) и Стручне, административне, здравствене и уметничке делатности ($\approx 12\%$).

Иако је на недостатак знања и вештина указао релативно мали број послодаваца, када појаву посматрамо према главним групама занимања и нивоима квалификације, такође се уочавају одређене структурне слабости у компетенцијама радне снаге.

Најзаступљенији недостаци односе се на стручна знања и вештине (36%), затим на практичне и мануелне вештине (око 14 - 15%), као и на дигиталне и техничке вештине (око 9%). Заједно, ове три групе чине убедљиву већину свих наведених недостатака, што указује да је кључни проблем недостатак примењивих, оперативних и стручно-техничких компетенција, а не општих или меких вештина.

Посматрано према групама занимања (Табела 24), дефицити компетенција су најчешће присутни код услужних и трговачких занимања, занатлија, као и код руковалаца машинама и возача, где доминирају стручна и практична знања неопходна за квалитетно обављање радних задатака. Код стручњака и уметника, проблем се много више односи на дигиталне и техничке вештине (76,4%), а много мање на недостатак стручних знања (11,7%) што упућује на растућу потребу за технолошком адаптацијом и праћењем техничких промена у пословању.

Структура недостатака је јасно повезана и са нивоом квалификације (Табела 25). Код Нивоа 3 и 4 доминира дефицит оперативних, стручних и практичних знања, док су код Нивоа 6 и 7 чешћи недостаци у дигиталним и техничким вештинама.

У целини, подаци показују да иако је уочени проблем ограничен по обиму, он је врло јасно профилисан - радна места захтевају више практичних, техничких и специфичних знања него што је тренутно доступно, при чему се недостаци не односе на „универзалне“ компетенције, већ на конкретне, послом условљене вештине.

Врло висока учесталост дефицита вештина из групе „прилагодљивост и иновације“ код руковалаца машинама, монтерских радника и возача веома је упадљива и највероватније је последица хроничног мањка радне снаге у овим занимањима. Због недостатка возача и радника на машинама, послодавци од постојећих запослених очекују да преузимају шири спектар задатака, да раде у отежаним околностима и под повећаним стресом, као и да се брже прилагођавају честим променама у организацији рада. У таквим условима, прилагодљивост не представља само пожељну компетенцију, већ неопходан услов за одржавање континуитета производног процеса. Овај налаз показује да се проблем не исцрпљује у домаћим техничким вештинама, већ да део послодаваца заправо сигнализира културолошко-организациони изазов, радници у овим занимањима често нису обучени да одговарају на организационе притиске, нестандартне радне ситуације и стрес, што додатно смањује продуктивност и повећава ризик од флукуације.

Мере које су послодавци предузимали како би превазишли потешкоће са којима се суочавају услед недостатка потребних знања и вештина код својих запослених

Иако је број послодаваца који се суочавају са дефицитом знања и вештина релативно мали, структурални обрасци јасно показују које стратегије послодавци најчешће примењују (Табела 27). На нивоу целе посматране популације, најзаступљеније мере су интерне обуке у оквиру компаније, 44,7%, што значи да послодавци проблему приступају интерно, а не путем тржишта. Највећи део предузећа настоји да надокнади недостатак знања унутар сопствене организације што је логично, јер је за овај тип дефицита (код постојећих радника) обука ефикаснија од замене кадрова.

Екстерне обуке су значајне, али ипак споредне (13,4%). Оне су други најчешћи избор, али више као допуна интерним решењима, а не као примарни механизам.

Запошљавање нових радника је тек трећа опција (12,8%). Ово показује да послодавци не виде тржиште рада као реалан извор недостајућих компетенција, што је индиректан сигнал слабог понуда - потражња подударња.

Редефинисање послова је четврти механизам, са учешћем од 11,0%. Ово је заправо сигнал адаптације кроз организационе притиске — радници преузимају додатне задатке, што је у складу са раније уоченим проблемима (стрес, прилагођивост, оптерећење).

Задржавање пензионера и „нечињење“ могу се тумачити као појава на маргини и као добар знак јер показују да већина послодаваца активно реагује у овом случају.

Уколико посматрамо структуру мера према макросекторима делатности може се уочити неколико најјаснијих образаца. Прерађивачка индустрија, пољопривреда и трговина се ослањају највише на интерне обуке ($\approx 50\text{--}59\%$), што показује да је дефицит вештина у овим секторима системски и да га покушавају решавати „изнутра“ као стални процес, а не као појединачни проблем. Сектор Саобраћај, складиштење, смештај и информисање карактерише нешто веће учешће редефинисања послова ($\approx 20\%$) и више мера за „краткорочно гашење пожара“, што се уклапа у раније уочене притиске (флукуација, стрес, недостатак кадрова).

Уколико податке посматрамо према величини пословних субјеката, уочава се логичан образац решавања проблема. У малим предузећима која нису у позицији да лако мењају раднике, најзаступљеније су интерне обуке (47,9%). Средња предузећа имају боље услове за комбинован приступ, интерне обуке (48,7%) + екстерне обуке (13,0%) + прерасподела рада (14,4%). Велика предузећа имају много већи избор да неодговарајућег запосленог замене новим (запошљавање 19,9%) и улажу у прилагођене програме (екстерне обуке 20,7%).

У овом случају регионалне разлике су умерене, али препознатљиве. У Београдском региону највећи ослонац је на обукама, посебно интерним, уз могућност избора кроз запошљавање нових радника и снажно редефинисање послова. У Региону Војводине проблеми се решавају комбинованом методом. Слично је и у Шумадији и Западној Србији, с тим да је запошљавање нових радника као мера на изразито ниском нивоу у односу на остале регионе. У Јужној и Источној Србији је, у односу на остале регионе, највећи удео запошљавања нових запослених ($\approx 24\%$).

Закључци и препоруке

- Тржиште рада карактерише стабилна, али ниска динамика промена, уз умерено повећање обима посла у појединим делатностима и јасан раст потражње за специфичним знањима и вештинама.
- Дефицит радне снаге је изражен и структурног је карактера, са највећом потражњом у секторима трговине, прерађивачке индустрије, логистике, саобраћаја и услужних делатности.
- Највеће потребе за запошљавањем односе се на занимања средњег нивоа квалификација и оперативне профиле, посебно возаче, раднике у производњи, као и услужно-трговачка занимања.
- Недостајућа знања и вештине приметна су код релативно малог удела запослених (мање од 1%), али су концентрисана у специфичним делатностима и групама занимања.
- Потребе послодаваца усмерене су, пре свега, на стручна знања и вештине и прилагодљивост и иновације, затим на практичне и мануелне вештине, као и дигиталне компетенције.
- Вештине адаптабилности и иновација издвајају се као значајан проблем код радника у производњи, транспорту и монтажи, што указује на притисак услед убрзаних технолошких и организационих промена.
- Послодавци се најчешће ослањају на интерне обуке као примарни механизам решавања дефицита компетенција, док су екстерне обуке знатно ређе, што упућује на недовољно развијено тржиште услуга обука.

Послодавци у Србији се истовремено суочавају са структурним недостатком радне снаге и недостатком одговарајућих знања и вештина, па терет прилагођавања пада углавном на саме компаније, кроз интерне обуке и организационе адаптације, а мање кроз ослањање на образовни систем и тржишне механизме.

На основу свега до сада наведеног, може се укратко закључити да тржиште рада у Србији улази у фазу у којој недостатак радне снаге постаје један од кључних фактора који ограничавају развој. Дефицити су најизраженији у занимањима средњег нивоа квалификације, у делатностима које носе реални сектор - прерађивачкој индустрији, саобраћају, складиштењу, трговини и услужним делатностима. Послодавци јасно исказују да квалификованих кандидата нема у довољном бро-

ју, а код запослених који већ раде најчешће недостају специфична стручна знања, практичне вештине и дигиталне компетенције.

Послодавци проблеме најчешће ублажавају повећањем зарада, интерним обукама и прилагођавањем организације рада. Ипак, приметно је да мали број послодаваца користи институционалну подршку (НСЗ, школе), а део њих уопште не предузима мере, што указује на ниску стратегијску културу управљања људским ресурсима у значајном сегменту пословног сектора.

Такође, приметно је да раст тражње за радом није довољно праћен брзом прилагодљивошћу образовног система, нити довољним обимом циљаних мера тржишта рада. Подаци указују да послодавци често прибегавају краткорочним решењима - преквалификацијама унутар фирме, интерним обукама, прерасподели послова, па чак и смањењу обима производње. Уочљив је и тренд да мали проценат послодаваца уопште пријављује недостатке знања код запослених, што упућује на то да се недостаци углавном испољавају као проблем „немамо кога да запослимо“, а ређе као „морамо да развијамо постојећи кадар“. Такво оптерећење постојеће запослене радне снаге постаје ризик за продуктивност. Како део послодаваца као „меру“ наводи смањивање обима посла или затварање појединих радних места/погона, дефицит радника већ производи директне економске губитке. Уз то, на пораст појаве да је код радника у производним занимањима наглашена потреба за вештинама као што су прилагодљивост и иновације, може се гледати као на одраз рада под притиском и сталног покривања кадровских празнина.

Региони и сектори не полазе са исте стартне позиције. Највећи притисак бележи Београд и Јужна и Источна Србија, док је хронични дефицит возача, занатских профила и производних радника универзалан и трајан образац. Послодавци у мањим срединама чешће се суочавају са „потпуно непостојећом понудом“, док је у већим центрима проблем чешће везан за услове рада и конкуренцију послодаваца. Подаци јасно показују да је потребан снажнији, бржи и повезанији систем од образовања, преко службе запошљавања, до самих послодаваца.

Недостатак радне снаге у Србији више није краткорочни тржишни поремећај, већ структурни изазов. Потребно је интензивирати и убрзати мере усмерене на дефицитарна занимања, кроз шире коришћење програма преквалификације и усавршавања (ППУ) и кратких обука. Истовремено, кључно је успоставити трајни механизам предвиђања потреба тржишта рада, како би се образовном систему и послодавцима редовно достављали јасни годишњи сигнали. Посебну пажњу потребно је посветити регионима са нижим стопама запослености, где је неопходно проширити програме активирања младих, дугорочно незапослених и неактивних лица. Јачање капацитета Националне службе за запошљавање, са фокусом на рад са послодавцима и брже повезивање тражње и понуде, додатно би унапредило ефикасност система.

Неопходно је ускладити уписну политику са дефицитарним профилима и подстаћи развој образовних програма за занимања у којима постоје највеће празнине, као што су возачи, занати, ИКТ техничари, оператери и профили у производњи. У средњем образовању потребно је проширити учење кроз рад и дуалне моделе, посебно у срединама у којима тржиште рада показује потенцијал раста. Поред тога, важно је развити брзе и практично оријентисане програме обука у

трајању од 3 до 6 месеци, као и унапредити место дигиталних и практичних компетенција у редовним школским плановима и програмима, јер је управо њихов недостатак препознат као универзални изазов у већини сектора.

Послодавци би требало још више да улажу у интерне програме обучавања и менторства, јер управо ове мере дају најбоље резултате тамо где се примењују. Дугорочно одрживо решење није ослањање само на сталну потрагу за новим радницима, већ и на развој пракси задржавања, кроз боље услове рада, организацију смена и системе награђивања. Пожељно је да послодавци систематичније користе услуге и мере НСЗ, као и партнерства са школама и локалним актерима, уместо ад хок приступа. Поред тога, улагање у дигитализацију и аутоматизацију постаје нужност у секторима као што су производња и логистика.

С обзиром на хронични недостатак запослених у појединим секторима, посебно код возача, радника у логистици, појединих грађевинских профила и занатских занимања, увоз радне снаге остаје нужан део решења.

Пуна примена горе наведеног могућа је кроз још активније партнерство државе, образовног система и послодаваца, уз ослањање на податке и редовно праћење резултата. Такав приступ може истовремено ублажити краткорочне дефиците и спречити настанак нових дугорочних дисбаланса. Као и на глобалном нивоу, тржиште рада у Србији се мења, а са њим и потребе послодаваца, од структура занимања до вештина које се траже. У том контексту, флексибилан, предвидив и координисан систем представља кључ за већу продуктивност и одржив економски раст.

16.

AHEKC 1

Кретање запослености у текућој 2025. години

Табела 1. Очекиване бруто стопе, креирања, гашења и релокације послова и нето стопе креирања послова у 2025. години, према макросектору делатности, величини пословног субјекта регионима и територијалним областима од интереса

	Број запослених крајем 2024.	Очекиван број лица која ће напустити пословни субјекат током 2025	Очекиван број лица која ће се запослити у пословном субјекту током 2025.	Очекиван број запослених крајем 2025	Бруто стопа гашења послова	Бруто стопа креирања послова	Бруто стопа релокације послова	Нето стопа креирања послова
Макросектори делатности	Број				%			
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	22192	685	943	22450	3.1	4.3	7.3	1.2
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	110742	3626	11096	118211	3.3	10.0	13.3	6.7
Прерађивачка индустрија (С)	467609	18301	21657	470966	3.9	4.6	8.5	0.7
Грађевинарство (F)	77390	4996	6930	79325	6.5	9.0	15.4	2.5
Трговина и поправка моторних возила (G)	216360	6842	10316	219834	3.2	4.8	7.9	1.6
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	213202	11068	18258	220392	5.2	8.6	13.8	3.4
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	8081	1820	1302	7563	22.5	16.1	38.6	-6.4
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	162103	12426	17533	167210	7.7	10.8	18.5	3.2
Величина пословних субјеката								
Мало	314106	16901	28885	326090	5.4	9.2	14.6	3.8
Средње	391112	17901	22704	395915	4.6	5.8	10.4	1.2
Велико	572462	24963	36447	583947	4.4	6.4	10.7	2.0
Регион								
Регион Војводине	221605	5425	8892	225073	2.4	4.0	6.5	1.6
Београдски Регион	588962	34171	46458	601249	5.8	7.9	13.7	2.1
Регион Шумадије и Западне Србије	321533	12787	19977	328723	4.0	6.2	10.2	2.2
Регион Јужне и Источне Србије	145580	7382	12707	150906	5.1	8.7	13.8	3.7
Област								
Сремска област	47337	2016	2605	47925	4.3	5.5	9.8	1.2
Расинска област	25191	366	2382	27207	1.5	9.5	10.9	8.0
Нишавска област	34806	1335	2370	35841	3.8	6.8	10.6	3.0
Укупно	1277680	59765	88035	1305951	4.7	6.9	11.6	2.2

Бруто стопа креирања послова је однос укупног броја новозапослених и укупног броја запослених у предузећима у одређеном временском периоду, изражен у процентима.

Бруто стопа гашења послова је однос укупног броја угашених послова и укупног броја запослених у предузећима у одређеном временском периоду, изражен у процентима.

Нето стопа креирања послова је разлика бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова.

Бруто стопа релокације послова је збир бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова.

