

ОНЛАЈН ТРЖИШТЕ РАДА У СРБИЈИ

Мапирање тржишта рада и кратак преглед

Аутор: Михаил Арандаренко, Франческо Трентини

Рецензенти: Лаура Веза-Висан (ЕТФ)

Датум: 01.06.2026.

Садржај овог нацрта извештаја је искључива одговорност аутора и не одражава нужно ставове ЕТФ-а или институција ЕУ.

© Европска фондација за обуку, 2026

Репродукција је дозвољена, под условом да се наведе извор



САДРЖАЈ

Табела скраћеница	4
1. Увод	5
Преглед методологије мапирања тржишта	6
2. Преглед динамике тржишта рада	8
Карактеристике популације	8
Србија се суочава са међусобно повезаним трендовима депопулације и старења који заједно смањују потенцијалну радну снагу. Пад становништва је веома изражен. Између 2011. и 2022. године, последње две године пописа, број становника је смањен са 7,19 милиона на 6,65 милиона, односно у просеку за око 50 хиљада људи годишње. Најзначајнији разлог за овај тренд је природни пад (мање рођења него умрлих). Око три четвртине примећеног смањења броја становника између последња два пописа може се приписати природном паду, док се преостала четвртина може приписати негативном миграционом салду. Међутим, трендови у миграцији и природном паду су такође међусобно повезани и међусобно се појачавају.	8
Укупна стопа фертилитета (УСТ) у Србији је испод нивоа замене већ више од шест деценија, што је међу најдужим периодима у Европи. Пад УСТ испод нивоа замене отприлике се поклапа са почетком послератног таласа привремене миграције радне снаге у Западну Европу. Последњих година, УСТ се донекле опоравила и стабилизовала на нешто изнад 1,60, вероватно због издашних финансијских мера које подржавају рађање од 2018. године. Иако је УСТ тренутно међу највишим у Европи, она остаје знатно испод нивоа замене и није довољно висока да спречи даљи нагли пад становништва.	8
У последњем међупописном периоду, средња старост се повећала за 1,6 година, са 42,2 године у 2011. на 43,8 година у 2022. години. У првој деценији 21. века очекивани животни век се повећао са око 72 на око 74 године. Од тада је растао нешто спорије, додајући приближно	

2,5 године више у периоду од 15 година између 2011. и 2025. године. Забележио је нагли привремени пад у периоду 2020-21. због пандемије COVID-19, али се након тога опоравио, достигавши максимум од око 76,8 година у 2025. години.	8
Кључни сектори запошљавања	11
3. Општа употреба интернета и употреба интернета у области запошљавања у Србији	13
Општа употреба интернета	13
Коришћење интернета у вези са запошљавањем	14
Идентификовање извора слободних радних места и њихових карактеристика	15
Списак идентификованих извора слободних радних места	15
4. Модел рангирања	19
4.1. Процена извора	19
4.2. Селекција извора	20
5. Закључци	21
Референце	22

ТАБЕЛА СКРАЋЕНИЦА

АХП	Процес аналитичке хијерархије
АПИ	Интерфејс за програмирање апликација
ЕСКО	Европске вештине/компетенције, квалификације и занимања
БДП	Бруто домаћи производ
КДД	Откривање знања у базама података
КПИ	Кључни показатељ учинка
ЛФС	Анкета о радној снази
ЛМИ	Информације о тржишту рада
НЕЕТ	Није запослен/а, не школује се или не похађа обуку
НЕС	Национална служба за запошљавање
НВО	Невладина организација
ОЈВ	Онлајн огласи за слободна радна места
ДПС	Систем за производњу података
Питања и одговори	Питања и одговори
МЦИТ	Министарство за комуникације и информационе технологије
МБ/С	Мегабита у секунди
РСС	Савет за регионалну сарадњу
СОРС	Завод за статистику Републике Србије
ТФР (TFR)	Укупна стопа фертилитета
УНФПА	Фонд Уједињених нација за становништво

1. Увод

Владе и социоекономски партнери у већини земаља партнера ЕТФ-а једногласни су око потребе за развојем и бољим коришћењем информација о тржишту рада и динамици вештина како би се побољшали резултати образовања и обуке, доступност квалификација и вештина за запошљавање и целоживотни друштвени и лични развој појединаца. Данас то подразумева иновације за побољшање информација о тржишту рада (ЛМИ). У том контексту, већина земаља партнера јача своје системе, капацитете и методе за идентификацију, анализу и предвиђање потреба за потражњом и вештинама у контексту променљивих економских структура, нових врста рада и брзе дигиталне трансформације занимања и задатака.

И поред тога што је конвенционални ЛМИ, заснован на редовној статистици, анкетама специфичне намене и квалитативним методама, стекао популарност у земљама партнерима ЕТФ-а, постоји много простора за даље иновације у вези са изворима података, побољшање аналитичких капацитета и модернизацију формата и инструмената доступних за визуелизацију и ширење увида за кориснике (креаторе политика, социоекономске partnере и актере у образовању и обуци). Аналитика великих података нуди нове могућности за побољшање ЛМИ-ја и пружање анализе вештина и увида у реалном времену и прецизне анализе вештина за кориснике. Велики подаци су свуда око нас. Велике податке карактерише обим, разноликост, брзина и - на крају - вредност. Машинско учење и алгоритми вештачке интелигенције (ВИ), у комбинацији са огромном рачунарском снагом, било када и било где, омогућавају науци о подацима да искористи одређене изворе великих података који имају велики потенцијал да допуне и обогате конвенционални ЛМИ; то је случај са онлајн огласима за слободна радна места (ОЈВ-ови) којим управља велики број онлајн портала и одбора.

Земље партнери ЕТФ-а су забележиле све већу употребу дигиталних алата и онлајн портала - јавних и приватних - за објављивање и управљање слободним радним местима. У том контексту, ЕТФ је 2018. године покренуо иницијативу усмерену на истраживање потенцијала за примену аналитике великих података за истраживање онлајн огласа на тржишту рада у партнерским земљама ЕТФ-а, фокусирану на информације из слободних радних места објављених онлајн. **Фаза 1 (јун 2018 - 2019)** фокусиран на развој методолошког оквира и дистрибуцију међу аналитичарима података, националним статистичким заводима и институцијама тржишта рада. Кључни резултат ове фазе био је кратки приручник објављен у јуну 2019. године, „*Велики подаци за обавештајне податке тржишта рада - уводни водич*“ (Mezzanzanica и Mercorio, 2019). Две радионице обуке одржане су 2019. године како би се представила и разговарало о методологији. Тематски материјали детаљне радионице обуке из новембра 2019. године доступни су онлајн.¹ Уводни водич је намењен статистичарима, истраживачима, аналитичарима политика и доносиоцима одлука у земљама партнерима ЕТФ-а који се суочавају са изазовима предвиђања и ширења увида о динамици потражње за пословима, вештинама и квалификацијама. Овај кратки приручник бави се кључним концептуалним, методолошким и организационим аспектима коришћења великих података за обавештајно истраживање тржишта (LMI). Он појашњава како се велики подаци могу користити за превазилажење граница конвенционалних приступа LMI системима и додавање вредности успостављеној статистици. **Фаза 2** била је посвећена покретању практичне примене приступа откривања знања у базама података (KDD) дефинисаног у горе поменутом кратком приручнику. Први корак приступа је тестиран у две земље (Тунис и Мароко), са студијом изводљивости

¹<https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/events/big-data-labour-market-information-focus-data-online-job-vacancies-training>