Очекивано кретање запослености у 2026. години

Табела 2. Очекиване бруто стопе, креирања, гашења и релокације послова и нето стопе креирања послова у 2026. години, према макросектору делатности, величини пословног субјекта, регионима и територијалним областима од интереса

	Број запослених крајем 2025.	Очекиван број лица која ће напустити пословни субјекат током 2026.	Очекиван број лица која ће се запослити у пословном субјекту током 2026.	Очекиван број запослених крајем 2026.	Бруто стопа гашења послова	Бруто стопа креирања послова	Бруто стопа релокације послова	Нето стопа креирања послова
Макросектори делатности	Број				%			
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	22450	497	667	22620	2.2	3.0	5.2	0.8
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	118211	2398	7670	123484	2.0	6.5	8.5	4.5
Прерађивачка индустрија (С)	470966	9925	12143	473184	2.1	2.6	4.7	0.5
Грађевинарство (F)	79325	2681	4670	81313	3.4	5.9	9.3	2.5
Трговина и поправка моторних возила (G)	219834	3962	7430	223303	1.8	3.4	5.2	1.6
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	220392	6978	14591	228004	3.2	6.6	9.8	3.5
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	7563	557	1001	8007	7.4	13.2	20.6	5.9
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	167210	9235	14961	172935	5.5	8.9	14.5	3.4
Величина пословних субјеката								
Мало	326090	8028	19957	338019	2.5	6.1	8.6	3.7
Средње	395915	13678	18169	400405	3.5	4.6	8.0	1.1
Велико	583947	14528	25006	594425	2.5	4.3	6.8	1.8
Регион								
Регион Војводине	225073	3378	5735	227430	1.5	2.5	4.0	1.0
Београдски Регион	601249	26189	39718	614779	4.4	6.6	11.0	2.3
Регион Шумадије и Западне Србије	328723	3269	9312	334766	1.0	2.8	3.8	1.8
Регион Јужне и Источне Србије	150906	3398	8366	155875	2.3	5.5	7.8	3.3
Област								
Сремска област	47925	950	2039	49015	2.0	4.3	6.2	2.3
Расинска област	27207	205	1096	28098	0.8	4.0	4.8	3.3
Нишавска област	35841	736	2069	37174	2.1	5.8	7.8	3.7
Укупно	1305951	36234	63132	1332849	2.8	4.8	7.6	2.1

Бруто стопа креирања послова је однос укупног броја новозапослених и укупног броја запослених у предузећима у одређеном временском периоду, изражен у процентима.

Бруто стопа гашења послова је однос укупног броја угашених послова и укупног броја запослених у предузећима у одређеном временском периоду, изражен у процентима.

Нето стопа креирања послова је разлика бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова.

Бруто стопа релокације послова је збир бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова.

Очекивано кретање запослености у 2027. години

Табела 3. Очекиване бруто стопе, креирања, гашења и релокације послова и нето стопе креирања послова у 2027. години, према макросектору делатности, величини пословног субјекта, регионима и територијалним областима од интереса

	Очекиван број запослених крајем 2026.	Очекиван број лица која ће напустити пословни субјекат током 2027.	Очекиван број лица која ће се запослити у пословном субјекту током 2027.	Очекиван број запослених крајем 2027.	Бруто стопа гашења послова	Бруто стопа креирања послова	Бруто стопа релокације послова	Нето стопа креирања послова
Макросектори делатности	Број				%			
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	22620	449	607	22777	2.0	2.7	4.7	0.7
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	123484	2593	7070	127961	2.1	5.7	7.8	3.6
Прерађивачка индустрија (С)	473184	8687	9549	474046	1.8	2.0	3.9	0.2
Грађевинарство (F)	81313	2000	3548	82861	2.5	4.4	6.8	1.9
Трговина и поправка моторних возила (G)	223303	3197	5921	226027	1.4	2.7	4.1	1.2
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	228004	6633	10691	232062	2.9	4.7	7.6	1.8
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	8007	449	754	8312	5.6	9.4	15.0	3.8
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	172935	8559	12716	177092	4.9	7.4	12.3	2.4
Величина пословних субјеката								
Мало	338019	6784	13912	345147	2.0	4.1	6.1	2.1
Средње	400405	12246	13871	402031	3.1	3.5	6.5	0.4
Велико	594425	13538	23073	603960	2.3	3.9	6.2	1.6
Регион								
Регион Војводине	227430	3016	5302	229715	1.3	2.3	3.7	1.0
Београдски Регион	614779	24641	34383	624521	4.0	5.6	9.6	1.6
Регион Шумадије и Западне Србије	334766	2529	5828	338065	0.8	1.7	2.5	1.0
Регион Јужне и Источне Србије	155875	2381	5344	158838	1.5	3.4	5.0	1.9
Област								
Сремска област	49015	763	1991	50243	1.6	4.1	5.6	2.5
Расинска област	28098	141	555	28513	0.5	2.0	2.5	1.5
Нишавска област	37174	373	742	37542	1.0	2.0	3.0	1.0
Укупно	1332849	32567	50856	1351138	2.4	3.8	6.3	1.4

Бруто стопа креирања послова је однос укупног броја новозапослених и укупног броја запослених у предузећима у одређеном временском периоду, изражен у процентима.

Бруто стопа гашења послова је однос укупног броја угашених послова и укупног броја запослених у предузећима у одређеном временском периоду, изражен у процентима.

Нето стопа креирања послова је разлика бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова.

Бруто стопа реалокације послова је збир бруто стопе креирања и бруто стопе гашења послова.

Табела 4. Планирано кретање броја запослених (креирање, гашење и ефективно повећање) у 2025, 2026 и 2027. години према нивоу квалификације

	2025			2026			2027		
Број	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање
Лица без стеченог образовања и Ниво1	4121	6004	1882	2433	5015	2582	2712	3199	487
Ниво2	903	1995	1092	1095	2004	909	375	2398	2023
Ниво3	25601	29637	4036	14269	21845	7576	12606	19717	7111
Ниво4	22397	36545	14148	13475	24894	11419	12001	17855	5855
Ниво5	534	638	104	414	492	78	396	364	-32
Ниво6	2615	7742	5126	2533	5445	2913	2589	4574	1985
Ниво7	3555	5469	1914	2016	3437	1421	1889	2748	859
Ниво8	37	5	-32						
Укупно	59765	88035	28271	36234	63132	26898	32567	50856	18289

Учешће %	2025			2026			2027		
	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање
Лица без стеченог образовања и Ниво1	6.9	6.8	6.7	6.7	7.9	9.6	8.3	6.3	2.7
Ниво2	1.5	2.3	3.9	3.0	3.2	3.4	1.2	4.7	11.1
Ниво3	42.8	33.7	14.3	39.4	34.6	28.2	38.7	38.8	38.9
Ниво4	37.5	41.5	50.0	37.2	39.4	42.5	36.8	35.1	32.0
Ниво5	0.9	0.7	0.4	1.1	0.8	0.3	1.2	0.7	-0.2
Ниво6	4.4	8.8	18.1	7.0	8.6	10.8	7.9	9.0	10.9
Ниво7	5.9	6.2	6.8	5.6	5.4	5.3	5.8	5.4	4.7
Ниво8	0.1	0.0	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Укупно	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Табела 5. Планирано гашење, креирање и ефективно повећање запослености према главним групама занимања 2025. - 2027. година

Број	2025			2026			2027		
	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање
РУКОВОДИОЦИ	455	709	253	323	507	184	174	428	254
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	5066	11123	6057	4062	7388	3326	3045	5742	2698
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	8084	7632	-452	7087	8020	933	7712	6482	-1230
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	3017	4908	1891	1245	2611	1366	877	1713	837
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	15949	24300	8351	13315	20152	6837	12171	17727	5556
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	214	597	383	214	247	32	211	361	150
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	10280	13573	3294	4265	9435	5170	3642	7493	3851
РУКОВОАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	11658	17920	6262	3673	9711	6038	2925	7649	4723
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	5041	7274	2233	2049	5061	3012	1811	3260	1450
УКУПНО	59765	88035	28271	36234	63132	26898	32567	50856	18289

Учешће %	2025			2026			2027		
	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање
РУКОВОДИОЦИ	0.8	0.8	0.9	0.9	0.8	0.7	0.5	0.8	1.4
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	8.5	12.6	21.4	11.2	11.7	12.4	9.3	11.3	14.8
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	13.5	8.7	-1.6	19.6	12.7	3.5	23.7	12.7	-6.7
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	5.0	5.6	6.7	3.4	4.1	5.1	2.7	3.4	4.6
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	26.7	27.6	29.5	36.7	31.9	25.4	37.4	34.9	30.4
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	0.4	0.7	1.4	0.6	0.4	0.1	0.6	0.7	0.8
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	17.2	15.4	11.7	11.8	14.9	19.2	11.2	14.7	21.1
РУКОВОАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	19.5	20.4	22.1	10.1	15.4	22.4	9.0	15.0	25.8
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	8.4	8.3	7.9	5.7	8.0	11.2	5.6	6.4	7.9
УКУПНО	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Табела 6. Планирано гашење, креирање и ефективно повећање запослености према врстама занимања 2025. - 2027. година

	2025			2026			2027		
	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање	Гашење	Креирање	Ефективно повећање
РУКОВОДИОЦИ	455	709	253	323	507	184	174	428	254
Законодавци, високи званичници и извршни директори	22	11	-10	3		-3	4		-4
Административни и комерцијални руководиоци	318	429	111	179	278	99	111	149	38
Руководиоци производње и специјализованих услуга	93	208	115	135	192	57	52	150	98
Руководиоци у туризму, угоститељству, трговини и сродним услугама	22	60	38	7	38	31	7	129	122
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	5066	11123	6057	4062	7388	3326	3045	5742	2698
Стручњаци основних и примењених наука	2028	6229	4200	1871	3341	1470	1248	3097	1850
Здравствени стручњаци	125	284	158	117	271	154	51	113	62
Стручњаци за образовање и васпитање	13	59	45	17	23	7	3	23	20
Стручњаци пословних услуга и администрације	240	575	335	183	339	156	174	178	4
Стручњаци за информационо-комуникационе технологије (ИКТ)	1841	2475	634	1299	2619	1320	1103	1789	686
Стручњаци за право, друштвене науке и културу	818	1502	683	576	795	219	466	542	76
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	8084	7632	-452	7087	8020	933	7712	6482	-1230
Сарадници и техничари у области природних и техничких наука	2231	2689	458	6291	5590	-700	6804	4857	-1947
Медицинске сестре и здравствени техничари	93	213	120	46	83	36	34	38	4
Сарадници пословних услуга и администрације	638	1683	1045	394	1552	1158	383	955	573
Сарадници у области права, социјалног рада, спорта, културе и вера	39	168	128	5	11	5	0	5	5
Техничари за информационо-комуникационе технологије (ИКТ) и корисничку подршку	5083	2879	-2203	351	785	433	491	627	136
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	3017	4908	1891	1245	2611	1366	877	1713	837
Службеници за опште административне послове и оператери на тастатури	783	1090	308	524	966	442	213	347	135
Службеници за рад са странкама	843	1578	735	230	636	405	206	503	297
Службеници за евидентирање и обраду нумеричких података	1299	1994	695	439	911	472	428	791	363
Остали административни службеници	92	246	154	52	98	46	30	72	42
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	15949	24300	8351	13315	20152	6837	12171	17727	5556
Занимања личних услуга	2819	4887	2068	2229	3562	1333	1911	2249	338
Трговачка и сродна занимања	4547	8372	3825	3510	5736	2226	2929	5084	2155
Занимања обезбеђења и заштите	8583	11041	2458	7575	10854	3278	7331	10394	3063
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	214	597	383	214	247	32	211	361	150
Тржишно оријентисани пољопривредници	205	477	272	211	164	-47	203	274	71
Тржишно оријентисана шумарска и рибарска занимања, ловци и риболовци	9	98	89	3	82	79	8	87	80
Пољопривредна и рибарска занимања за сопствене потребе		22	22						

	2025			2026			2027		
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	10280	13573	3294	4265	9435	5170	3642	7493	3851
Грађевинска и сродна занатска занимања (осим електричара)	2320	4882	2562	1297	3757	2459	1235	2841	1607
Металска, машинска и сродна занатска занимања	1799	2978	1179	1110	1541	431	658	1072	413
Уметничке занатлије ручним алатима и штампари	267	289	22	92	147	55	94	121	27
Електричари и електроничари	700	1868	1168	748	1581	833	840	1769	929
Прерађивачи прехранбених производа, дрвета, текстила и друга занатска занимања	5194	3556	-1638	1017	2409	1392	815	1691	875
РУКОВАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	11658	17920	6262	3673	9711	6038	2925	7649	4723
Руковаоци стабилним машинама и постројењима	4248	5520	1271	807	2242	1435	611	1527	916
Монтери производа	355	1037	682	260	334	75	143	219	76
Возачи и руковаоци покретном механизацијом	7055	11363	4308	2606	7135	4529	2172	5903	3731
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	5041	7274	2233	2049	5061	3012	1811	3260	1450
Чистачи и помоћно особље	2828	2384	-444	792	1846	1054	740	1117	378
Једноставна занимања у пољопривреди, рибарству и шумарству	59	156	98	11	103	93	33	95	61
Једноставна занимања у рударству, грађевинарству, прерађивачкој индустрији и транспорту	1456	3043	1587	623	1387	764	505	1041	536
Једноставна занимања у припреми хране	98	127	29	98	154	56	98	125	27
Једноставна трговачка и услужна занимања која се обављају на улици	2		-2						
Занимања на уклањању отпада и остала једноставна занимања	599	1564	966	525	1571	1045	435	883	448
УКУПНО	59765	88035	28271	36234	63132	26898	32567	50856	18289

Tabela 7. Планирано запошљавање, 2025-2027, према нивоу квалификације

	2025	2026	2027	2025	2026	2027
	Број новозапослених			Учешће, %		
Лица без стеченог образовања и Ниво1	6004	5015	3199	6.8	7.9	6.3
Ниво2	1995	2004	2398	2.3	3.2	4.7
Ниво3	29637	21845	19717	33.7	34.6	38.8
Ниво4	36545	24894	17855	41.5	39.4	35.1
Ниво5	638	492	364	0.7	0.8	0.7
Ниво6	7742	5445	4574	8.8	8.6	9.0
Ниво7	5469	3437	2748	6.2	5.4	5.4
Ниво8	5			0.0	0.0	0.0
Укупно	88035	63132	50856	100.0	100.0	100.0

Tabela 8. Планирано запошљавање, 2025-2027, према главним групама занимања

	2025	2026	2027	2025	2026	2027
	Број новозапослених			Учешће, %		
РУКОВОДИОЦИ	709	507	428	0.8	0.8	0.8
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	11123	7388	5742	12.6	11.7	11.3
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	7632	8020	6482	8.7	12.7	12.7
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	4908	2611	1713	5.6	4.1	3.4
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	24300	20152	17727	27.6	31.9	34.9
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	597	247	361	0.7	0.4	0.7
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	13573	9435	7493	15.4	14.9	14.7
РУКОВОАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	17920	9711	7649	20.4	15.4	15.0
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	7274	5061	3260	8.3	8.0	6.4
УКУПНО	88035	63132	50856	100.0	100.0	100.0

Tabela 9. Планирано запошљавање, 2025-2027, према главним групама и врстама занимања