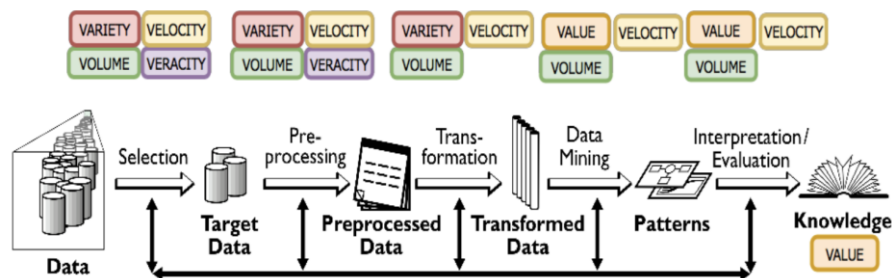
усмереном на идентификацију, анализу и рангирање извора слободних радних места на интернету (Mercorio and Mezzanzanica, 2019). Ова анализа је обухватила 16 веб страница ОЈВ у Тунису и 15 у Мароку. На основу резултата ове анализе изводљивости, ЕТФ је одлучио да настави анализу слободних онлајн радних места (ОЈВ) у Тунису (2019-2020) и да пројекту дода Украјину (2020). Сваки интернет извор је оцењен и рангиран у смислу поузданости информација. Ова анализа је узела у обзир датум објављивања конкурса за радна места, учесталост ажурирања веб страница, присуство структурисаних података и сва ограничења преузимања. Резултат корака 1 је рангирање поузданих веб извора. **Фаза 3**, 2020. године, била је примена приступа у две земље (Тунис и Украјина). **Фаза 4**, 2021. године, била је проширење на нову земљу (Грузију) и почетак истраживања нових димензија (Зелене контролне табле). **Фаза 5**, која је почела у јулу 2022. године, је примена приступа у оквиру развијене методологије у Египту и Кенији и истраживање нових димензија (рад на даљину).

Овај извештај је, стога, део последње фазе пројекта ETF Big Data за обавештајне податке о тржишту рада. Извештај пружа преглед кључних карактеристика тржишта рада на интернету у Србији и контекстуализује предстојећу анализу слободних радних места на интернету.

Преглед методологије мапирања тржишта

Свака анализа која користи велике податке (Big Data) суочава се са неколико изазова због специфичних карактеристика ових извора података. Њихове одлике су разноликост врста података, брзина њихове производње због велике учесталости којом постају доступни, велика количина података доступних за анализу и потреба да се јасно дефинишу посматрани феномени и ризици манипулације или пристрасности којима извори могу бити изложени, тј. поузданост.

Слика 1 Кораци у приступу откривања знања у базама података (KDD)



Активност мапирања тржишта има за циљ прикупљање информација на доступним веб страницама који објављују слободна радна места на интернету и анализирају неке основне индикаторе како би се проценио њихов квалитет. Детаљан приказ сваког корака и начина његовог спровођења је описано у оквиру *Мапирања онлајн извора слободних радних места у циљу генерисања обавештајних података о тржишту рада*. Методолошки водич (у даљем тексту *Методолошки водич*). Дијаграм тока посла приказујемо на слици 2, уз позивање на *Методолошки водич* за опис сваке активности.

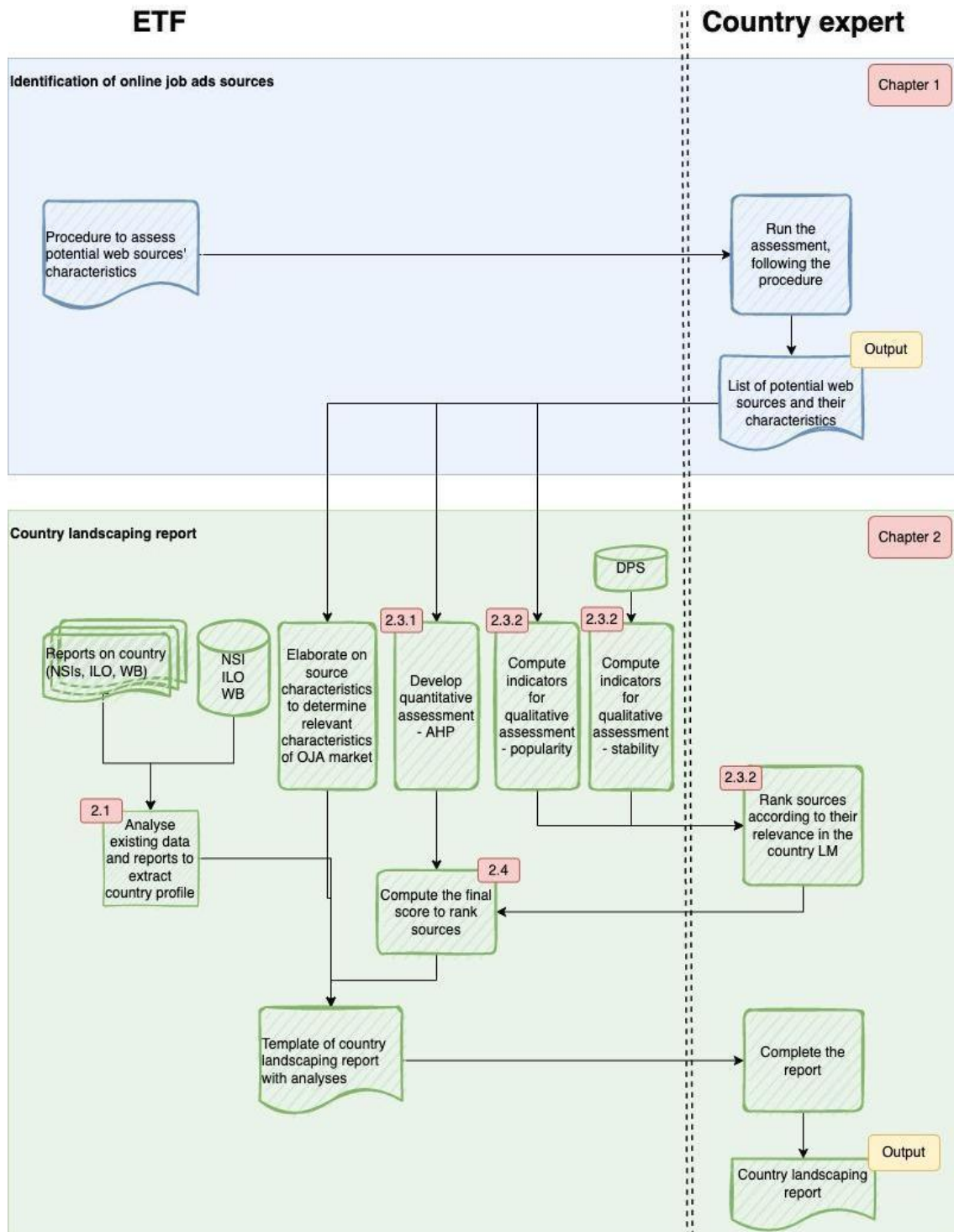
Као што је приказано на слици 2, фаза избора извора је потребна како би се идентификовали доступни извори података и проверила њихова доступност. Штавише, нуспроизвод ове

активности је коначно идентификовање извора са којима ће се преговарати о споразумима о приступу подацима у случају потребе².

Сваки извор је испитан како би се анализирале карактеристике веб-сајтова и страница са онлајн огласима. Истраживање потенцијалних извора онлајн огласа за посао довело је до идентификовања 19 онлајн извора добијених током таласа усавршавања мапирања у мају 2026. године.

² Потенцијални нови извори који се појављују из интернет претраге могу бити веб странице основане у временском размаку између две активности мапирања тржишта, иако то није нужно случај. Такве веб странице су можда биле онлајн током претходног мапирања тржишта и нису биле испитане јер су веома ниско рангиране на Гуглу користећи дате кључне речи. Ово би заиста био наговештај њихове ниске релевантности на тржишту онлајн огласа за посао у прошлости — обзиром на кључне речи и технологију претраживача — и повећања релевантности у новије време.

Слика 2 Ток рада за израду извештаја о националном мапирању тржишта. Црвене ознаке се односе на поглавље методолошког водича које се бави том темом.



Напомена: Систем за производњу података (DPS), Национални статистички институт (NSI), Међународна организација рада (ILO), Светска банка (WB),

2. ПРЕГЛЕД ДИНАМИКЕ ТРЖИШТА РАДА

Карактеристике популације

Србија се суочава са међусобно повезаним трендовима депопулације и старења који заједно смањују потенцијалну радну снагу. Пад становништва је веома изражен. Између 2011. и 2022. године, последње две године пописа, број становника је смањен са 7,19 милиона на 6,65 милиона, односно у просеку за око 50 хиљада људи годишње. Најзначајнији разлог за овај тренд је природни пад (мање рођења него умрлих). Око три четвртине примећеног смањења броја становника између последња два пописа може се приписати природном паду, док се преостала четвртина може приписати негативном миграционом салду. Међутим, трендови у миграцији и природном паду су такође међусобно повезани и међусобно се појачавају.

Укупна стопа фертилитета (УСТ) у Србији је испод нивоа замене већ више од шест деценија, што је међу најдужим периодима у Европи. Пад УСТ испод нивоа замене отприлике се поклапа са почетком послератног таласа привремене миграције радне снаге у Западну Европу. Последњих година, УСТ се донекле опоравила и стабилизовала на нешто изнад 1,60, вероватно због издашних финансијских мера које подржавају рађање од 2018. године. Иако је УСТ тренутно међу највишим у Европи, она остаје знатно испод нивоа замене и није довољно висока да спречи даљи нагли пад становништва.

У последњем међупописном периоду, средња старост се повећала за 1,6 година, са 42,2 године у 2011. на 43,8 година у 2022. години. У првој деценији 21. века очекивани животни век се повећао са око 72 на око 74 године. Од тада је растао нешто спорије, додајући приближно 2,5 године више у периоду од 15 година између 2011. и 2025. године. Забележио је нагли привремени пад у периоду 2020-21. због пандемије COVID-19, али се након тога опоравио, достигавши максимум од око 76,8 година 2025. године.

Као што је типично за земљу која доживљава продужени период демографског пада, Србија има структуру становништва у облику обрнуте пирамиде. Према подацима за 2023-24. годину, становници старији од 65 година (приближно 22,3%–22,6% укупног становништва) знатно надмашују број оних млађих од 15 година (приближно 14,3%–14,4%). Ово указује на дубоку демографску неравнотежу, при чему старије становништво сада превазилази младе за преко 8 процентних поена.

Статистика UN-DESA и Светске банке³ процењују да је укупан број мигранта у Србији у 2024. години био око 950.000, што представља око 14% сталног становништва. Иако је овај проценат око 3,5 пута већи од светског просека, он је релативно умерен у поређењу са неким регионалним земљама, као што су Босна и Херцеговина, Албанија и Косово, које све имају одговарајуће стопе изнад 30%.

Неколико релативно скорашњих анализа разбило је дугогодишње мишљење да миграција из Србије има специфичне особине одлива мозга (представљено у нпр. Радоњић и Бобић, 2021). Напротив, користећи два различита методолошка приступа, налази Лајтнера (2021) и Арандаренка (2022) сложили су се да су образовна достигнућа становника Србије нешто виша од образовних достигнућа српских емиграната. Структура вештина и занимања српских емиграната у значајној мери обликује понуду вештина и занимања и утиче на недостатак радне снаге у свим групама вештина у Србији.

Карактеристике понуде радне снаге

³ https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_&t=2024

У последњим деценијама, понуда радне снаге у Србији је доминантно обликована наглим падом становништва радно способног узраста (15-64 године), углавном вођеним заменом старијих, много бројнијих бејби-бум кохортима, знатно мањим миленијалцима и генерацијом З. Према попису становништва из 2002. године, било је преко 5,1 милиона особа радно способног узраста, што је чинило 67,6% укупног становништва. До 2011. године, број је смањен на нешто више од 4,9 милиона (68,3% укупног становништва), а до последњег пописа 2022. године, становништво радно способног узраста смањило се на 4,23 милиона (63,6% укупног становништва). У 2025. години, може се проценити на 4,13 милиона (63,0% становништва), или читав милион мање него у 2002. години (Arandarenko, 2026). Занимљиво је приметити да су демографски повољни фактори у периоду 2002-2011 (у облику мале демографске дивиденде због повећања удела радно способног становништва у укупном становништву) били праћени екстремним погоршањем услова на тржишту рада, и обрнуто, да су демографски неповољни фактори након 2011. године у облику наглог повећања укупног коефицијента зависности са 46,3 у 2011. на 57,3 у 2022. години, били праћени значајним побољшањем индикатора тржишта рада. Јасно је да су ови развоји били последица недемографских узрока, као што је тешка транзиција на тржишну економију почетком 2000-их у комбинацији са утицајем глобалне економске кризе у периоду 2008-2012.

Табела 1. Одабрани индикатори тржишта рада, Србија, 2014-2025, РЗС и Еуростат

	2014.	2015.	2016.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	2024.	2025.
Стопа активности, 15+	51,9	51,6	53,3	54,6	54	53,8	54,7	55,4	56,2	56
Стопа запослености, 15+	42	42,5	45,2	49	49,1	47,8	49,5	50,2	51,4	51,2
Стопа незапослености, 15+	19,2	17,7	15,3	10,4	9	11,1	9,5	9,4	8,6	8,7
Неформална стопа запослености, 15+	21,2	20,4	22	18,2	16,4	13	13	12,5	12	11,4
Просечан недељни број сати	42,3	42,6	42,5	42,3	42,3	42,8	42,9	42,9	41,3	40,9
Номиналне плате у еврима	524	506	516	643	706	772	880	1011	1156	1447

Док је период 2008-2014. године карактерисало драматично погоршање индикатора радне снаге, у периоду 2014-2025. тржиште рада је доживело снажан опоравак, а сви кључни индикатори су се стално побољшавали. Чак и у пандемијском периоду 2020-2021, тржиште рада је остало прилично отпорно. До 2024. године, стопа запослености за становништво старости 20-64 године прешла је 70%.

Релативно ниске стопе активности и запослености за целокупно одрасло становништво последица су високог удела старијих одраслих (65 и више година) чије је учешће у радној снази природно много ниже. Веома је илустративно за оштар демографски пад Србије, посебно међу становништвом радно способног доба, напоменути да је број запослених достигао врхунац већ 2019. године, достигавши 2,93 милиона, што је више од 2,87 милиона забележених 2025. године или 2,92 милиона забележених 2024. године. Иако је у 2025. години било око 60.000 мање радника него у 2019. години, стопа запослености је била 2,2 процентна поена виша у 2025. години у поређењу са 2019. годином. У овом најновијем периоду стагнирајуће или благо опадајуће укупне запослености, побољшања стопе запослености праћена су од стране побољшања у квалитету запослења, као што ће бити објашњено у следећем пододељку.