		Број новозапослених			Учешће броја новозапослених према врсти занимања у главним групама занимања, %		
		2025	2026	2027	2026	2027	2027
РУКОВОДИОЦИ	Законодавци, високи званичници и извршни директори	11			1.6	0.0	0.0
	Административни и комерцијални руководиоци	429	278	149	60.6	54.8	34.9
	Руководиоци производње и специјализованих услуга	208	192	150	29.3	37.8	35.0
	Руководиоци у туризму, угоститељству, трговини и сродним услугама	60	38	129	8.5	7.4	30.1
		709	507	428	100.0	100.0	100.0
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	Стручњаци основних и примењених наука	6229	3341	3097	56.0	45.2	53.9
	Здравствени стручњаци	284	271	113	2.6	3.7	2.0
	Стручњаци за образовање и васпитање	59	23	23	0.5	0.3	0.4
	Стручњаци пословних услуга и администрације	575	339	178	5.2	4.6	3.1
	Стручњаци за информационо-комуникационе технологије (ИКТ)	2475	2619	1789	22.3	35.4	31.2
	Стручњаци за право, друштвене науке и културу	1502	795	542	13.5	10.8	9.4
		11123	7388	5742	100.0	100.0	100.0
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	Сарадници и техничари у области природних и техничких наука	2689	5590	4857	35.2	69.7	74.9
	Медицинске сестре и здравствени техничари	213	83	38	2.8	1.0	0.6
	Сарадници пословних услуга и администрације	1683	1552	955	22.1	19.3	14.7
	Сарадници у области права, социјалног рада, спорта, културе и вера	168	11	5	2.2	0.1	0.1
	Техничари за информационо-комуникационе технологије (ИКТ) и корисничку подршку	2879	785	627	37.7	9.8	9.7
		7632	8020	6482	100.0	100.0	100.0
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	Службеници за опште административне послове и оператери на тастатури	1090	966	347	22.2	37.0	20.3
	Службеници за рад са странкама	1578	636	503	32.1	24.3	29.4
	Службеници за евидентирање и обраду нумеричких података	1994	911	791	40.6	34.9	46.2
	Остали административни службеници	246	98	72	5.0	3.8	4.2
		4908	2611	1713	100.0	100.0	100.0
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	Занимања личних услуга	4887	3562	2249	20.1	17.7	12.7
	Трговачка и сродна занимања	8372	5736	5084	34.5	28.5	28.7
	Занимања за личну негу и помоћ				0.0	0.0	0.0
	Занимања обезбеђења и заштите	11041	10854	10394	45.4	53.9	58.6
		24300	20152	17727	100.0	100.0	100.0
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	Тржишно оријентисани пољопривредници	477	164	274	79.9	66.6	75.8
	Тржишно оријентисана шумарска и рибарска занимања, ловци и риболовци	98	82	87	16.4	33.4	24.2
	Пољопривредна и рибарска занимања за сопствене потребе	22			3.6	0.0	0.0
		597	247	361	100.0	100.0	100.0

		Број новозапослених			Учешће броја новозапослених према врсти занимања у главним групама занимања, %		
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	Грађевинска и сродна занатска занимања (осим електричара)	4882	3757	2841	36.0	39.8	37.9
	Металска, машинска и сродна занатска занимања	2978	1541	1072	21.9	16.3	14.3
	Уметничке занатлије ручним алатима и штампари	289	147	121	2.1	1.6	1.6
	Електричари и електроничари	1868	1581	1769	13.8	16.8	23.6
	Прерађивачи прехранбених производа, дрвета, текстила и друга занатска занимања	3556	2409	1691	26.2	25.5	22.6
		13573	9435	7493	100.0	100.0	100.0
РУКОВАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	Руковаоци стабилним машинама и постројењима	5520	2242	1527	30.8	23.1	20.0
	Монтери производа	1037	334	219	5.8	3.4	2.9
	Возачи и руковаоци покретном механизацијом	11363	7135	5903	63.4	73.5	77.2
		17920	9711	7649	100.0	100.0	100.0
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	Чистачи и помоћно особље	2384	1846	1117	32.8	36.5	34.3
	Једноставна занимања у пољопривреди, рибарству и шумарству	156	103	95	2.1	2.0	2.9
	Једноставна занимања у рударству, грађевинарству, прерађивачкој индустрији и транспорту	3043	1387	1041	41.8	27.4	31.9
	Једноставна занимања у припреми хране	127	154	125	1.7	3.0	3.8
	Занимања на уклањању отпада и остала једноставна занимања	1564	1571	883	21.5	31.0	27.1
		7274	5061	3260	100.0	100.0	100.0

Табела 10. Планирано запошљавање према разлозима

	Број запослених			Учешће %		
	2025	2026	2027	2025	2026	2027
Замена запослених који одлазе у пензију	5650	1792	1264	6.4	2.8	2.5
Замена запослених који одлазе из других разлога	37543	27708	24562	42.6	43.9	48.3
Повећање обима посла	43462	32296	23769	49.4	51.2	46.7
Остало	1379	1336	1261	1.6	2.1	2.5
Укупно	88035	63132	50856	100.0	100.0	100.0

Табела 11. Планирано запошљавање према разлозима и нивоу квалификације

Број	2025					2026					2027				
	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало
Лица без стеченог образовања и Ниво1	6004	441	2644	2872	47	5015	54	2457	2394	109	3199	24	2153	935	88
Ниво2	1995	60	557	1379		2004		211	1793		2398	21	258	2120	
Ниво3	29637	909	16792	11389	547	21845	386	12740	8270	450	19717	234	12335	6744	404
Ниво4	36545	1787	13383	20721	654	24894	404	9073	14756	661	17855	565	7374	9263	653
Ниво5	638	189	172	252	26	492	42	168	241	41	364	7	92	224	41
Ниво6	7742	1317	2428	3975	22	5445	636	1990	2797	22	4574	147	1188	3218	22
Ниво7	5469	949	1568	2870	83	3437	269	1069	2045	53	2748	267	1162	1265	55
Ниво8	5			5											
Укупно	88035	5650	37543	43462	1379	63132	1792	27708	32296	1336	50856	1264	24562	23769	1261

Учешће, %	2025					2026					2027				
	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало
Лица без стеченог образовања и Ниво1	100	7.3	44.0	47.8	0.8	100.0	1.1	49.0	47.7	2.2	100.0	0.7	67.3	29.2	2.7
Ниво2	100	3.0	27.9	69.1	0.0	100.0	0.0	10.5	89.5	0.0	100.0	0.9	10.7	88.4	0.0
Ниво3	100	3.1	56.7	38.4	1.8	100.0	1.8	58.3	37.9	2.1	100.0	1.2	62.6	34.2	2.0
Ниво4	100	4.9	36.6	56.7	1.8	100.0	1.6	36.4	59.3	2.7	100.0	3.2	41.3	51.9	3.7
Ниво5	100	29.6	26.9	39.5	4.1	100.0	8.6	34.2	49.0	8.3	100.0	1.9	25.4	61.5	11.2
Ниво6	100	17.0	31.4	51.3	0.3	100.0	11.7	36.5	51.4	0.4	100.0	3.2	26.0	70.3	0.5
Ниво7	100	17.3	28.7	52.5	1.5	100.0	7.8	31.1	59.5	1.5	100.0	9.7	42.3	46.0	2.0
Ниво8	100	0.0	0.0	100.0	0.0										
Укупно	100.0	6.4	42.6	49.4	1.6	100.0	2.8	43.9	51.2	2.1	100.0	2.5	48.3	46.7	2.5

Табела 12. Планирано запошљавање према разлозима и главним групама занимања

	2025					2026					2027				
Број	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало
РУКОВОДИОЦИ	709	37	323	318	31	507	20	364	109	15	428	8	184	221	15
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	11123	2142	2985	5919	77	7388	794	2298	4225	70	5742	373	1852	3453	66
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	7632	677	2621	3863	471	8020	153	4085	3292	490	6482	465	3627	1892	497
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	4908	375	2281	2023	229	2611	35	970	1351	255	1713	29	729	700	255
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	24300	129	12853	11067	251	20152	135	11957	7804	256	17727	115	11104	6284	224
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	597	27	185	385		247	25	134	88		361	54	183	125	
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	13573	635	4059	8749	130	9435	271	2371	6769	24	7493	135	2249	5095	15
РУКОВОАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	17920	1263	8781	7732	143	9711	275	3437	5861	138	7649	52	2790	4673	133
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	7274	366	3456	3407	46	5061	84	2093	2798	87	3260	33	1844	1327	56
Укупно	88035	5650	37543	43462	1379	63132	1792	27708	32296	1336	50856	1264	24562	23769	1261
	2025					2026					2027				
Учешће, %	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало
РУКОВОДИОЦИ	100.0	5.2	45.5	44.8	4.4	100.0	4.0	71.6	21.4	2.9	100.0	1.8	43.0	51.8	3.5
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	100.0	19.3	26.8	53.2	0.7	100.0	10.8	31.1	57.2	0.9	100.0	6.5	32.2	60.1	1.1
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	100.0	8.9	34.3	50.6	6.2	100.0	1.9	50.9	41.0	6.1	100.0	7.2	56.0	29.2	7.7
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	100.0	7.6	46.5	41.2	4.7	100.0	1.3	37.2	51.7	9.8	100.0	1.7	42.6	40.8	14.9
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	100.0	0.5	52.9	45.5	1.0	100.0	0.7	59.3	38.7	1.3	100.0	0.7	62.6	35.4	1.3
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	100.0	4.5	30.9	64.6	0.0	100.0	10.1	54.3	35.6	0.0	100.0	14.8	50.7	34.5	0.0
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	100.0	4.7	29.9	64.5	1.0	100.0	2.9	25.1	71.7	0.3	100.0	1.8	30.0	68.0	0.2
РУКОВОАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	100.0	7.0	49.0	43.2	0.8	100.0	2.8	35.4	60.4	1.4	100.0	0.7	36.5	61.1	1.7
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	100.0	5.0	47.5	46.8	0.6	100.0	1.7	41.4	55.3	1.7	100.0	1.0	56.6	40.7	1.7
Укупно	100.0	6.4	42.6	49.4	1.6	100.0	2.8	43.9	51.2	2.1	100.0	2.5	48.3	46.7	2.5

Табела 13. Планирано запошљавање према разлозима, макросекторима делатности, величини пословног субјекта, регионима и областима од интереса

Број	2025					2026					2027				
	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало
Макросектори делатности															
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	943	172	337	414	20	667	168	232	267		607	161	281	164	
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	11096	1385	1692	8017	2	7670	382	2165	5036	87	7070	470	1402	5142	56
Прерађивачка индустрија (С)	21657	1394	8810	11270	184	12143	748	5446	5906	42	9549	297	5006	4210	35
Грађевинарство (F)	6930	279	3347	3266	39	4670	113	1839	2718		3548	43	1650	1840	15
Трговина и поправка моторних возила (G)	10316	219	4423	5629	46	7430	168	2748	4479	36	5921	131	2137	3644	9
Саобраћај и складиштење, смештај и информисање (H+I+J)	18258	1919	9061	6265	1013	14591	94	5938	7408	1150	10691	53	5295	4199	1145
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	1302	8	339	940	15	1001	9	195	781	15	754		176	577	0
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	17533	276	9536	7661	60	14961	110	9144	5701	5	12716	108	8615	3993	0
Величина пословних субјеката															
Мало	28885	966	9412	18044	462	19957	505	7104	12062	286	13912	388	4801	8490	233
Средње	22704	843	10159	11586	116	18169	433	8012	9595	129	13871	216	7884	5663	108
Велико	36447	3842	17972	13832	802	25006	854	12592	10639	921	23073	660	11877	9615	921
Регион															
Регион Војводине	8892	490	3190	5180	32	5735	149	2270	3307	10	5302	148	1883	3271	
Београдски Регион	46458	3453	22963	19161	881	39718	909	20422	17443	944	34383	722	19662	13078	921
Регион Шумадије и Западне Србије	19977	1426	8442	9762	347	9312	619	1921	6435	337	5828	284	1691	3557	296
Регион Јужне и Источне Србије	12707	281	2948	9359	119	8366	116	3096	5111	44	5344	110	1326	3862	45
Област															
Сремска област	2605	18	1136	1445	6	2039	31	735	1273		1991	29	529	1434	
Расинска област	2382	6	344	1967	64	1096		127	922	47	555		108	415	32
Нишавска област	2370	21	715	1576	58	2069	19	413	1611	26	742	17	157	522	45

Укупно	88035	5650	37543	43462	1379	63132	1792	27708	32296	1336	50856	1264	24562	23769	1261
Учешће, %	2025					2026					2027				
	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало	Укупно	Замена запослених који одлазе у пензију	Замена запослених који одлазе из других разлога	Повећање обима посла	Остало
Макросектори делатности															
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	100.0	18.2	35.8	43.9	2.2	100.0	25.1	34.8	40.0	0.0	100.0	26.6	46.3	27.1	0.0
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	100.0	12.5	15.2	72.3	0.0	100.0	5.0	28.2	65.7	1.1	100.0	6.6	19.8	72.7	0.8
Прерађивачка индустрија (С)	100.0	6.4	40.7	52.0	0.8	100.0	6.2	44.9	48.6	0.3	100.0	3.1	52.4	44.1	0.4
Грађевинарство (F)	100.0	4.0	48.3	47.1	0.6	100.0	2.4	39.4	58.2	0.0	100.0	1.2	46.5	51.9	0.4
Трговина и поправка моторних возила (G)	100.0	2.1	42.9	54.6	0.4	100.0	2.3	37.0	60.3	0.5	100.0	2.2	36.1	61.5	0.2
Саобраћај и складиштење, смештај и информисање (H+I+J)	100.0	10.5	49.6	34.3	5.5	100.0	0.6	40.7	50.8	7.9	100.0	0.5	49.5	39.3	10.7
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	100.0	0.6	26.0	72.2	1.2	100.0	0.9	19.5	78.1	1.5	100.0	0.0	23.4	76.6	0.0
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	100.0	1.6	54.4	43.7	0.3	100.0	0.7	61.1	38.1	0.0	100.0	0.8	67.8	31.4	0.0
Величина пословних субјеката															
Мало	100.0	3.3	32.6	62.5	1.6	100.0	2.5	35.6	60.4	1.4	100.0	2.8	34.5	61.0	1.7
Средње	100.0	3.7	44.7	51.0	0.5	100.0	2.4	44.1	52.8	0.7	100.0	1.6	56.8	40.8	0.8
Велико	100.0	10.5	49.3	38.0	2.2	100.0	3.4	50.4	42.5	3.7	100.0	2.9	51.5	41.7	4.0
Регион															
Регион Војводине	100.0	5.5	35.9	58.3	0.4	100.0	2.6	39.6	57.7	0.2	100.0	2.8	35.5	61.7	0.0
Београдски Регион	100.0	7.4	49.4	41.2	1.9	100.0	2.3	51.4	43.9	2.4	100.0	2.1	57.2	38.0	2.7
Регион Шумадије и Западне Србије	100.0	7.1	42.3	48.9	1.7	100.0	6.6	20.6	69.1	3.6	100.0	4.9	29.0	61.0	5.1
Регион Јужне и Источне Србије	100.0	2.2	23.2	73.7	0.9	100.0	1.4	37.0	61.1	0.5	100.0	2.1	24.8	72.3	0.8
Област															
Сремска област	100.0	0.7	43.6	55.5	0.2	100.0	1.5	36.1	62.4	0.0	100.0	1.5	26.5	72.0	0.0
Расинска област	100.0	0.3	14.4	82.6	2.7	100.0	0.0	11.6	84.1	4.3	100.0	0.0	19.5	74.7	5.8
Нишавска област	100.0	0.9	30.2	66.5	2.4	100.0	0.9	20.0	77.9	1.2	100.0	2.3	21.2	70.4	6.1
Укупно	100.0	6.4	42.6	49.4	1.6	100.0	2.8	43.9	51.2	2.1	100.0	2.5	48.3	46.7	2.5

Табела 14. Број пословних субјеката према броју новозапослених у 2024. години

	Укупан број пословних субјеката	од тога:				
		Није било запошљавања	Запослили:			
			од 1-5 запослених	од 6-10 запослених	од 11-50 запослених	Више од 50 запослених
Број	18031	8813	6771	1086	1133	227
Учешће, %	100.0	48.9	37.6	6.0	6.3	1.3

Табела 15. Начини запошљавања у 2024. години - Број лица која су се запослила у 2024. години према начину запошљавања

	Број лица					
	Новозапослени у 2024. години- укупно	Од тога путем:				
		Националне службе за запошљавање	Преко агенција за посредовање у запошљавању	Преко других оглашивача (Инфостуд и сл.)	Путем директног оглашавања без посредника	Остало
Макросектори делатности						
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	1198	95	3	323	485	293
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	11839	2652	1182	4246	2247	1512
Прерађивачка индустрија (С)	25812	4264	1157	8804	6571	5016
Грађевинарство (F)	5246	879	300	1145	759	2163
Трговина и поправка моторних возила (G)	10709	923	332	4030	2844	2580
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	19324	1807	771	5871	4250	6626
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	2421	383	0	667	75	1296
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	15597	1125	1005	3797	2035	7634
Величина пословних субјеката						
Мало	27500	4691	1512	7368	5411	8519
Средње	28256	3998	1797	9890	6374	6196
Велико	36391	3438	1440	11625	7482	12405
Регион						
Регион Војводине	7909	723	331	2612	1910	2333
Београдски Регион	47234	4450	2364	17047	8264	15108
Регион Шумадије и Западне Србије	23801	4143	993	6261	6024	6380
Регион Јужне и Источне Србије	13204	2811	1062	2963	3068	3300
Област						
Сремска област	2472	216	184	899	652	521
Расинска област	1665	323	18	423	159	742
Нишавска област	2612	547	0	677	565	824
Укупно	98896	13214	4950	30882	20643	29207

	Учешће (%)					
	Новозапослени у 2024. години- укупно	Од тога путем:				
		Националне службе за запошљавање	Преко агенција за посредовање у запошљавању	Преко других оглашивача (Инфостуд и сл.)	Путем директног оглашавања без посредника	Остало
Макросектори делатности						
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	100.0	7.9	0.2	27.0	40.5	24.5
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	100.0	22.4	10.0	35.9	19.0	12.8
Прерађивачка индустрија (С)	100.0	16.5	4.5	34.1	25.5	19.4
Грађевинарство (F)	100.0	16.8	5.7	21.8	14.5	41.2
Трговина и поправка моторних возила (G)	100.0	8.6	3.1	37.6	26.6	24.1
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	100.0	9.3	4.0	30.4	22.0	34.3
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	100.0	15.8	0.0	27.5	3.1	53.5
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	100.0	7.2	6.4	24.3	13.0	48.9
Величина пословних субјеката						
Мало	100.0	17.1	5.5	26.8	19.7	31.0
Средње	100.0	14.1	6.4	35.0	22.6	21.9
Велико	100.0	9.4	4.0	31.9	20.6	34.1
Регион						
Регион Војводине	100.0	9.1	4.2	33.0	24.2	29.5
Београдски Регион	100.0	9.4	5.0	36.1	17.5	32.0
Регион Шумадије и Западне Србије	100.0	17.4	4.2	26.3	25.3	26.8
Регион Јужне и Источне Србије	100.0	21.3	8.0	22.4	23.2	25.0
Област						
Сремска област	100.0	8.7	7.4	36.4	26.4	21.1
Расинска област	100.0	19.4	1.1	25.4	9.5	44.6
Нишавска област	100.0	20.9	0.0	25.9	21.6	31.5
Укупно	100.0	13.4	5.0	31.2	20.9	29.5

Пословни субјекти према проблемима са недостатком радне снаге приликом попуњавања слободних радних места у 2024. години

Табела 16. Укупан број пословних субјеката у посматраној популацији, број пословних субјеката који су запошљавали нове раднике током 2024. године и број пословних субјеката који су имали проблема са недостатком радне снаге приликом попуњавања слободних радних места у 2024. години

Број пословних субјеката			Учешће, %		
	Укупнан број пословних субјеката у посматраној популацији	Број пословних субјеката који су имали запошљавање у 2024. години	Број пословних субјеката који су имали проблема са недостатком радне снаге приликом попуњавања слободних радних места у 2024. години	Пословни субјекти који су имали проблема са недостатком радне снаге у односу на укупан број пословних субјеката који су у посматраној популацији	Пословни субјекти који су имали проблема са недостатком радне снаге у односу на укупан број пословних субјеката који су у 2024. имали новозапошљавање
Макросектори делатности					
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	397	205	51	12.8	24.7
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	483	336	146	30.2	43.4
Прерађивачка индустрија (С)	4556	2180	926	20.3	42.5
Грађевинарство (F)	1799	902	222	12.4	24.7
Трговина и поправка моторних возила (G)	3979	1890	579	14.5	30.6
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	3940	2426	777	19.7	32.0
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	188	171	36	18.9	20.8
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	2689	1111	348	12.9	31.3
Величина пословних субјеката					
Мало	14215	6575	1958	13.8	29.8
Средње	3045	2049	828	27.2	40.4
Велико	771	597	298	38.6	49.9
Регион					
Регион Војводине	3182	1001	438	13.8	43.8
Београдски Регион	4957	3166	975	19.7	30.8
Регион Шумадије и Западне Србије	7011	3273	1049	15.0	32.1
Регион Јужне и Источне Србије	2883	1782	623	21.6	35.0
Област					
Сремска област	780	334	147	18.8	44.0
Расинска област	674	419	64	9.5	15.3
Нишавска област	968	654	168	17.4	25.7
Укупно	18031	9221	3084	17.1	33.4

Табела 17. Ставови послодаваца о разлозима незадовољених потреба за радницима

	Број идентификованих случајева тешкоћа приликом запошљавања нових радника	Учешће%
Дефицитарно занимање (нема кадрова на тржишту рада)	2049	53.6
Квалификација не постоји у образовном систему	42	1.1
Неодговарајући ниво образовања	188	4.9
Недостатак знања и вештина	447	11.7
Недостатак радног искуства	251	6.6
Брзи напредак у технологији узрокује недостатак	62	1.6
Кандидати незадовољни висином зараде	419	11.0
Кандидати незадовољни условима рада, осим зараде	285	7.4
Остали разлози	80	2.1
Укупно	3823	100.0

Табела 17а. Дистрибуција занимања која се теже налазе на тржишту рада према главним групама занимања

	Број идентификованих случајева тешкоћа приликом запошљавања нових радника	Учешће%
РУКОВОДИОЦИ	16	0.4
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	594	15.5
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	203	5.3
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	156	4.1
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	871	22.8
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	15	0.4
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	1118	29.2
РУКОВАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	642	16.8
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	209	5.5
Укупно	3824	100.0

Табела 18. Фреквенција разлога незадовољене потребе за радницима према главним групама занимања

Учесталост разлога (број појава)										
	Дефицитарно занимање (нема кадрова на тржишту рада)	Квалификација не постоји у образовном систему	Неодговарајући ниво образовања	Недостатак знања и вештина	Недостатак радног искуства	Брзи напредак у технологији узрокује недостатак	Кандидати незадовољни висином зараде	Кандидати незадовољни условима рада, осим зараде	Остали разлози	Укупно
РУКОВОДИОЦИ	0	0	0	0	10	0	6	0	0	16
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	254	6	44	86	74	16	65	36	13	594
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	83	0	8	20	19	0	15	11	47	203
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	64	0	10	12	16	12	15	27	0	156
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	324	0	81	163	68	8	190	32	5	871
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	3	6	0	0	0	0	0	3	3	15
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	823	17	42	91	32	18	33	62	0	1118
РУКОВАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	408	13	4	52	20	6	78	58	3	642
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	92	0	0	23	11	3	16	56	8	209
Укупно	2051	42	189	447	250	63	418	285	79	3824

Учешће (%)										
	Дефицитарно занимање (нема кадрова на тржишту рада)	Квалификација не постоји у образовном систему	Неодговарајући ниво образовања	Недостатак знања и вештина	Недостатак радног искуства	Брзи напредак у технологији узрокује недостатак	Кандидати незадовољни висином зараде	Кандидати незадовољни условима рада, осим зараде	Остали разлози	Укупно
РУКОВОДИОЦИ	0.0	0.0	0.0	0.0	62.5	0.0	37.5	0.0	0.0	100.0
СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	42.8	1.0	7.4	14.5	12.5	2.7	10.9	6.1	2.2	100.0
ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	40.9	0.0	3.9	9.9	9.4	0.0	7.4	5.4	23.2	100.0
АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	41.0	0.0	6.4	7.7	10.3	7.7	9.6	17.3	0.0	100.0
УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	37.2	0.0	9.3	18.7	7.8	0.9	21.8	3.7	0.6	100.0
ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	100.0
ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	73.6	1.5	3.8	8.1	2.9	1.6	3.0	5.5	0.0	100.0
РУКОВАОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	63.6	2.0	0.6	8.1	3.1	0.9	12.1	9.0	0.5	100.0
ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	44.0	0.0	0.0	11.0	5.3	1.4	7.7	26.8	3.8	100.0
Укупно	53.6	1.1	4.9	11.7	6.5	1.6	10.9	7.5	2.1	100.0

Табела 19. Фреквенција разлога незадовољене потребе за радницима према нивоу квалификације

Учесталост разлога (број појава)										
	Дефицитарно занимање (нема кадрова на тржишту рада)	Квалификација не постоји у образовном систему	Неодговарајући ниво образовања	Недостатак знања и вештина	Недостатак радног искуства	Брзи напредак у технологији узрокује недостатак	Кандидати незадовољни висином зараде	Кандидати незадовољни условима рада, осим зараде	Остали разлози	Укупно
Лица без стеченог образовања и Ниво1	95	0	0	32	5	12	27	65	14	250
Ниво2	10	0	0	0	0	0	6	17	0	33
Ниво3	1092	26	48	246	48	22	161	105	5	1753
Ниво4	467	6	90	71	109	10	154	73	47	1027
Ниво5	86	5	3	0	0	3	0	0	0	96
Ниво6	78	0	3	20	48	0	16	0	0	165
Ниво7	222	6	44	77	41	16	55	25	13	500
Укупно	2049	42	188	447	251	62	419	285	80	3823

Учешће (%)										
	Дефицитарно занимање (нема кадрова на тржишту рада)	Квалификација не постоји у образовном систему	Неодговарајући ниво образовања	Недостатак знања и вештина	Недостатак радног искуства	Брзи напредак у технологији узрокује недостатак	Кандидати незадовољни висином зараде	Кандидати незадовољни условима рада, осим зараде	Остали разлози	Укупно
Лица без стеченог образовања и Ниво1	38.1	0.0	0.0	13.0	1.9	4.7	10.6	25.9	5.8	100.0
Ниво2	30.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	51.3	0.0	100.0
Ниво3	62.3	1.5	2.7	14.1	2.7	1.3	9.2	6.0	0.3	100.0
Ниво4	45.5	0.6	8.7	6.9	10.6	0.9	15.0	7.1	4.5	100.0
Ниво5	89.3	4.9	3.0	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	100.0
Ниво6	47.1	0.0	2.1	12.1	29.0	0.0	9.7	0.0	0.0	100.0
Ниво7	44.4	1.2	8.8	15.5	8.3	3.2	11.0	5.0	2.7	100.0
Укупно	53.6	1.1	4.9	11.7	6.6	1.6	11.0	7.4	2.1	100.0

Табела 20. Фреквенција разлога незадовољене потребе за радницима према макросекторима делатности, величини предузећа, регионима и областима од интереса

	Учесталост разлога									Укупно
	Дефицитарно занимање (нема кадрова на тржишту рада)	Квалификација не постоји у образовном систему	Неодговарајући ниво образовања	Недостатак знања и вештина	Недостатак радног искуства	Брзи напредак у технологији узрокује недостатак	Кандидати незадовољни висином зараде	Кандидати незадовољни условима рада, осим зараде	Остали разлози	
Макросектори делатности										
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	39	6	0	0	6	3	0	3	0	57
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	101	0	0	5	35	0	21	42	11	215
Прерађивачка индустрија (С)	744	11	34	61	48	23	64	122	19	1124
Грађевинарство (F)	184	5	9	22	12	0	14	0	47	291
Трговина и поправка моторних возила (G)	326	10	85	106	89	16	27	52	0	711
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	527	10	23	97	38	21	217	5	3	942
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	20	0	0	8	3	0	5	0	0	36
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	109	0	37	149	19	0	73	61	0	448
Величина пословних субјеката										
Мало	1196	26	115	334	117	46	258	137	53	2282
Средње	621	11	47	111	92	11	80	91	13	1078
Велико	232	5	25	3	42	5	81	57	13	464
Регион										
Регион Војводине	267	16	16	84	31	15	24	13	8	474
Београдски Регион	651	6	34	193	127	18	190	117	13	1348
Регион Шумадије и Западне Србије	717	11	45	56	65	6	160	138	58	1257
Регион Јужне и Источне Србије	414	10	93	114	27	24	45	17	0	744
Област										
Сремска област	59	0	0	62	8	12	9	0	0	150
Расинска област	38	0	15	11	0	3	2	12	0	81
Нишавска област	159	0	4	13	13	8	3	14	0	215
Укупно	2049	42	188	447	251	62	419	285	80	3823

	Учешће (%)									
	Дефицитарно занимање (нема кадрова на тржишту рада)	Квалификација не постоји у образовном систему	Неодговарајући ниво образовања	Недостатак знања и вештина	Недостатак радног искуства	Брзи напредак у технологији узрокује недостатак	Кандидати незадовољни висином зараде	Кандидати незадовољни условима рада, осим зараде	Остали разлози	Укупно
Макросектори делатности										
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	68.3	10.9	0.0	0.0	10.9	5.1	0.0	4.8	0.0	100.0
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	46.8	0.0	0.0	2.2	16.4	0.0	9.7	19.8	5.2	100.0
Прерађивачка индустрија (С)	66.2	0.9	3.1	5.4	4.3	2.0	5.7	10.9	1.7	100.0
Грађевинарство (F)	63.1	1.8	3.0	7.4	4.0	0.0	4.8	0.0	16.0	100.0
Трговина и поправка моторних возила (G)	45.9	1.4	12.0	14.9	12.6	2.2	3.7	7.3	0.0	100.0
Саобраћај и складиштење, смештај и информисање (H+I+J)	56.0	1.1	2.4	10.3	4.0	2.2	23.0	0.5	0.4	100.0
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	56.3	0.0	0.0	21.4	9.4	0.0	12.9	0.0	0.0	100.0
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	24.4	0.0	8.2	33.2	4.3	0.0	16.3	13.6	0.0	100.0
Величина пословних субјеката										
Мало	52.4	1.2	5.1	14.6	5.1	2.0	11.3	6.0	2.3	100.0
Средње	57.6	1.0	4.4	10.3	8.5	1.1	7.5	8.4	1.2	100.0
Велико	50.1	1.0	5.5	0.6	9.0	1.1	17.5	12.4	2.9	100.0
Регион										
Регион Војводине	56.4	3.3	3.4	17.7	6.6	3.1	5.1	2.7	1.7	100.0
Београдски Регион	48.3	0.4	2.5	14.3	9.4	1.3	14.1	8.6	1.0	100.0
Регион Шумадије и Западне Србије	57.0	0.9	3.6	4.5	5.2	0.5	12.7	11.0	4.6	100.0
Регион Јужне и Источне Србије	55.6	1.3	12.6	15.4	3.6	3.2	6.1	2.3	0.0	100.0
Област										
Сремска област	39.1	0.0	0.0	41.3	5.5	8.0	6.0	0.0	0.0	100.0
Расинска област	46.4	0.0	18.8	13.4	0.0	4.0	2.7	14.7	0.0	100.0
Нишавска област	74.0	0.0	1.8	6.3	6.0	3.7	1.5	6.7	0.0	100.0
Укупно	53.6	1.1	4.9	11.7	6.6	1.6	11.0	7.4	2.1	100.0