Стопа незапослености се више него преполовила између 2014. и 2020. и од тада је остала на једноцифреној територији, износећи 8,7% у 2025. години (АПС, РЗС). И поред тога што је стопа и даље изнад просека ЕУ од 6,0% у 2025. години, број незапослених се углавном састоји од дугорочно запослених, тешко запошљивих нискоквалификованих радника, често са минималном граничном спремношћу и способношћу за рад.

У последњем међупописном периоду, образовна структура становништва радног узраста у Србији значајно се побољшала, захваљујући комбинованом ефекту одласка мање образованих старијих кохорти и уласка много боље образованих младих кохорти. У 2011. години, међу становништвом радног узраста старости 25-64 године, и даље је било 20% више људи са ниским образовањем (ISCED 0-2) него оних са високим образовањем (ISCED 5 и више) – удео нискоквалификованих у становништву старости 25-64 године био је 24%, а удео висококвалификованих 20%. У року од једанаест година, удео висококвалификованих је порастао на 27,8%, док је удео нискоквалификованих смањен на само 14,4% (Никитовић, 2025).

Током истог периода, овај тренд је још израженији међу млађим генерацијама. висококвалификованих у старосној групи 25-34 године, која је обично најсклонија емиграцији (заједно са особама од 35-44 године), порастао је за скоро 50%, са 25,1% на 37,0%, док се удео нискоквалификованих у истој групи скоро преполовио (видети Табелу 2). У апсолутним бројкама, упркос томе што је старосна група 25-34 године у 2022. години имала преко 200.000 особа мање него у 2011. години, број висококвалификованих се повећао за више од 40.000, док се број нискоквалификованих више него преполовио (са 138.000 на 64.500), а број средњеквалификованих је смањен за више од 170.000.

Табела 2. Образовна структура становништва Србије по старосним групама, пописи 2011. и 2022. године, проценти

Попис становништва 2011.				Попис становништва 2022.		
	Ниско	Средњи	Високо	Ниско	Средњи	Високо
15-64	27,1%	55,7%	17,2%	18,3%	57,5%	24,2%
25-64	24,0%	56,1%	19,9%	14,4%	57,8%	27,8%
15+	34,6%	49,1%	16,3%	24,2%	53,3%	22,5%
25+	33,4%	48,4%	18,2%	22,2%	52,9%	24,9%

Извор: РЗС

Са становишта родне перспективе, агрегатни показатељи радне снаге, пре свега стопе запослености и активности, значајно су бољи за мушкарце него за жене. Жене у Србији имају осетно нижи степен запослености у односу на мушкарце. Према Анкети о радној снази (АПС),

родни јаз у запослености у Србији се последњих година смањује, али је и даље изнад просека ЕУ27 (11,7 процентних поена у 2024. и 14 поена у 2022. години, у поређењу са просеком ЕУ27 од 10 процентних поена у 2024. или 10,7 поена у 2022). Сужавање јаза може се приписати бољој укупној ситуацији на тржишту рада и постепеном повећању законске старосне границе за пензионисање жена. Занимљиво је да, док непуно радно време у просеку чини скоро трећину запослености жена у ЕУ-27, у Србији овај удео износи само 7%.

Најновији доступни подаци о неприлагођеној разлици у платама између полова показују да је разлика у сатној плати стабилна и да се последњих година креће нешто испод 9%, што је и даље боље од просека ЕУ. Недавно истраживање (Krstić et al. 2025) показало је да је разлика у месечним платама нешто већа, што одражава дуже радно време за мушкарце. Међутим, ово је сива, неприлагођена разлика. Просечан ефекат чисте расположивости открива супериорније карактеристике жена које одређују плату у поређењу са мушкарцима, што повећава премију плата код мушкараца на 15%, уколико се узму у обзир исте карактеристике које одређују плату. Прилагођена разлика се повећала од 2010-их, што одражава брже побољшање карактеристика жена, укључујући и степен образовања. Ово истраживање је такође открило јачи ефекат „стакленог плафона“ него „лепљивог пода“.

Миграциони токови играју важну улогу у обликовању величине и структуре ефективне понуде радне снаге у земљи. Иако је нето миграциони салдо био негативан, али умерен до 2022. године, са око 10.000 више емиграната него имиграната и повратника (Arandarenko, 2022; Nikitović, 2025), губитак расположиве радне снаге у Србији због емиграције свакако је био знатно већи. Док је већина емигрантске популације млађа од 45 година, међу повратницима постоји значајан сегмент оних старијих од 60 година. На ефективну понуду радне снаге у земљи додатно утиче повећање сезонских и циркуларних миграција везаних за посао од 2010-их. Особе које се баве таквим миграцијама често нису активни учесници на тржишту рада у Србији, чак и ако део свог времена проводе у Србији (Arandarenko, 2026).

Још један релативно нов феномен који додатно подрива ефикасну понуду радне снаге у земљи јесте рад на даљину на глобалном тржишту рада - било да се ради о фриленсингу на онлајн платформама за стране клијенте, плаћеном раду на даљину за стране послодавце или било ком другом сличном аранжману „телемиграције“ (упореди Baldwin, 2019). Србија је годинама један од главних светских добављача фриленсерских телемиграната на интернет платформама (Анђелковић и др. 2021). Ова „тиха револуција“ је првобитно откривена у извештају Светске банке (Кук и др. 2015) који је рангирао Србију као једну од водећих земаља и у свету и у Европи по проценту дигиталне радне снаге у односу на укупну радну снагу земље (2,6%). Индекс онлајн рада Оксфордског интернет института из 2018. године сврстао је Србију на једанаесто место у свету и четврто у Европи на основу величине активне дигиталне радне снаге, док је AnalyticsHelp (2018) сврстао Србију на једанаесто место на основу удела дигиталних радника по глави становника (3,5%).

Анђелковић и др. (2021) су открили да српски дигитални радници пружају услуге у областима развоја софтвера и технологије (30%), писања и превођења (29%) или у креативним и мултимедијалним индустријама (22%). Значајно мањи проценат дигиталних радника из Србије је ангажован у продаји и маркетингу (3%), канцеларијским пословима и уносу података (6%) и у професионалним услугама (10%). Већина дигиталних радника долази из урбаних центара. Млади и високообразовани људи чине већину телемиграната у Србији, и постоји добар родни баланс уопште. У већини случајева дигитални радници имају универзитетске дипломе, са професионалном оријентацијом у економији, дизајну, маркетингу, архитектури, филологији, инжењерству. Више од две трећине свих српских дигиталних радника (75,8%) има најмање високо образовање или више, док 24,2% њих има средњу школу (Анђелковић и др. 2021).

Међутим, након завршетка Ковида-19, рад на фриленс платформама је смањен. Најновије издање Гигметра⁴ тврди да српски гиг дигитални радници напуштају рад на платформама. Између априла и октобра 2025. године, 13% фриленсера је напустило Upwork као најпопуларнију онлајн платформу за рад у Србији. Приходи су такође донекле опадали, што одражава помак ка мање сложеним занимањима и задацима.

У 2022. години, нето миграциони салдо је постао привремено позитиван⁵ првенствено због прилива руских држављана након почетка рата са Украјином. Међутим, руски имигранти нису толико значајни за српско тржиште рада колико би сугерисао њихов број на крају 2024. године од преко 50.000 (РЗС, 2025), будући да већина њих није, осим по локацији, директно везана за српско тржиште рада. Уместо тога, руске фирме и грађани се првенствено пресељавају у Србију као центар за своје међународно пословање и послове на даљину. Ипак, све је већи број руских предузетника који улазе на српско тржиште личних услуга и угоститељства, чак и уколико често првенствено задовољавају потребе својих руских сународника.