Табела 21. Топ 30 скупина занимања за која су послодавци имали највише потешкоћа да нађу на тржишту рада

Шифра скупине занимања	Назив скупине занимања	Фреквенција - број послодаваца
8332	Возачи тешких теретних возила и камиона	287
5131	Конобари	268
5223	Продавци у продавницама	158
7511	Месари и сродни	150
5120	Кувари	124
5221	Трговци на мало	118
8331	Возачи аутобуса, тролејбуса и трамваја	97
7212	Заваривачи и резачи пламеном	88
7512	Пекари, посластичари и сродни	84
2144	Машински инжењери	80
7411	Електричари и електроинсталатери у пословним објектима	76
4321	Складиштари	71
2512	Стручњаци за развој софтвера	69
7531	Кројачи, крзнари и шеширције	67
5414	Радници физичко-техничког обезбеђења	64
8122	Руковаоци машинама и уређајима за дораду метала	62
5245	Точиоци горива	62
7132	Фарбари и лакирери	61
7522	Столари и сродни	60
3113	Сарадници и техничари у електротехници	59
7119	Извођачи основних грађевинских радова неразврстани на другом месту	51
2152	Инжењери електронике	50
9112	Чистачи и помоћно особље у хотелима, предузећима и другим затвореним просторима	49
9329	Остала једноставна занимања у прерађивачкој индустрији	47
7231	Ауто-механичари	47
2142	Грађевински инжењери	46
7222	Алатничари и сродни	45
2521	Дизајнери и администратори база података	43
5419	Занимања обезбеђења и заштите неразврстана на другом месту	43
4311	Рачуноводствени и књиговодствени службеници	41

Табела 22. Топ 30 скупина занимања за која су послодавци означили као дефицитарна

Шифра скупине занимања	Назив скупине занимања	Фреквенција - број послодаваца
8332	Возачи тешких теретних возила и камиона	196
5131	Конобари	139
7511	Месари и сродни	136
8331	Возачи аутобуса, тролејбуса и трамваја	85
7212	Заваривачи и резачи пламеном	72
5120	Кувари	72
5223	Продавци у продавницама	72
7411	Електричари и електроинсталатери у пословним објектима	71
7522	Столари и сродни	56
7531	Кројачи, крзнари и шеширције	55
7132	Фарбари и лакирери	49
8122	Руковаоци машинама и уређајима за дораду метала	44
4311	Рачуноводствени и књиговодствени службеници	41
2152	Инжењери електронике	40
7513	Произвођачи млечних производа	39
2144	Машински инжењери	37
7512	Пекари, посластичари и сродни	36
7231	Ауто-механичари	34
7533	Шивачи, везиле и сродни	33
7115	Тесари и грађевински столари	31
7119	Извођачи основних грађевинских радова неразврстани на другом месту	31
2512	Стручњаци за развој софтвера	29
2142	Грађевински инжењери	29
7114	Армирачи, бетонири и финишери бетона	27
7223	Подешавачи и управљачи алатним машинама	26
7222	Алатничари и сродни	24
9112	Чистачи и помоћно особље у хотелима, предузећима и другим затвореним просторима	23
7421	Механичари и сервисери електронских машина, инструмената и опреме	23
5221	Трговци на мало	23
2411	Рачуноводствени стручњаци	19

Табела 23. Структура мера послодаваца коришћених за превазилажење потешкоћа у проналажењу радника према макросекторима делатности, величини предузећа, регионима и територијалним областима од интереса

	Број												
	Нудили већу плату или више стимулација од уобичајених	Обратили НСЗ за обуку на захтев послодавца или услуге обуке ЈПОА (Јавно признат организатор активности образовања одраслих)	Реализовали обуке коју организују други субјекти осим НСЗ или ЈПОА	Реализовали <i>online</i> обуке	Реализовали интерне обуке на радном месту	Изнајмљивање (outsourcing) радника за обављање одређених послова (коришћење услуга агенција за привремено запошљавање)	Регрутовали запослене који нису држављани Србије	Рedefинисали постојеће послове давањем неких задатака другим запосленима	Рedefинисали постојеће послове аутоматизацијом неких задатака	Задржавање запослених који су стекли услов за пензију (ангажовање пензионера преко уговора о привременим и повременим пословима и сл.)	Остало	Нису предузеле никакве мере	Укупно
Макросектори делатности													
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	30	5	2	0	26	3	10	3	11	4	4	5	103
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	12	12	0	0	68	5	18	63	3	60	6	18	265
Прерађивачка индустрија (С)	351	212	42	25	297	14	108	212	60	160	114	39	1634
Грађевинарство (F)	106	20	3	0	43	0	45	27	7	64	5	25	344
Трговина и поправка моторних возила (G)	112	67	7	14	150	9	22	108	20	51	44	135	739
Саобраћај и складиштење, смештај и информисање (H+I+J)	346	57	20	6	269	13	80	255	59	30	19	83	1237
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	14	0	0	0	3	0	0	8	0	5	0	0	29
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	94	22	30	0	208	10	40	88	10	98	15	10	626
Величина пословних субјеката													
Мало	700	278	52	20	630	37	126	390	68	192	151	244	2887
Средње	292	82	31	18	296	12	126	266	89	193	36	59	1500
Велико	73	36	22	6	139	5	72	109	12	87	19	12	591
Регион													
Регион Војводине	216	30	10	13	180	12	44	34	24	51	22	34	669
Београдски Регион	445	76	71	16	358	24	193	338	116	264	32	44	1978
Регион Шумадије и Западне Србије	302	153	17	15	187	13	61	334	6	106	108	190	1492
Регион Јужне и Источне Србије	101	137	6	0	339	5	25	58	23	51	45	46	839
Област													
Сремска област	35	3	3	0	91	3	8	10	13	20	3	24	213
Расинска област	11	20	3	0	10	0	5	15	0	9	3	11	87
Нишавска област	32	45	3	0	98	0	11	5	5	34	5	21	259
Укупно	1064	396	104	45	1064	54	324	764	170	472	207	315	4979
Учешће (%)													

	Нудили већу плату или више стимулација од уобичајених	Обратили НСЗ за обуку на захтев послодавца или услуге обуке ЈПОА (Јавно признат организатор активности образовања одраслих)	Реализовали обуке коју организују други субјекти осим НСЗ или ЈПОА	Реализовали <i>online</i> обуке	Реализовали интерне обуке на радном месту	Изнајмљивање радника за обављање одређених послова (коришћење услуга агенција за привремено запошљавање)	Регрутовали запослене који нису држављани Србије	Редефинисали постојеће послове давањем неких задатака другим запосленима	Редефинисали постојеће послове аутоматизацијом неких задатака	Задржавање запослених који су стекли услов за пензију (ангажовање пензионера преко уговора о привременим и повременим пословима и сл.)	Остало	Нису предузете никакве мере	Укупно
Макросектори делатности													
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)	29.2	5.0	1.5	0.0	24.9	2.8	10.1	2.6	10.3	4.1	4.1	5.2	100.0
Рударство, снабдевање енергијом и водом (B+D+E)	4.6	4.6	0.0	0.0	25.7	1.9	6.8	23.9	1.0	22.8	2.1	6.7	100.0
Прерађивачка индустрија (C)	21.5	13.0	2.5	1.5	18.2	0.8	6.6	13.0	3.7	9.8	7.0	2.4	100.0
Грађевинарство (F)	30.8	5.8	1.0	0.0	12.4	0.0	13.0	7.7	2.0	18.6	1.5	7.2	100.0
Трговина и поправка моторних возила (G)	15.1	9.1	0.9	1.9	20.3	1.2	3.0	14.7	2.7	6.9	5.9	18.3	100.0
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	28.0	4.6	1.6	0.5	21.7	1.1	6.5	20.6	4.7	2.5	1.6	6.7	100.0
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)	47.0	0.0	0.0	0.0	11.4	0.0	0.0	26.0	0.0	15.7	0.0	0.0	100.0
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)	14.9	3.5	4.8	0.0	33.3	1.7	6.4	14.1	1.6	15.7	2.4	1.5	100.0
Величина пословних субјеката													
Мало	24.2	9.6	1.8	0.7	21.8	1.3	4.4	13.5	2.4	6.7	5.2	8.4	100.0
Средње	19.4	5.5	2.0	1.2	19.7	0.8	8.4	17.7	5.9	12.9	2.4	3.9	100.0
Велико	12.4	6.1	3.7	1.0	23.4	0.9	12.1	18.4	2.0	14.7	3.3	2.0	100.0
Регион													
Регион Војводине	32.3	4.4	1.4	2.0	26.9	1.7	6.6	5.1	3.5	7.7	3.2	5.1	100.0
Београдски Регион	22.5	3.9	3.6	0.8	18.1	1.2	9.8	17.1	5.9	13.4	1.6	2.2	100.0
Регион Шумадије и Западне Србије	20.2	10.2	1.1	1.0	12.5	0.9	4.1	22.4	0.4	7.1	7.2	12.7	100.0
Регион Јужне и Источне Србије	12.1	16.4	0.8	0.0	40.5	0.6	3.0	6.9	2.8	6.1	5.4	5.5	100.0
Област													
Сремска област	16.4	1.2	1.2	0.0	42.9	1.4	3.8	4.9	6.2	9.5	1.3	11.3	100.0
Расинска област	12.4	23.3	3.7	0.0	10.9	0.0	6.2	17.5	0.0	9.9	3.7	12.4	100.0
Нишавска област	12.3	17.3	1.3	0.0	37.9	0.0	4.3	1.9	2.1	13.0	1.9	8.0	100.0
Укупно	21.4	7.9	2.1	0.9	21.4	1.1	6.5	15.4	3.4	9.5	4.2	6.3	100.0

Табела 24. Недостајућа знања и вештине запослених у пословним субјектима према главним групама занимања

Број појава										
РУКОВОДИОЦИ	СТРУЧЊАЦИ И УМЕТНИЦИ	ТЕХНИЧАРИ И САРАДНИЦИ СТРУЧЊАКА	АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ	УСЛУЖНА И ТРГОВАЧКА ЗАНИМАЊА	ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ, ШУМАРИ, РИБАРИ И СРОДНИ	ЗАНАТЛИЈЕ И СРОДНИ	РУКОВОДИОЦИ МАШИНАМА И ПОСТРОЈЕЊИМА, МОНТЕРИ И ВОЗАЧИ	ЈЕДНОСТАВНА ЗАНИМАЊА	УКУПНО	
1. Опште когнитивне и методолошке вештине			15			32		15	62	
2. Дигиталне и техничке вештине	3	666	29	72	100	28		60	959	
3. Стручна знања и вештине		102	237	231	1846	45	835	161	4024	
4. Пословне и предузетничке вештине		38	176	47	725			264	1249	
5. Комуникационе и међуљудске вештине		7			489	258		16	770	
6. Језичке вештине	22	27		51	7	14			121	
7. Практичне и мануелне вештине		29	345		93	650		476	1604	
8. Прилагодљивост и иновације		2						1960	1962	
9. Остало									0	
10. Без одговора						302		11	312	
Укупно	25	872	802	401	3259	45	2119	2964	578	11064
Учешће у главним групама занимања (%)										
1. Опште когнитивне и методолошке вештине			1.9			1.5		0.5	0.6	
2. Дигиталне и техничке вештине	11.2	76.4	3.7	18.0	3.1	1.3		2.0	8.7	
3. Стручна знања и вештине		11.7	29.6	57.7	56.6	100.0	39.4	5.4	98.0	
4. Пословне и предузетничке вештине		4.3	21.9	11.6	22.2			8.9	11.3	
5. Комуникационе и међуљудске вештине		0.8			15.0	12.2		0.6	7.0	
6. Језичке вештине	88.8	3.1		12.7	0.2	0.7			1.1	
7. Практичне и мануелне вештине		3.3	43.0		2.8	30.7		16.1	2.0	
8. Прилагодљивост и иновације		0.3						66.1		
9. Остало										
10. Без одговора						14.2		0.4	2.8	
Укупно	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Учешће у групи вештина (%)										
1. Опште когнитивне и методолошке вештине			24.6			51.4		24.0	100.0	
2. Дигиталне и техничке вештине	0.3	69.5	3.1	7.5	10.4	2.9		6.3	100.0	
3. Стручна знања и вештине		2.5	5.9	5.7	45.9	1.1	20.7	4.0	14.1	
4. Пословне и предузетничке вештине		3.0	14.1	3.7	58.0			21.2	100.0	
5. Комуникационе и међуљудске вештине		0.9			63.4	33.5		2.1	100.0	
6. Језичке вештине	18.2	22.3		41.9	5.9	11.7			100.0	
7. Практичне и мануелне вештине		1.8	21.5		5.8	40.6		29.7	0.7	
8. Прилагодљивост и иновације		0.1						99.9	100.0	
9. Остало										
10. Без одговора						96.5		3.5	100.0	

Табела 25. Недостајућа знања и вештине запослених у пословним субјектима према нивоу квалификације

	Број појава							Укупно
	Лица без стеченог образовања и Ниво1	Ниво2	Ниво3	Ниво4	Ниво5	Ниво6	Ниво7	
1. Опште когнитивне и методолошке вештине	15		9	38				62
2. Дигиталне и техничке вештине			104	397		18	441	960
3. Стручна знања и вештине	232		1741	1607	322	35	84	4021
4. Пословне и предузетничке вештине			77	1124		9	40	1250
5. Комуникационе и међуљудске вештине	16		28	461	258		7	770
6. Језичке вештине			14	26			81	121
7. Практичне и мануелне вештине	64	26	447	723	300	21	22	1603
8. Прилагодљивост и иновације				1960			2	1962
9. Остало								
10. Без одговора		47	255	11				313
Укупно	327	73	2675	6347	880	83	677	11062
Учешће у главним групама нивоа квалификације				у %				
1. Опште когнитивне и методолошке вештине	4.6		0.3	0.6				0.6
2. Дигиталне и техничке вештине			3.9	6.3		21.7	65.1	8.7
3. Стручна знања и вештине	70.9		65.1	25.3	36.6	42.2	12.4	36.3
4. Пословне и предузетничке вештине			2.9	17.7		10.8	5.9	11.3
5. Комуникационе и међуљудске вештине	4.9		1.0	7.3	29.3		1.0	7.0
6. Језичке вештине			0.5	0.4			12.0	1.1
7. Практичне и мануелне вештине	19.6	35.6	16.7	11.4	34.1	25.3	3.2	14.5
8. Прилагодљивост и иновације				30.9			0.3	17.7
9. Остало								
10. Без одговора		64.4	9.5	0.2				2.8
Укупно	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Учешће у групи вештина				у %				
1. Опште когнитивне и методолошке вештине	24.2		14.5	61.3				100.0
2. Дигиталне и техничке вештине			10.8	41.4		1.9	45.9	100.0
3. Стручна знања и вештине	5.8		43.3	40.0	8.0	0.9	2.1	100.0
4. Пословне и предузетничке вештине			6.2	89.9		0.7	3.2	100.0
5. Комуникационе и међуљудске вештине	2.1		3.6	59.9	33.5		0.9	100.0
6. Језичке вештине			11.6	21.5			66.9	100.0
7. Практичне и мануелне вештине	4.0	1.6	27.9	45.1	18.7	1.3	1.4	100.0
8. Прилагодљивост и иновације				99.9			0.1	100.0
9. Остало								
10. Без одговора		15.0	81.5	3.5				100.0

Табела 26. Недостајућа знања и вештине запослених у пословним субјектима према макросекторима делатности, величини пословних субјеката, регионима и територијалним областима од интереса

Макросектори делатности	Број										
	1. Опште когнитивне и методолошке вештине	2. Дигиталне и техничке вештине	3. Стручна знања и вештине	4. Пословне и предузетничке вештине	5. Комуникационе и међуљудске вештине	6. Језичке вештине	7. Практичне и мануелне вештине	8. Прилагодљивост и иновације	9. Остало	10. Без одговора	Укупно
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)			75				3				96
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)		17	33	2			34				392
Прерађивачка индустрија (С)	47	148	699	58	8	14	493	2		32	1860
Грађевинарство (F)	15		62			7	56				14
Трговина и поправка моторних возила (G)		144	434	39	28		69				154
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)		625	1235	73	736		566	196		2	5854
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)			346								346
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)		24	115	88		1	59				1322
Величина пословних субјеката											
Мало	62	417	897	426	37	7	767			2	2894
Средње		434	19	7	457	91	286	2			3672
Велико		18	1327	222	8	23	55	196		32	4498
Регион											
Регион Војводине	15	83	294	37		14	394				838
Београдски Регион	23	762	361	17	743	91	839	196			8486
Регион Шумадије и Западне Србије	15	9	496	143	16	16	138			312	1146
Регион Јужне и Источне Србије	9	15	172	62	11		232	2			594
Област											
Сремска област		65	79	31			21				377
Расинска област	15		10				15				4
Нишавска област		7	52	19			115				256
Укупно	62	959	4024	1249	770	121	1604	1962	0	312	11064

Макросектори делатности	Учешће %										
	1. Опште когнитивне и методолошке вештине	2. Дигиталне и техничке вештине	3. Стручна знања и вештине	4. Пословне и предузетничке вештине	5. Комуникационе и међуљудске вештине	6. Језичке вештине	7. Практичне и мануелне вештине	8. Прилагодљивост и иновације	9. Остало	10. Без одговора	Укупно
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)			78.3				21.7				100.0
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)		4.4	8.3	0.6			86.7				100.0
Прерађивачка индустрија (С)	2.5	8.0	37.6	3.9	0.4	5.6	26.5	0.1		16.2	100.0
Грађевинарство (F)	2.0		44.1			5.2	39.8				100.0
Трговина и поправка моторних возила (G)		13.6	41.1	36.2	2.6		6.5				100.0
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)		1.7	21.1	12.3	12.6		9.7	33.5		0.2	100.0
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)			1.0								100.0
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)		1.8	86.3	6.6		0.8	4.5				100.0
Величина пословних субјеката											
Мало	2.2	14.4	4.0	14.7	1.6	0.2	26.5			0.4	100.0
Средње		11.9	49.5	16.4	12.4	2.5	7.8	0.6			100.0
Велико		2.5	29.5	4.9	0.2	0.5	12.2	43.6		6.7	100.0
Регион											
Регион Војводине	1.8	9.9	35.1	4.4		1.7	47.4				100.0
Београдски Регион	0.3	9.0	36.7	11.9	8.8	1.8	9.9	24.0			100.0
Регион Шумадије и Западне Србије	1.3	0.8	43.3	12.5	1.4	1.4	12.5			27.3	100.0
Регион Јужне и Источне Србије	1.5	17.7	29.0	1.4	1.9		39.1	0.4			100.0
Област											
Сремска област		17.3	2.9	8.3			53.5				100
Расинска област	38.2		24.0				38.2				100
Нишавска област		27.5	2.2	7.4			45.0				100
Укупно	0.6	8.7	36.4	11.3	7.0	1.9	14.5	17.7		2.8	100.0

Табела 27. Структура мера које су послодавци предузимали како би превазишли потешкоће са којима се суочавају услед недостатка потребних знања и вештина код својих запослених према макросекторима делатности, величини пословних субјеката, регионима и територијалним областима од интереса

Број									
	Повећали запошљавање нових радника	Обезбедили интерне (у оквиру компаније) обуке запосленима	Обезбедили екстерне обуке запосленима	Рedefинисали постојеће послове давањем неких задатака другим запосленима	Рedefинисали постојеће послове аутоматизацијом неких задатака	Остало	Задржавање запослених који су стекли услов за пензију	Нису предузете никакве мере	Укупно
Макросектори делатности									
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)		30	19			2			51
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	27	40	35	6	6	27	2	15	157
Прерађивачка индустрија (С)	54	213	52	36	13	23	22	8	421
Грађевинарство (F)	41	56		5	5	7		4	117
Трговина и поправка моторних возила (G)	24	132	24	21	10	3	3	6	224
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	41	148	31	78	34	33		16	381
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)		2	2			2	5		12
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)		33	33	15		10	10		101
Величина пословних субјеката									
Мало	87	338	77	77	31	48	15	32	705
Средње	47	240	64	71	29	13	20	9	493
Велико	53	77	55	13	8	45	8	7	266
Регион									
Регион Војводине	23	91	17	14	10	28	7	5	196
Београдски Регион	76	313	92	122	36	60	21		720
Регион Шумадије и Западне Србије	14	113	56	3	8	13	14	23	244
Регион Јужне и Источне Србије	74	139	32	22	14	4		21	305
Област									
Сремска област	6	18		3		3			30
Расинска област	3	3					3	3	13
Нишавска област	37	74	11	6	8			3	139
Укупно	187	655	196	161	68	106	42	49	1464

	Учешће, %								
	Повећали запошљавање нових радника	Обезбедили интерне (у оквиру компаније) обуке запосленима	Обезбедили екстерне обуке запосленима	Рedefинисали постојеће послове давањем неких задатака другим запосленима	Рedefинисали постојеће послове аутоматизацијом неких задатака	Остало	Задржавање запослених који су стекли услов за пензију	Нису предузете никакве мере	Укупно
Макросектори делатности									
Пољопривреда, шумарство и рибарство (А)		59.0	38.0			3.1			100.0
Рударство, снабдевање енергијом и водом (В+D+E)	17.1	25.6	22.5	3.5	3.5	17.1	1.4	9.3	100.0
Прерађивачка индустрија (С)	12.8	50.6	12.3	8.6	3.1	5.5	5.1	1.9	100.0
Грађевинарство (F)	34.5	48.1		4.4	4.4	5.6		3.0	100.0
Трговина и поправка моторних возила (G)	10.9	58.9	10.7	9.4	4.5	1.4	1.4	2.8	100.0
Саобраћај и складиштење,смештај и информисање (H+I+J)	10.8	38.8	8.2	20.4	9.0	8.6		4.3	100.0
Финансијске делатности, осигурање и некретнине (K+L)		20.1	20.1			20.1	39.7		100.0
Стручне, админ., здрав. и уметничке делатности (M+N+Q+R)		33.0	32.4	14.8		9.7	10.3		100.0
Величина пословних субјеката									
Мало	12.3	47.9	10.9	10.9	4.4	6.8	2.1	4.5	100.0
Средње	9.5	48.7	13.0	14.4	5.9	2.6	4.1	1.8	100.0
Велико	19.9	28.9	20.7	4.9	3.0	16.9	3.0	2.6	100.0
Регион									
Регион Војводине	11.7	46.4	8.8	7.3	5.2	14.4	3.6	2.7	100.0
Београдски Регион	10.5	43.4	12.8	17.0	5.0	8.4	2.9		100.0
Регион Шумадије и Западне Србије	5.8	46.3	22.8	1.2	3.3	5.5	5.9	9.3	100.0
Регион Јужне и Источне Србије	24.2	45.6	10.4	7.1	4.4	1.4		6.9	100.0
Област									
Сремска област	19.3	61.3		10.5		8.8			100.0
Расинска област	25.3	24.1					25.3	25.3	100.0
Нишавска област	26.6	53.1	7.8	4.5	5.8			2.3	100.0
Укупно	12.8	44.7	13.4	11.0	4.6	7.2	2.9	3.3	100.0

АНЕКС 2

Дизајн узорака

Драфт

Први корак је сегментација 25 административних округа у мањи број стратума. Како бисмо нашли сличне округе, узели смо структуру пријављених у бази Централног регистра обавезног осигурања (ЦРОСО) у току 2023 и 2024. године. Ограничили смо се на последње две године јер унос у базу пролази кроз промену шифара занимања, које се није једномерном брзином одвијало у свим окрузима, општинама. Још један разлог за овакав приступ је то што 2023. и 2024. година не би требало да имају методолошких тј. системских разлика и те би окрузи требало да буду упоредиви по структури занимања.

Узета је троцифрена шифра занимања, искључујући војна занимања. Од постојећих 127 кодова, у ове две године било је запослења у 124 шифре, укупно 304,929 уписа. Од ових уписа формирана је табела контингенције 25 округа са релевантне 124 троцифарске шифре занимања. Да би се упоредили окрузи и занимања, израчунати су стандардизовани резидуали по формули:

$$z_{ij} = (f_{ij} - e_{ij}) / \sqrt{e_{ij}}$$

где је f_{ij} добијени број запослених у оквиру конкретног троцифреног кода занимања у датом региона, а e_{ij} очекивана фреквенца која се добија кроз дељење продукта суме реда (укупан броја запослења у датом округу) и суме колоне (укупан број запослења у оквиру конкретног троцифреног занимања), са укупним бројем запослења у свим окрузима и свим троцифреним занимањима.

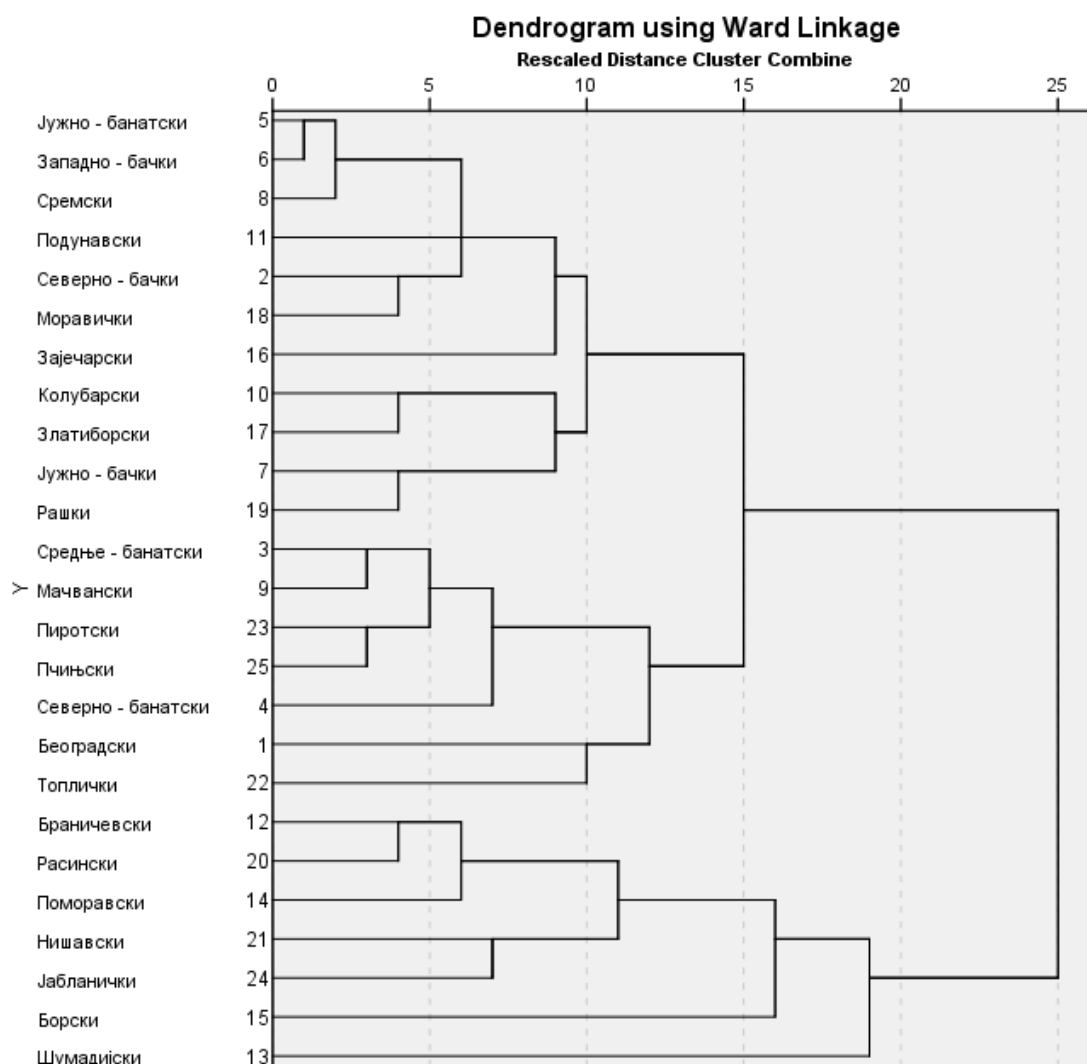
На овај начин смо добили стандардизована одступања од очекиваних вредности када би структура свих региона била иста.

У пар случајева, ови стандардизовани резидуали су јако велики, -7 и 91 на пример, те су екстремне вредности подшишане на -5 уколико су биле мање и на +5 ако су биле веће. Таквих вредности је било 30 од 3100 ћелија колико их је у овој матрици контингенције. Разлог за ово је наша увереност да је ово највероватније последица неког догађаја који се тада десио, и који није правилност, нпр. отвара-

ње нове фабрике или увођење у базу неке организације која до тада није постојала, или слични експесни догађај.

На основу ових резидула, примењена је Варддова метода хијерархијске анализе груписања округа, где је дистанца између два вектора (два округа у почетном кораку) рачуната као квадрирано Еуклидско одстојање (сума квадрираних разлика између стандардизованих резидула два округа).

Добијен је следећи дендограм:



Региони су подељени у два кластера, а затим је први, бројнији кластер поново подељен на два дела. Овде је примењена нестандартна процедура јер би стандардни приступ довео до група које су бројчано веома неуравнотежене. Овим поступком, дељењем на два дела, а онда деобом већег опет на два дела, добили смо 3 групе са релативно једнаким бројем округа који су између себе слични по структури занимања, а уједно међусобно различити.

Именовање ових кластера, група округа, је доста захтеван посао, и у овом тренутку није од превелике важности, тако да ћемо надаље наставити без њиховог именовања и користитићемо пригодне називе I, II и III.

Како је наручилац истраживања захтевао посебан фокус на Београдски, Сремски, Нишавски и Расински округ, то су ови окрузи проглашени посебним стратумима и сваки од њих ће имати свој тип узорка. Поред тога, како се у Београдском округу налази више од 45% запослених, он и по својој величини има додатни аргумент да се прогласи стратумом за себе.

На тај начин смо фирме са 10 и више запослених поделили у 7 територијалних стратума: I, II, и III стратум из груписања округа, Београдски округ, као и додатна 3 округа од посебног интереса: Сремски, Нишавски и Расински.