Независно од овог конкретног случаја руске имиграције, број радних имиграната у Србију је у сталном порасту последњих година, иако је почео са веома ниске основе. Покретачке снаге овог тренда су, на страни потражње, све већи недостатак радне снаге у Србији, а на страни понуде страних радника, брзо растуће номиналне плате у еврима у Србији (Arandarenko, 2026). Између 2016. и 2025. године, број издатих радних дозвола страним држављанима повећао се десет пута, са око 6.000 на преко 60.000 (SORS, 2025). Што се тиче броја свих страних држављана, на крају 2024. године било је 101.413 страних држављана са дозволама боравка од годину дана и дуже. Међу њима, око 53.000 Руса, 12.000 Кинеза, 4.500 Индијаца, 4.000 Турака, 2.000 Македонаца, 1.500 Украјинаца итд. (SORS, 2025).

Кључни сектори запошљавања

Међу три широка економска сектора - услугама, индустријом (са грађевинарством) и пољопривредом, удео запослености у услужном сектору у укупној запослености је већ више од две деценије изнад 50%. Удео запослености у индустрији са грађевинарством је изнад 25%. Коначно, удео запослености у пољопривреди је у сталном опадању од почетка 2000-их. Ипак, удео Србије у запослености у пољопривреди остаје веома висок са европске перспективе. Према АРС-у, међу свим запосленима, 2024. године 12,3% је радило у пољопривреди (процена Еуростата је 12,8%). Међутим, међу становништвом 15-64%, било је само 9,9% пољопривредних радника, са преко 100.000 пољопривредних радника старости 65 и више година. Ово указује на снажан потенцијал за даље брзо смањење обима и удела запослености у пољопривреди.

Два преостала широка сектора, услуге и индустрија (са грађевинарством), имају релативно стабилан удео у укупној запослености, при чему услуге имају приближно двоструко више радника него индустрија са грађевинарством. Последњих година, запосленост у индустрији и грађевинарству је расла нешто брже него у услугама (видети Табелу 3).

Табела 3. Кључни сектори запослености, удео запослених у односу на свеобухватну запосленост

	2013.	2021.	2022.	2023.	2024.

⁴<https://gigmetar.repeople.rs/en/serbia-2025-2/>

⁵<https://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.NETM?locations=RS>

Пољопривреда, шумарство и рибарство (%)	21.3	14.2	13,9	13.1	12,8
Индустрија (%)	21.1	23,6	23,8	23,5	23,0
Грађевинарство (%)	4,7	6.0	5,9	5,9	6.0
Услуге (%)	52,8	56,2	56,4	57,4	58,2

Извор: Еуростат, на основу истраживања радне снаге

Постоји велика разлика између укупне запослености према АРС-у и према подацима о регистрацији. Према најновијим подацима из 2025. године, запосленост према АРС-у обухвата око 2,87 милиона, док регистрована запосленост обухвата око 2,37 милиона особа. Без улажења у техничку дискусију, могло би се рећи, прилично поједностављено, да ова разлика од пола милиона произилази углавном из чињенице да подаци АРС-а обухватају неформалну запосленост (углавном пољопривредну запосленост малих пољопривредника), док подаци о регистрованој запослености не. Преосталих мање од 200.000 неформалних радника прилично је ретко распоређено по услугама и индустрији, са већом учесталашћу у угоститељству и грађевинарству.

Секторска структура запослења ван пољопривреде може се окарактерисати као добро уравнотежена и диверзификована. Унутар сектора услуга, ИКТ је показао најдинамичнији раст током времена у погледу запослења, достигавши 116.000 у 2025. години. Велепродаја и малопродаја запошљавају око 360.000 радника док је транспорт и логистика на граници од 130.000. Угоститељство је нешто испод 100.000. Производња је нешто испод 500.000, док грађевинарство запошљава око 130.000 радника (подаци РЗС-а о регистрованом запослењу, 2025).

Јавни сектор је био превелик током 2000-их, обухватајући преко 30% регистрованих запослења укупно негде око 2010 године имајући значајне премије плата (Владисављевић, 2020). Оба аспекта су сада нестала, са уделом запослења у јавном сектору у укупној регистрованој запослености од око 26%, а јавни сектор има нешто ниже плате од приватног сектора након контроле образовања. Од укупно 611.000 радника запослених у јавном сектору, 81.500 ради у државним предузећима, 59.000 у локалним предузећима, 133.000 је запослено у државној влади или аутономним покрајинама, 27.000 у локалној администрацији, 164.000 у здравству и социјалној заштити и 147.000 у образовању и култури.

Коначно, међу регистрованим запосленима, око 80% су запослени са платом или зарадом у регистрованим компанијама или јавном сектору, док преосталих 20% чине samozапослени - запослени и њихови запослени (18% од укупног броја) и регистровани пољопривредници (2%). Недавна динамика ове структуре била је прилично стабилна, што одражава трендове у укупној запослености према АРС-у (видети Табелу 4).

Табела 4: Регистрована запосленост, по врсти запослења, 2022-2025

Година	2022.	2023.	2024.	2025.
Регистрована запосленост - укупно	2.310.035	2.360.588	2.368.948	2.364.301

Запослени са платом/зарадом	1.856.415	1.894.051	1.900.430	1.893.541
Самозапослени и њихови запослени	397.058	412.904	419.106	425.106
Регистровани пољопривредници	56.562	53.633	49.412	45.654

СОРС

3. ОПШТА УПОТРЕБА ИНТЕРНЕТА И УПОТРЕБА ИНТЕРНЕТА У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА У СРБИЈИ

Општа употреба интернета

Дигитална писменост у Србији је порасла у међупописном периоду, односно између 2011. и 2022. године. Према резултатима Пописа из 2022. године, 46,73% становника старости 15 и више година може се сматрати компјутерски писменим (могу да обављају три основне активности на рачунару, таблети, мобилном телефону), што је скок у односу на Попис из 2011. године када је проценат био 34,21%. Око 30% становника само делимично зна да ради на рачунару, док се 24% сматра компјутерски неписменим јер не може да обавља ниједну од наведених активности. Према подацима РЗС-а, у 2024. години, 88,8% домаћинстава је имало широкопојасну интернет конекцију (85,6% у 2023. години, 83,2% у 2022. години), 95,9% домаћинстава је имало мобилни телефон (94,4% у 2023. години, 95,0% у 2022. години), а 53,9% је имало лаптоп (55% у 2023. години, 56,1% у 2022. години).

Према недавном извештају Савета за регионалну сарадњу (RCC, 2024), Србија надмашује просек Западног Балкана у свим индикаторима дигиталних вештина. У 2023. години, удео ИКТ стручњака у Србији износио је 4,3%, што је знатно изнад просека ЗББ од 3%. Србија је чак надмашила просек ЕУ у погледу удела дипломираних ИКТ стручњака. Стратегија Србије за развој информационог друштва и информационе безбедности 2021-2026 фокусирана је на побољшање дигиталног знања грађана, јачање капацитета запослених у јавном и приватном сектору за усвајање нових технологија и надоградњу дигиталне инфраструктуре у образовним институцијама.

Према најновијем глобалном извештају Светске банке (Светска банка, 2025), Србија је заузела друго место у Европи и шесто место у свету по напретку у дигиталној трансформацији, иза Јужне Кореје, Саудијске Арабије, Естоније, Бразила и Аустралије. Са композитним резултатом Индекса зрелости дигиталне управе од 0,977, Србија је напредовала за пет позиција на глобалној ранг листи у поређењу са 2022. годином.