Стратум	Број фирми у циљној популацији	Број запослених у овим фирмама	Алоцирано у узорку
I	1.033	101.037	268
II	3.939	287.552	488
III	972	98.909	265
Београдски округ	5.036	487.254	622
Сремски округ	609	41.633	172
Расински округ	239	18.886	65
Нишавски округ	422	26.344	120
Тотал	12.250	1.061.615	2000

Величина узорка од 2000 јединица је распоређена на ових 7 стратума пропорционално квадратном корену броја запослених у сваком стратуму. Број алоцираних ентитета је накнадно коригован, тако да ни у једном стратуму узорак не чини више од 30% тоталног броја јединица, а те јединице су пребачене у два највећа статума (БГ и II).

Дизајн узорка за 4 „географска“ стратума

У оквиру „географских“ стратума, фирме су стратификоване према претежној делатности и величини (мала, средња и велика предузећа). У оквиру овако постављених субстратума, дефинисано је 92 ћелије, али их је у реалности 89 јер су неке ћелије природно празне (у тој делатности у том стратуму нема ниједне фирме те величине). Добијено је и 11 ћелија са мање од 3 фирме и оне су спојене са ћелијама у којима су мање фирме.

Алокација фирми и запослених је дата у следеће две табеле у којима су сивом бојом означене ћелије које су спојене.

Број фирми у 4 географска стратума, подељене по делатности и званичној класификацији величине, у левој половини је реална дистрибуција, а у десној су све ћелије са мање од 3 ентитета груписане у већу.

Стратум	Делатност	Реална дистрибуција			Без малих ћелија			Тотал фирми	Алоцирано за узорак
		Величина фирме			Величина фирме				
		Мала	Средња	Велика	Мала	Средња	Велика		
I	1A	42	16	2	42	18		1032	268
	2B+D+E	61	14		61	14			
	3C	269	75	35	269	75	35		
	4F	84	21		84	21			
	5G	181	40	4	181	40	4		
	6H+I+J	115	12	1	115	13			
	7K+L	3		1	4				
	8M+N+Q+R	50	6		50	6			
II	A	141	61	4	141	61	4	3928	488
	B+D+E	111	53	8	111	53	8		
	C	961	259	96	961	259	96		
	F	315	58	11	315	58	11		
	G	713	155	33	713	155	33		
	H+I+J	572	74	4	572	74	4		
	K+L	19	2	1	22				
	M+N+Q+R	251	20	6	251	20	6		
III	1A	15	6		15	6		970	265
	2B+D+E	45	16	9	45	16	9		
	3C	260	85	26	260	85	26		
	4F	76	11	2	76	13			
	5G	213	36	5	213	36	5		
	6H+I+J	82	14	1	82	15			
	7K+L	3			3				
	8M+N+Q+R	62	2	1	65				
BG	A	29	7	2	29	9		5000	622
	B+D+E	43	22	8	43	22	8		
	C	552	157	46	552	157	46		
	F	416	111	41	416	111	41		
	G	1048	310	95	1048	310	95		
	H+I+J	882	169	46	882	169	46		
	K+L	66	10	14	66	10	14		
	M+N+Q+R	778	133	15	778	133	15		

Број запослених у фирмама у 4 географска стратума, подељени по делатности и званичној класификацији величине, у левој половини је реална дистрибуција, а у десној су све ћелије са мање од 3 ентитета груписане у већу.

Стратум	Делатност	Реална дистрибуција			Без малих ћелија		
		Величина фирме			Величина фирме		
		Мала	Средња	Велика	Мала	Средња	Велика
I	1A	986	1,378	85	986	1,463	
	2B+D+E	3,730	1,950	-	3,730	1,950	
	3C	10,995	14,617	38,712	10,995	14,617	38,712
	4F	2,186	2,636	-	2,186	2,636	
	5G	4,095	4,587	4,781	4,095	4,587	4,781
	6H+I+J	3,730	1,944	1,217	3,730	3,161	
	7K+L	97	-	15	112		
	8M+N+Q+R	2,262	1,034	-	2,262	1,034	
II	A	3,522	4,100	1,994	3,522	4,100	1,994
	B+D+E	5,246	7,247	5,668	5,246	7,247	5,668
	C	31,238	33,373	82,623	31,238	33,373	82,623
	F	8,842	5,802	4,077	8,842	5,802	4,077
	G	15,923	11,972	12,893	15,923	11,972	12,893
	H+I+J	18,856	10,323	2,541	18,856	10,323	2,541
	K+L	771	251	125	1147		
	M+N+Q+R	11,218	3,244	5,703	11,218	3,244	5,703
III	A	293	830	-	293	830	
	B+D+E	2,517	2,424	13,935	2,517	2,424	13,935
	C	9,578	15,005	27,995	9,578	15,005	27,995
	F	2,174	1,543	1,055	2,174	2,598	
	G	4,295	4,294	3,324	4,295	4,294	3,324
	H+I+J	3,058	1,917	638	3,058	2,555	
	K+L	102	-	-	102		
	M+N+Q+R	3,138	251	543	3,932		
BG	A	591	327	3,927	591	4,254	
	B+D+E	1,166	4,056	37,376	1,166	4,056	37,376
	C	15,554	17,101	27,366	15,554	17,101	27,366
	F	10,098	9,930	14,383	10,098	9,930	14,383
	G	22,130	25,053	63,065	22,130	25,053	63,065
	H+I+J	34,317	25,022	65,764	34,317	25,022	65,764
	K+L	2,037	783	670	2,037	783	670
	M+N+Q+R	42,970	33,473	30,095	42,970	33,473	30,095

Алоцирање броја фирми за узорак за сваки од идентификованих 80 субстратума је извршено пропорционално броју фирми у стратуму.

Алокација фирми за сваки субстратум за основна 4 географска стратума

Стратум	Делатност	Алокација за узорак		
		Величина фирме		
		Мала	Средња	Велика
I	A	11	5	
	B+D+E	16	4	
	C	70	19	9
	F	22	5	
	G	47	10	1
	H+I+J	30	3	
	K+L	1		
	M+N+Q+R	13	2	
II	A	18	8	
	B+D+E	14	7	1
	C	119	33	12
	F	39	7	1
	G	89	19	4
	H+I+J	71	9	
	K+L	3		
	M+N+Q+R	31	2	1
III	A	4	2	
	B+D+E	12	4	2
	C	71	23	7
	F	21	4	
	G	58	11	1
	H+I+J	22	4	
	K+L	1		
	M+N+Q+R	18		
BG	A	4	1	
	B+D+E	5	3	1
	C	69	20	6
	F	52	14	5
	G	128	39	12
	H+I+J	109	21	6
	K+L	8	1	2
	M+N+Q+R	97	17	2

Дизајн узорка за 3 циљана округа

Применићемо исти поступак за алоцирање узорка у ова три стратума која представљају појединачне округе као што смо то радили и за четири велика стратума, с тим што овде због малог броја фирми у појединим ћелијама, морамо да извршимо груписање и по делатности.

Број фирми у 3 округа, подељене по делатности и званичној класификацији величине, у левој половини је реална дистрибуција, а у десној су све ћелије са мање од 6 ентитета груписане у већу.

Стратум	Делатност	Реална дистрибуција			Без малих ћелија			Тотал фирми	Алоцирано за узорак
		Величина фирме			Величина фирме				
		Мала	Средња	Велика	Мала	Средња	Велика		
Сремски 707	1 A	22	11		22	11		609	172
	2 B+D+E	22	9		22	9			
	3 C	175	59	24	175	59	24		
	4 F	44	6	1	44	7			
	5 G	93	37	6	93	43			
	6 H+I+J	62	8	1	62	9			
	7 K+L	2							
	8M+N+Q+R	21	4		27				
Расински 719	1A	4			16 80 24 6	24 6	6	239	65
	2B+D+E	9	2	1					
	3C	80	24	6					
	4F	21	1	2					
	5G	50	9						
	6H+I+J	18	1						
	7K+L	2							
	8M+N+Q+R	8	1						
Нишавски 720	1A		1		6 108 38 103 65	8 34 10 10		421	120
	2B+D+E	6	7						
	3C	108	29	5					
	4F	34	4						
	5G	103	10						
	6H+I+J	65	10						
	7K+L		1						
	8M+N+Q+R	37	1						

Број запослених у фирмама у 3 округа, подељени по делатности и званичној класификацији величине, у левој половини је реална дистрибуција, а у десној су све ћелије са мање од 3 ентитета груписане у већу.

Стратум	Делатност	Реална дистрибуција			Без малих ћелија		
		Величина фирме			Величина фирме		
		Мала	Средња	Велика	Мала	Средња	Велика
Сремски	A	371	687		371	687	
	B+D+E	1,390	698		1,390	698	
	C	5,615	7,528	12,913	5,615	7,528	12,913
	F	1,066	395	328	1,066	723	
	G	1,942	2,035	1,793	1,942	3,828	
	H+I+J	1,881	1,082	286	1,881	1,368	
	K+L	26					
	M+N+Q+R	688	909		1,623		
Расински	A	65					
	B+D+E	626	356	339	1,386		
	C	2,372	4,088	5,684	2,372	4,088	5,684
	F	611	53	640	1,304		
	G	1,185	814		1,185	814	
	H+I+J	747	421		1,168		
	K+L	182					
	M+N+Q+R	634	69		885		
Нишавски	A		93				
	B+D+E	277	2,503		277	2,596	
	C	4,001	5,139	3,018	4,001	8,157	
	F	792	497		1,289		
	G	2,530	1,055		2,530	1,055	
	H+I+J	2,704	2,179		2,704	2,179	
	K+L		123				
	M+N+Q+R	1,308	125		1,556		

Алокација фирми за сваки субстратум за 3 округа

Стратум	Делатност	Алокација за узорак		
		Величина фирме		
		Мала	Средња	Велика
Сремски	A	6	3	
	B+D+E	6	3	
	C	50	17	6
	F	12	2	
	G	26	12	
	H+I+J	18	3	
	K+L			
	M+N+Q+R	8		
Расински	A			
	B+D+E	4		
	C	22	7	1
	F	7		
	G	14	2	
	H+I+J	5		
	K+L			
	M+N+Q+R	3		
Нишавски	A			
	B+D+E	2	2	
	C	30	10	
	F	11		
	G	29	3	
	H+I+J	19	3	
	K+L			
	M+N+Q+R	11		

На овј начин смо уместо 51 добили 33 ћелије.

Алоцирање узорка се врши пропорционално величини фирме без понављања, тако да фирме са више запослених имају већу вероватноћу да се нађу у узорку. Прави се системско узорковање, где ће се бирати сваки n -ти запослени, тј. фирма којој он припада. Сортирање фирми се врши по окрузима те ће распршеност изабраних фирми у узорку по окрузима бити велика.

Пост стратификација (пондерација)

Додавање тежинских фактора анкетираним фирмама се ради тако што се за сваку ћелију израчуна ратио укупног броја запослених у ћелији и броја запослених у успешно анкетираним фирмама.

Овако добијени пондер је експанзиони пондер, дакле фреквенце ће се односити на целу Србију, његовим нормирањем добијамо узорак.

Следећи корак је корекција пондера за округе, делатности и величину фирме. Сваку од ових маргина треба увести у РИМ пондерацију и тако кориговати евентуалне закривљености за округе.

Предлог за проширење обухвата

Тренутну циљну популацију истраживања представљају предузећа која су по класификацији разврстана у мала, средња или велика и имају 10 и више запослених. Када се узму у обзир сви привредни субјекти са 10 и више запослених, видно да је међу њима око 20% микро предузећа и 18% предузетника који такође имају 10 и више запослених. Даље, у микро предузећима која имају 10+ запослених ради мало мање од 65 хиљада људи, што представља 5.4% запослених. Слична ситуација је и код предузетника који имају 10+ запослених, они запошљавају око 66 хиљада радника, што је 5.6% укупног броја запослених у привредним субјектима са 10 и више запослених.

	број фирми	%	број запослених	% броја запослених
Предузећа (мала, средња, велика)	12,250	61.9	1,061,615	89.1
Предузећа микро	3.837	19.9	63,360	5.3
Предузетници	3.557	18.2	66,162	5.6
Тотал	19,787	100	1,191,137	100

Наш предлог је да се обухват популације за ово истраживање прошири и на микро предузећа и на предузетнике јер у супротном занемарујемо око 11% запослених који раде у привредним субјектима са 10 и више запослених.

Основна стратификација би била по делатности. У доњој табели је дато колико има микро фирми и предузетника по 8 група делатности, број запослених који у њима ради као и предлог алокације за узорак.

Делатност	Број запослених		Број фирми		Алокација за узорак	
	микро	предузетници	микро	предузетници	микро	предузетници
A	735	315	48	19	1	1
B+D+E	887	181	37	13	1	1
C	10.126	22.482	649	1096	17	30
F	5.212	5414	358	364	9	10
G	6.957	15.981	473	779	12	22
H+I+J	19.616	14.572	1.182	869	32	24
K+L	757	384	47	21	1	1
M+N+Q+R	19.070	6.833	1.043	396	27	11
Тотал	63.360	66.162	3.837	3.557	100	100

На овај начин, проширили бисмо циљну популацију и добили бисмо узорак који је репрезентативнији за привредне субјекте који имају 10 и више запослених, Наравно, овако мали узорак микро предузећа и предузетника не дозвољава посебну регионалну анализу.