Дигитална писменост и коришћење интернета су и даље веома неравномерно распоређени међу генерацијским групама. У емпиријском истраживању, Воза и Федајев (2023) су пронашли потпуно различите обрасце дигиталног ангажовања међу различитим старосним групама. Адолесценти и људи у својим двадесетим и раним тридесетим годинама највише користе интернет, и то у најразноврсније сврхе, као што су забава, прикупљање информација, социјализација, куповина преко интернета итд. Особе средњих година (од касних тридесетих до раних педесетих) су генерално мање активне на интернету. Њихова употреба интернета је мање везана за забаву, а

више практична и пословно оријентисана, као што је истраживање производа, онлајн банкарство и слично. Такође, чешће почињу да користе е-здравство. Коначно, старије особе (касне педесете и више) имају најмању вероватноћу да усвоје интернет у поређењу са другим старосним групама. Старије особе користе интернет готово искључиво за читање новина или часописа, а посебно за прикупљање здравствених информација и савета. Напреднији старији корисници такође заказују лекарске прегледе и приступају својим медицинским картонима онлајн.

Употреба интернета у сврху запошљавања

Од 2026. године, и већ дуже време, интернет је примарни медијум за регрутовање и тражење посла у Србији. Овај тренд је у великој мери подстакнут дигитализацијом тржишта рада и потребом за повезивањем са све дигиталнијом радном снагом. Преко 95% младих тражилаца посла активно користи интернет за тражење посла, што је у складу са међународним трендовима. Ситуацију карактеришу специјализоване платформе за запошљавање, са Инфостуд Послови као јасним лидером на тржишту за опште огласе за посао, све већим значајем Линкедина за професионалне позиције и растућим утицајем вештачке интелигенције (ВИ) у провери кандидата.

Што се тиче послодаваца, послодавци у јавном сектору су обавезни да објављују своје огласе за посао на порталу Националне службе за запошљавање (НСЗ) „Послови“ (чланови 10. и 93. Закона о запошљавању и осигурању против незапослености), укључујући и недељно издање у новинама, а поред тога могу користити сопствену веб страницу и друге изворе, укључујући приватне портале. Послодавци у корпоративном приватном сектору, као и самостални предузетници (предузетници у српском правном жаргону), немају обавезу да користе портал НСЗ, тако да у принципу могу попуњавати упражњена радна места према сопственом нахођењу. Приватне компаније у већини случајева објављују плаћене огласе на једном или више портала за посао и ретко користе бесплатне услуге НСЗ-а. Услуге НСЗ-а се захтевају уколико су предуслов за субвенције послодавца за запошљавање или понекад ако фирма отвори релативно велики број нових, уобичајено радних места у производњи и физичком раду.

Приватни портали за запошљавање, углавном локално основани (осим LinkedIn-а), доминирају српским тржиштем рада, обично наплаћујући послодавцима док нуде бесплатне услуге онима који траже посао. Онлајн портали за посао задовољавају потребе својих корпоративних клијената на различите начине, од самог преусмеравања пријава, до њиховог прикупљања, обраде и комуникације са кандидатима за посао пре него што се њихове пријаве предају послодавцима.

Микрофирме и самостални предузетници чешће користе родбинске везе, личне контакте, препоруке од уста до уста и друге традиционалније начине запошљавања радника. Ово је такође уобичајена пракса у попуњавању неформалних упражњених радних места, као што су активности одржавања домаћинства, кућне неге, хране и пића, грађевинарства и друге. Неформални послови се такође чешће оглашавају на мрежи користећи алтернативне канале, као што су разне друштвене мреже, групе заједнице итд.

Слично томе, Тржиште за онлајн радна места готово је потпуно прешло на интернет. Примери укључују привремене послове за студенте и младе људе, који се или директно оглашавају на веб страницама студентских или омладинских задруга („студентске/омладинске задруге“) или на специјализованим порталима за ову врсту омладинских послова. Са друге стране, традиционална физичка места где су физички радници чекали да буду изабрани за повремене

дневне послове (понекад названа „тржишта робова“; најпознатији пример је парк око Вуковог споменика у центру Београда) – готово су изумрла.

Млађи радници готово искључиво користе онлајн ресурсе у својој потрази на отвореном тржишту рада, међутим, такво понашање је уобичајено и међу одраслим и старијим радницима. Остало је врло мало могућности, јер осим недељника „Послови“ који издаје Национална служба за запошљавање, не постоје штампана издања часописа са огласима. Најпопуларнији међу њима, „Хало огласи“, престао је да објављује своје полунедељно штампано издање 2020. године, док је задржао водећу онлајн позицију. Само неки општи дневни листови, попут „Политике“, повремено објављују понеки оглас за посао.

Идентификација извора слободних радних места и њихових карактеристика

Поступак избора извора прати стандардизовану методологију описану у Методолошком водичу. Стручњак преводи главне кључне речи на националне и званичне језике земље, претражује Google претраживач и прикупља листу веб-сајтова који објављују слободна радна места на мрежи. Коришћене кључне речи су приказане у табели испод.

Табела 8. Кључне речи коришћене за идентификацију извора слободних радних места

Предложена кључна реч	Кључна реч упита
Job search Serbia	Претрага послова Србија
Online job search sites Serbia	Сајтови за претрагу послова Србија
Find job Serbia	Нађи посао Србија
Job ads Serbia	Огласи за посао Србија
Job recruiting websites Serbia	Сајтови за запошљавање Србија

Идентификовани извори подлежу процени својих карактеристика коришћењем аналитичког оквира како би се утврдиле њихове основне карактеристике, које су приказане у Табели 1 и служе као основа за рангирање према квалитативним и квантитативним критеријумима.

Списак идентификованих извора слободних радних места

У следећим одељцима даје се детаљна карактеризација идентификованих извора слободних радних места на мрежи у Србији. Ово укључује портале јавног и приватног сектора, опште платформе и специјализоване веб странице. Анализа има за циљ да разуме обим, циљну публику и примарне карактеристике сваког извора, као и укупну структуру тржишта, што је кључни почетни корак за наредне фазе прикупљања, пречишћавања и анализе података наведене у методологији пројекта. Комплетан преглед анкетираних веб-сајтова представљен је у Табела 1.

Јавни онлајн портали за запошљавање

Национална служба за запошљавање, линк [The National Employment Service https://www.nsz.gov.rs/sadrzaji/poslovi/279](https://www.nsz.gov.rs/sadrzaji/poslovi/279), одржава сопствени портал „Послови“ за подударање радних места и кандидата, намењен тражиоцима посла (првенствено незапосленим лицима) и послодавцима.

Тражиоцима посла је омогућен приступ бази података актуелних слободних радних места широм Србије, укључујући огласе из публикације „Послови“ која се објављује сваке среде. Такође пружа информације о актуелним јавним позивима за субвенционисана радна места, субвенцијама за samozапосљавање, радним праксама и другим могућностима за запосљавање и обуку, често намењеним младима и другим рањивим групама.

Портал НСЗ-а је у великој мери попуњен слободним радним местима из јавног сектора, као што су здравствене и образовне установе, јавна управа, локална самоуправа, јавна предузећа, независне агенције које је основала држава итд. Послодавци у јавном сектору су обавезни да објављују своја слободна радна места у часопису „Послови“, који је доступан бесплатно и у онлајн и у офлајн (папирној) верзији. Поред тога, портал НСЗ-а је релативно популаран међу послодавцима из приватног сектора који оглашавају слободна радна места за нискоквалификоване и средњеквалификоване раднике, међутим они представљају мањи део укупног броја слободних објављених радних места.

НСЗ прихвата сарадњу са приватним порталима за запосљавање, највероватније на основу билатералних споразума о сарадњи, који се могу мењати током времена. Тренутно, НСЗ поново објављује неке од огласа за радна места физичких радника које је првобитно објавио Инфостуд Послови. С друге стране, агрегатор Jooble поново објављује неке, или већину, огласа за посао првобитно објављених на порталу НСЗ.

У принципу, портали приватног сектора и приватне агенције за запосљавање су, у статистичке сврхе, обавезни да деле информације о својим објављеним слободним радним местима са Националном службом за запосљавање (НЕС), која би заузврат требало да их обрађује и дели са Заводом за статистику Републике Србије (ЗЗС). ЗЗС је замишљен као камен темељац система информација о тржишту рада (ИТР), јер је то једина институција која има капацитет да обедини различите административне и анкетне информације о тржишту рада уопште, а посебно о слободним радним местима. Међутим, НСЗ признаје да информације које добија са портала приватног сектора нису увек тачне и потпуне, а такође нису достављене у стандардизованом облику, што их чини непоузданим и тешким за обраду. РЗС је тренутно у процесу креирања свеобухватног LMI система и припрема се за прву Анкету о слободним радним местима под вођством Еуростата.

Приватни онлајн портали за запосљавање

Највећи и Најпопуларнији портал за запосљавање у Србији је **Послови Инфостуд**. <https://poslovi.infostud.com/> Основан је 2006. године од стране групе младих технолошких ентузијаста из Србије и убрзо се устоличио као лидер на тржишту у већини економских сектора. Портал себе описује као компанију која у просеку приказује преко 4.000 огласа за посао сваког дана, са преко милион корисника месечно и 3,5 милиона посетилаца. Портал (или вероватније компанија Инфостуд у оквиру које послује) запосљава преко 100 људи. Током 2025. године, на порталу је било 62.632 огласа за посао, што представља смањење од 15% у односу на 2024. годину. Упркос овом двоцифреном паду на позадини стабилне укупне запослености у Србији, вероватно је да водећа позиција Инфостуда на тржишту рада није значајно угрожена. Уместо тога, пад највероватније одражава успоравање БДП-а и раста запослености након година релативно евидентног учинка, као и погоршање пословних очекивања услед националне политичке кризе и међународних изазова.

Треба нагласити да је портал Послови Инфостуд део компаније Инфостуд, која обухвата неколико других пословних субјеката, укључујући још два специјализована портала за запосљавање, **Helloworld** (www.helloworld.rs) и **Startuj** (www.startuj.infostud.com). Штавише, постоји HR Lab као посебан ентитет унутар компаније, што указује на амбицију Инфостуда да послодавцима пружи свеобухватна решења за њихове потребе запосљавања и управљања људским ресурсима, али и да едукује и утиче на ширу јавност.

Helloworld је водећи српски портал за запосљавање у ИТ сектору, док Startuj оглашава слободна радна места и друге могућности за изградњу каријере за младе људе млађе од 30 година. Важно

је напоменути да се огласи за посао често дуплирају широм Poslovi.infostud.com и Helloworld.rs, посебно за ИТ позиције. Иако Инфостуд наводи послове у свим секторима, само позиције везане за ИТ (програмери, дизајнери, QA итд.) се обично објављују на HelloWorld-y. Имајући у виду да су обе платформе у власништву исте компаније, оне нуде интегрисане („комбо“) пакете оглашавања који омогућавају послодавцима да истовремено објављују слободна радна места на обе странице како би досегли већи број кандидата.

Међу **међународним порталима за запошљавање**, LinkedIn www.linkedin.com/jobs/jobs-in-serbia је најпопуларнија и има највеће присуство у Србији, посебно када је реч о професионалним, менаџерским и административним позицијама у ИТ и напредним технологијама, пословању и финансијама, маркетингу и продаји, креативним индустријама и другим пословима у области „белих оковратника“. LinkedIn извештава о око 5.000+ активних огласа за посао средином априла, међутим, они укључују значајан број удаљених позиција за посао које се вероватно оглашавају глобално. LinkedIn је свеобухватни професионални портал за посао који омогућава корисницима да претражују позиције, подешавају обавештења о пословима и директно се пријављују користећи свој профил као личну биографију. Кључне карактеристике укључују упаривање послова засновано на вештачкој интелигенцији, функцију „OpenToWork“ за обавештавање регрутера и алате за умрежавање за повезивање са менаџерима за запошљавање.

Поред Послова Инфостуда, постоји неколико других локално успостављених општих портала за посао и места за огласе са релативно значајним тржишним уделом.

Хало огласи Посао (www.halooglasi.com/posao) је део водећег портала за огласе Хало огласи који има потпуну националну покривеност. Општи огласи за посао су мањи део ове водеће платформе за опште огласе (нпр. продаја и изнајмљивање некретнина), покривајући претежно средње и нискоквалификована занимања, преко 350 активних огласа за посао средином априла.

Jooble (www.rs.jooble.org) тврди да је други највећи портал у земљи, са преко 3.000 актуелних огласа за посао дневно и бројем посета који одговара Пословима Инфостуд-а. За разлику од Инфостуда, који је, иако портал општег типа, више фокусиран на послове „за физичке раднике“ (посебно у оквиру свог ИТ специјализованог портала Helloworld), Jooble првенствено циља сегмент тржишта рада „за раднике који се баве физичким пословима“. Jooble такође послује као агрегатор и поново објављује огласе за радна места првобитно објављене на порталу Послови НСЗ-а.

Лако до посла (www.lakodoposla.com, „лако добити посао“) Овај портал је основан 2008. године. Има националну покривеност (укључујући и неке послове у иностранству), са преко 200 активних огласа средином априла 2026. године.

Послови(Poslovi.rs): Овај портал је добро успостављен, са мањим уделом на тржишту ОЈВ-а. Има националну покривеност (укључујући и неке послове у иностранству) општих огласа за посао, са преко 200 активних огласа средином априла.

Manpower(www.manpower.rs/sr/job-posts?) објављује опште огласе за посао, али такође нуди разне HR услуге својим корпоративним клијентима, укључујући обраду пријава за посао за своје клијенте.

Кликдопосла(www.klikdoposla.com) је портал за запошљавање са националном покривеношћу општих огласа за посао и мањим уделом на тржишту ОЈВ-а.

Loop (www.loop.rs) је портал за запошљавање са националном покривеношћу општих огласа за посао и мањим уделом тржишта ОЈВ-а.

Careerjet је велики међународни агрегатор послова са огромним бројем огласа, али је његова употреба у Србији релативно ограничена.

Удео компаније **Indeed**, највећег агрегатора послова на свету, изгледа да је занемарљив; Indeed нема портал на српском језику.

Гдесипосао(www.gdesiposao.com). Овај портал за запошљавање општег типа има националну покривеност, објављује опште огласе за посао, као и кратке самопрезентације кандидата у иновативном видео формату, али очигледно има занемарљив тржишни удео у овом тренутку.

Специјализовани портали за запошљавање укључују **HelloWorld**, водећи портал за ИТ огласе (описан горе у одељку Послови Инфостуд), **Startuj** за огласе усмерене на младе млађе од 30 година (описан горе у одељку Послови Инфостуд) и низ других порталаа, укључујући:

Sljaka.com Специјализован за брзе огласе, студентске послове и фриленсерске ангажмане.

SBU-poslovi нуди послове за младе људе, средњошколце, студенте, дипломце и незапослене особе до 30 година, <https://sbu-poslovi.rs/oglasia-za-posao/>

CareerDays.rs Пословни портал првенствено намењен младима, доноси вести о праксама и првим запослењима.