AHEKC 3

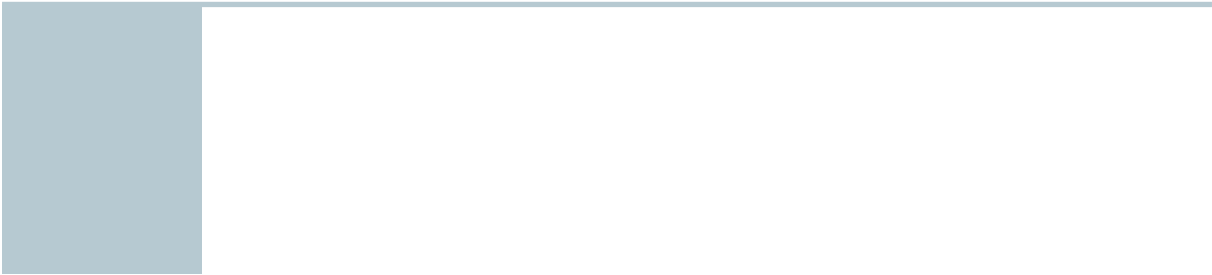
Ralizacija uzorka

PREDUZECA								
			Kontaktirani			Realizovani		
			malo	srednje	veliko	malo	srednje	veliko
taxon			Count	Count	Count	Count	Count	Count
1 I	1 A		14	7		11	7	
	2 B+D+E		24	6		17	4	
	3 C		92	23	14	71	19	9
	4 F		44	10		22	5	
	5 G		82	18	1	47	10	1
	6 H+I+J		51	3		30	3	
	7 K+L		1			1		
	8 M+N+Q+R		21	3		13	2	
2 II	1 A		28	11		18	7	
	2 B+D+E		27	11	1	13	7	1
	3 C		199	55	22	130	41	11
	4 F		55	15	1	38	6	1
	5 G		147	31	7	98	19	3
	6 H+I+J		103	14		72	9	
	7 K+L		3		1	2		1
	8 M+N+Q+R		40	3	3	30	2	1
3 III	1 A		6	2		3	2	
	2 B+D+E		22	5	3	11	4	2
	3 C		132	37	11	79	24	7
	4 F		43	8		18	4	
	5 G		111	21	2	57	11	2
	6 H+I+J		41	9	1	20	3	1
	7 K+L		3			1		
	8 M+N+Q+R		43			17		
10 BG	1 A		5		1	4		1
	2 B+D+E		6	6	3	5	4	1
	3 C		111	37	12	69	20	6

707 Sremski	4 F	62	20	7	52	13	3
	5 G	199	91	15	130	39	11
	6 H+I+J	157	46	10	109	20	5
	7 K+L	10	3	3	8	1	2
	8 M+N+Q+R	204	22	5	97	17	2
	1 A	6	5		6	3	
	2 B+D+E	10	4		6	3	
	3 C	87	21	5	49	17	5
	4 F	15	3		12	2	
	5 G	40	23		25	12	
719 Rasinski	6 H+I+J	24	4		18	3	
	7 K+L						
	8 M+N+Q+R	11	3		5	3	
	1 A				1		
	2 B+D+E	7			3		
	3 C	38	11	2	22	7	1
	4 F	12		1	6		1
	5 G	25	5		14	2	
	6 H+I+J	8			5		
	7 K+L	1			1		
720 Nišavski	8 M+N+Q+R	4			2		
	1 A						
	2 B+D+E	4	4		2	2	
	3 C	61	11	1	30	9	1
	4 F	15	1		9	1	
	5 G	53	5		30	3	
	6 H+I+J	30	3		20	3	
	7 K+L		1			1	
	8 M+N+Q+R	23			9		

MICRO I PREDUZETNICI

2000 micro preduzec	1 A	1			1		
	2 B+D+E	3			1		
	3 C	17			15		
	4 F	13			10		
	5 G	32			12		
	6 H+I+J	48			33		
	7 K+L	1			1		
	8 M+N+Q+R	30			27		
3000 preduzetnik	1 A	1			1		
	2 B+D+E	1			1		
	3 C	37			30		
	4 F	10			9		
	5 G	33			22		
	6 H+I+J	31			24		
	7 K+L	1			1		
	8 M+N+Q+R	14			11		



АНЕКС 4

Упитник за послодавце

I Информације о послодавцу

Назив послодавца:	
Јединствени матични број послодавца:	
Шифра претежне делатности:	
Адреса:	
Телефон:	
Мејл адреса:	
Веб сајт:	
Особа за контакт:	
Функција особе која попуњава упитник:	1. Директор/Власник 2. Руководилац у функцији људских ресурса 3. Запослени у функцији људских ресурса 4. Друго лице: _____ (навести функцију/послове)
Телефон имејл:	

II Запосленост

П.1-1 Колико сте укупно имали запослених на дан 31.12.2024. године? _____

SCR: PITATI SVE. MIN 10, MAX 25000.

III Планирани одлив - прилив запослених у 2025. години

У овом истраживању под појмом запослени подразумевају се лица која имају заснован радни однос са послодавцем (на одређено и неодређено време), као и лица која раде по основу уговора о обављању привремених и повремених послова. Под појмом запослени не подразумевају се лица која послодавац ангажује преко агенција за привремено запошљавање.

П.1 -2 Колико процењујете да ћете имати запослених на дан 31.12.2025. године? _____

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.2 -1 Имајући у виду текућу, 2025. годину, колико лица је до сада напустило или ће напустити предузеће до краја године? 3
detaljno 2_

(Укупан број запослених који су ове године напустили или ће напустити предузеће због одласка у пензију, личне одлуке, као и услед планираних технолошких, организационих и других промена)

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.2 -2 Од тог броја, према занимањима:

SCR: PITATI AKO П.2 -1 > 0. BROJ LICA U TABELI MORA BITI JEDNAK BROJU NA П.2 -1.

Шифра занимања SCR: U SVAKU TABELU GDE SE OVO TRAŽI, TREBA UVUĆI SVE ŠIFRE IZ XLS ŠIFRARNIK ZANIMANJA.	Назив занимања	Ниво квалификације (потребан за радно место) SCR: U SVAKU TABELU GDE SE OVO TRAŽI, TREBA UVUĆI KODOVE IZ WORDA NIVO KVALIFIKACIJE. АНК: Ниво квалификација потребан за радно место, НЕ стручна спрема запослено!	Број лица

П.3 -1 Имајући у виду текућу, 2025. годину, колико лица је до сада запослено или ће бити запослено до краја године? ____2____

(Укупан број лица која су запослена или ће бити запослена у 2025. години)

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.3 -2 Од тог броја, према занимањима:

SCR: PITATI AKO П.3 -1 > 0. BROJ LICA U TABELI MORA BITI JEDNAK BROJU NA П.3 -1.

Шифра занимања						Назив занимања	Ниво квалификације (потребан за радно место) <i>АНК: Ниво квалификација потребан за радно место, НЕ ручна спрема запошљено!</i>	Број лица	Разлог
									<i>SCR: PONUĐENI RAZLOZI TREBA DA SE NALAZE U OVOJ KOLONI ZA SVAKO LICE NAVEDENO U TABELI. [S]</i> <i>АНК: Један одговор.</i> 1. Замена запослених који одлазе у пензију 2. Замена запослених који одлазе из других разлога (нпр. добили отказ, дали отказ, истицање уговора и сл.) 3. Повећање обима посла услед увођења нових производа, услуга, технологија, проширење тржишта и сл. 95. Други разлог, навести који _____

IV Планирани одлив - прилив запослених у 2026. години

П.4 Колико процењујете да ћете имати запослених на дан 31.12.2026. године? _____

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.5 -1 Колико лица ће напустити предузеће током 2026. године? 1 *detaljno 0* _____

(Укључити запослене који ће напустити предузеће због одласка у пензију, личне одлуке, као и услед планираних технолошких, организационих и других промена)

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.5 -2 Од тог броја, према занимањима:

SCR: PITATI AKO П.5 -1 > 0. BROJ LICA U TABELI MORA BITI JEDNAK BROJU NA П.5 -1.

Шифра занимања						Назив занимања	Ниво квалификације (потребан за радно место) <i>АНК: Ниво квалификација њојребан за радно месѿо, НЕ сѿручна сѿрема зайосленој!</i>	Број лица

П.6 -1 Колико нових лица планирате да запослите у 2026. години? 1 _____

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.6 -2 Од тог броја, према занимањима:

SCR: PITATI AKO П.6 -1 > 0. BROJ LICA U TABELI MORA BITI JEDNAK BROJU NA П.6 -1.

Шифра занимања						Назив занимања	Ниво квалификације (потребан за радно место) <i>АНК: Ниво квалификација по потребан за радно место, НЕ сврхуна сврхуна зајослено!</i>	Број лица	Разлог
									<i>SCR: PONUĐENI RAZLOZI TREBA DA SE NALAZE U OVOJ KOLONI ZA SVAKO LICE NAVEDENO U TABELI. [S]</i> <i>АНК: Један одговор.</i> 1. Замена запослених који одлазе у пензију 2. Замена запослених који одлазе из других разлога (нпр. добили отказ, дали отказ, истицање уговора и сл.) 3. Повећање обима посла услед увођења нових производа, услуга, технологија, проширење тржишта и сл. 95. Други разлог, навести који _____

IV Планирани одлив - прилив запослених у 2027. години

П.7 Колико процењујете да ћете имати запослених на дан 31.12.2027. године? _____

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.8 -1 Колико лица ће напустити предузеће током 2027. године? 0

(Укључити запослене који ће напустити предузеће због одласка у пензију, личне одлуке, као и услед планираних технолошких, организационих и других промена)

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.8 -2 Од тог броја, према занимањима:

SCR: PITATI AKO П.8 -1 > 0. BROJ LICA U TABELI MORA BITI JEDNAK BROJU NA П.8 -1.

Шифра занимања						Назив занимања	Ниво квалификације (потребан за радно место) <i>АНК: Ниво квалификација њојребан за радно месѝо, НЕ сѝручна сѝрема зајосленој!</i>	Број лица

П.9 -1 Колико нових лица планирате да запослите у 2027. години? prazno

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.9 -2 Од тог броја, према занимањима:

SCR: PITATI AKO П.9 -1 > 0. BROJ LICA U TABELI MORA BITI JEDNAK BROJU NA П.9 -1.

Шифра занимања						Назив занимања	Ниво квалификације (потребан за радно место) <i>АНК: Ниво квалификација потребан за радно место, НЕ стручна спрема запосленог!</i>	Број лица	Разлог
									<i>SCR: PONUĐENI RAZLOZI TREBA DA SE NALAZE U OVOJ KOLONI ZA SVAKO LICE NAVEDENO U TABELI. [S]</i> <i>АНК: Један одговор.</i> 1. Замена запослених који одлазе у пензију 2. Замена запослених који одлазе из других разлога (нпр. добили отказ, дали отказ, истицање уговора и сл.) 3. Повећање обима посла услед увођења нових производа, услуга, технологија, проширење тржишта и сл. 95. Други разлог, навести који

V Ново запошљавање и проблеми приликом запошљавања нових радника

П.10 -1 Колико нових лица сте запослили током 2024. године? _____

SCR: PITATI SVE. MIN 0, MAX 25000.

П.10 -2 Од тог броја, колико њих сте запослили на сваки од следећих начина?

SCR: PITATI AKO П.10 -1 > 0. BROJ LICA U TABELI MORA BITI JEDNAK BROJU NA П.10 -1.

Начин:	Број лица
Преко Националне службе за запошљавање	
Преко агенција за посредовање у запошљавању	
Преко других оглашивача (Инфостуд и сл.)	
Путем директног оглашавања без посредника (на свом сајту)	
Остало, навести како _____	

П.11 Да ли сте имали проблема са недостатком радне снаге приликом попуњавања слободних радних места у 2024. години?

1. Да
2. Не

П.12 Наведите занимања за која сте имали потешкоће да их нађете на тржишту рада.

SCR: PITATI AKO П.11=1.

Шифра занимања						Назив занимања	Ниво квалификације (потребан за радно место) <i>АНК: Ниво квалификација потребан за радно место, НЕ стручна спрема заједно!</i>	<i>SCR: PONUĐENI RAZLOZI TREBA DA SE NALAZE U OVOJ KOLONI ZA SVAKO ZANIMANJE NAVEDENO U TABELI. [S]</i> <i>АНК: Уколико је постојало више разлога, изаберите један, главни разлог.</i>
								Разлог - Дефицитарно занимање (нема кадрова на тржишту рада) - Квалификација не постоји у образовном систему - Неодговарајући ниво образовања - Недостатак знања и вештина - Недостатак радног искуства - Брзи напредак у технологији узрокује недостатак одговарајуће радне снаге - Кандидати незадовољни висином зараде - Кандидати незадовољни условима рада, осим зараде - Други разлог, који:

П.13 Које мере сте предузели да бисте превазишли потешкоће са којима се суочавате у проналажењу кандидата за попуњавање ових радних места која се тешко попуњавају?

SCR: PITATI AKO П.11=1. [M]

АНК: Можете да изаберете све релевантне одговоре

Нудили већу плату или више стимулација од уобичајених	1
Обратили НСЗ за обуку на захтев послодавца или услуге обуке ЈПОА (Јавно признат организатор активности образовања одраслих)	2
Реализовали обуке коју организују други субјекти осим НСЗ или ЈПОА	3
Реализовали <i>online</i> обуке	4
Реализовали интерне обуке на радном месту	5
Изнајмљивање (outsourcing) радника за обављање одређених послова (коришћење услуга агенција за привремено запошљавање)	6
Регрутовали запослене који нису држављани Србије	7
Рedefинисали постојеће послове давањем неких задатака другим запосленима	8
Рedefинисали постојеће послове аутоматизацијом неких задатака	9
Задржавање запослених који су стекли услов за пензију (ангажовање пензионера преко уговора о привременим и повременим пословима и сл.)	10
Друго, навести шта _____	95
Нису предузете никакве мере <i>[S]</i>	96

VI Недостајућа посебна знања и вештине запослених у компанијама

П.14 Која посебна стручна знања, вештине и шире компетенције недостају или су недовољни код запослених у Вашој компанији?

SCR: PITATI SVE.

АНК: Уписати посебна знања и вештине за свако занимање које испитаник наведе.

Шифра занимања						Назив занимања	Ниво квалификације (потребан за радно место) <i>АНК: Ниво квалификација потребан за радно место, НЕ стручна спрема запосленог!</i>	Број лица	<i>SCR: [O]-</i> Посебна знања и вештине

2. У мојој компанији не недостају посебна знања и вештине

П.15 Које мере сте предузели да бисте превазишли потешкоће са којима се суочавате услед недостатка потребних знања и вештина код запослених у Вашој компанији?

SCR: PITATI AKO JE П.14≠2.

АНК: Можеће да изабереће све релевантне одговоре

Повећали запошљавање нових радника	1
Обезбедили интерне (у оквиру компаније) обуке запосленима	2
Обезбедили екстерне обуке запосленима	3
Рedefинисали постојеће послове давањем неких задатака другим запосленима	4
Рedefинисали постојеће послове аутоматизацијом неких задатака	5
Задржавање запослених који су стекли услов за пензију (ангажовање пензионера преко уговора о привременим и повременим пословима и сл.)	6
Друго, навести шта _____	95
Нису предузете никакве мере [S]	96

Све информације наведене у овом упитнику биће поверљиве и неће бити доступне јавности у изворном облику.

Хвала на сарадњи !

Додатак - Посебна знања и вештине

Шифарник знања и вештина

1. Опште когнитивне и методолошке вештине

Аналитичко размишљање и решавање проблема
Логичко и критичко мишљење
Способност учења и сналажење у новим ситуацијама
Истраживачке и методолошке вештине
Доношење одлука

2. Дигиталне и техничке вештине

Основна рачунарска писменост (MS Office, e-mail комуникација)
Напредна дигитална писменост (базе података, алати за управљање пројектима)
Програмирање и развој софтвера
Рад са машинским и индустријским софтверима
Кибербезбедност и заштита података
Обрада података и рад са аналитичким алатима

3. Стручна знања и вештине (ISCED-F)

00 Општи програми и квалификације
01 Образовање
02 Уметности и хуманистичке науке
03 Друштвене науке, новинарство и информисање
04 Пословање, администрација и право
05 Природне науке, математика и статистика
06 Информационе и комуникационе технологије (ИКТ)
07 Инжењерство, производња и грађевинарство
08 Пољопривреда, шумарство, рибарство и ветерина
09 Здравство и социјална помоћ
10 Услуге
99 Непозната област

4. Пословне и предузетничке вештине

Управљање пројектима
Финансијска писменост и управљање буџетом
Маркетинг и продаја
Преговарање и комуникација са клијентима
Пословна етика и корпоративна култура

5. Комуникационе и међуљудске вештине

Тимски рад и сарадња
Лидерство и управљање људима
Вербална и писана комуникација
Клијентски сервис и бонтон у пословању
Преговарање и решавање конфликта

6. Језичке вештине

Основно знање енглеског језика
Пословна комуникација на енглеском
Познавање других страних језика (немачки, француски, руски, итд.)

7. Практичне и мануелне вештине

Рад са алатима и опремом
Возачке дозволе и руковање возилима
Логистика и манипулација робом

8. Прилагодљивост и иновације

Спремност за промене и учење нових вештина
Креативност и иновационо размишљање
Прилагођавање различитим пословним окружењима

9. Остало

Безбедност и заштита на раду
Заштита животне средине и екологија