Радилица је портал специјализован за слободна радна места у иностранству, усмерен на тренутне становнике Србије.

Табела 5 Списак прикупљених извора и релевантних карактеристика

Назив извора	Врста портала за запошљавање	Тип оператера	ОЈВ број	Географски обим	Фокус активности економске	Језици
Careerjet	секундарни портал за запошљавање	портал за тражење посла	2429	међународни		Српски
HelloWorld	комбинација примарних и секундарних функција	портал за тражење посла	6145	међународни	J - Информације и комуникације	Српски/енглески
Lakodoposla	примарни портал за запошљавање	портал за тражење посла	228	међународни		Српски
Jooble	комбинација примарних и секундарних функција	портал за тражење посла	3500	међународни		Српски
LinkedIn	секундарни портал за запошљавање	портал за тражење посла	1607	међународни		Енглески
Poslovi Infostud	комбинација примарних и секундарних функција	портал за тражење посла	3081	међународни		Српски
Poslovi.rs	примарни портал за запошљавање	портал за тражење посла	334	национални		Српски
NSZ	секундарни портал за запошљавање	јавна служба за запошљавање	509	национални		Српски
Halo Oglasi Posao	примарни портал за запошљавање	портал за огласе		национални		Српски
Manpower.rs	примарни портал за запошљавање	агенција за запошљавање		међународни		Српски/енглески
Flex.Jobs	секундарни портал за запошљавање	портал за тражење посла		међународни		Енглески
Startuj	комбинација примарних и секундарних функција	портал за тражење посла		национални		Српски
KlikDoPosla	комбинација примарних и секундарних функција	портал за тражење посла		међународни		Српски
Loop.rs	примарни портал за запошљавање	портал за тражење посла		међународни		Српски/енглески
MojTrg.rs	секундарни портал за запошљавање	портал за огласе		национални		Српски
Mjob.rs	комбинација примарних и секундарних функција	веб-сајт компаније		национални		Српски
SBU Poslovi	секундарни портал за запошљавање	портал за тражење посла		национални		Српски
OglasZaPosao	примарни портал за запошљавање	портал за огласе		национални		Српски
Radilica.rs	секундарни портал за запошљавање	портал за тражење посла		међународни		Српски

4. МОДЕЛ РАНГИРАЊА

Последњи корак активности мапирања тржишта је евалуација и селекција извора, који се врши према методологији утврђеној у *Методолошком водичу*. Стандардни критеријуми и поновљива процедура обезбеђују доследан и одговоран процес, што су основни захтеви за поуздану статистику. Укратко, да сумирамо кораке који се изводе у овој фази, евалуација извора састоји се од два главна дела, квалитативне процене важности сваког портала у смислу релевантности за тржиште рада земље, коју спроводе стручњаци за тржиште рада, и квантитативне процене квалитета извора према укљученим заинтересованим странама и узимајући у обзир техничке карактеристике система за производњу података. Излази евалуације су два резултата (Одељак 5.1), АНР резултат и експертски резултат, по један за сваки од горе поменутих делова, који се затим интегришу у један коначни резултат (Одељак 5.2).

4.1. Процена извора

Евалуација извора почива на два главна стуба. Први је техничка процена квалитета извора, фокусирана на распрострањеност структурисаних информација и присуство релевантних варијабли. Други је стручна процена улоге сваког извора на тржишту рада земље, са посебним нагласком на његов углед међу тражиоцима посла и регрутерима. Први је резултат канцеларијске активности, док је ово друго независан задатак додељен стручњаку, коме се пружају пратеће информације у облику индикатора популарности за сваки извор.

Резултати приказани у Табели 6 указују на то да две независне евалуације дају знатно различите исходе. Значајан налаз је слаба позитивна корелација (0,20) између техничког квалитета и контекстуалне релевантности извора, што истиче потребу за комбинованим приступом евалуацији како би се они прецизно рангирани. Насупрот томе, примећена је јака позитивна корелација (0,94) између стручне процене и индикатора популарности конструисано коришћењем података Google Trends-а, што сугерише да стручна процена игра кључну улогу у прецизном процењивању значаја доступних онлајн огласа за посао.

Табела 6 Процена извора

Назив извора	Удео структурисаних поља	АНР резултат	Популарност	Оцена стручњака
Careerjet	40%	0,346	11	11
HelloWorld	60%	0,378	6	8
Lakodoposla	20%	0,317	8	7
Jooble	30%	0,306	5	5
LinkedIn	20%	0,252	1	3
Poslovi Infostud	30%	0,288	1	1

Poslovi.rs	30%	0,311	7	6
NSZ	10%	0,251	4	2
Halo Oglasi Posao	20%	0,266	3	4
Manpower.rs	30%	0,363	9	9
Flex.Jobs	50%	0,351	12	16
Startuj	40%	0,363	10	10
KlikDoPosla	30%	0,289	14	12
Loop.rs	30%	0,384	13	12
MojTrg.rs	10%	0,262	16	14
Mjob.rs	30%	0,282	15	17
SBU Poslovi	30%	0,352	18	17
OglasZaPosao	40%	0,378	18	15
Radilica.rs	0%	0,208	17	19

4.2. Селекција извора

Извори су одабрани на основу интеграције стручних процена и АНР резултата, чији су налази детаљно приказани у Табели 7.

Назив извора	АНР резултат (квартил)	Експертска оцена (квартил)	Оцена	Коментар стручњака	Приоритет
Careerjet	Други квартал	Трећи квартал	3		Средње-ниско
HelloWorld	K1	Други квартал	2	Водећи портал за запошљавање у ИТ-у; међутим, поново објављује огласе Инфостуд Послови у модернијем формату	Средње-високо
Lakodoposla	Други квартал	Други квартал	2	Добро успостављен портал за запошљавање са скромним тржишним уделом	Средње-високо
Jooble	Трећи квартал	K1	5	Растући портал за запошљавање, реобјављује огласе из приватног сектора NSZ-а и шири сопствени OJB	Високо
LinkedIn	Четврти квартал	K1	5	Широког спектра административних занимања	Високо
Poslovi Infostud	Трећи квартал	K1	5	Несумњиво лидер на тржишту OJV-а у приватном сектору	Високо

Poslovi.rs	Трећи квартал	Други квартал	3	Добро успостављена ЈСП са скромним тржишним уделом	Средње-ниско
NSZ	Четврти квартал	К1	5	Велика монополска ниша слободних радних места у јавном сектору	Високо
Halo Oglasi Posao	Четврти квартал	К1	5	Најпопуларнији портал за огласе	Високо
Manpower.rs	К1	Други квартал	2	Ограничен број, али широк	Средње-високо
FlexJobs	Други квартал	Четврти квартал	5	Ниша удаљених и хибридних послова; велики број радних места на даљину, али слободна радна места обично нису искључиво за грађане/становнике Србије; много повремених и скраћених радних места	Ниско
Startuj	К1	Други квартал	2	Специјализовани огласи за младе људе од стране огранка Инфостуд Послови - први послови, привремени послови, радне праксе итд.	Средње-високо
KlikDoPosla	Трећи квартал	Трећи квартал	5	Релативно нов јсп са малим тржишним уделом	Средње-ниско
Loop.rs	К1	Трећи квартал	5	Релативно нов јсп са малим тржишним уделом	Средње-ниско
MojTrg.rs	Четврти квартал	Трећи квартал	4	Огласи са малим тржишним уделом	Ниско
Mjob.rs	Трећи квартал	Четврти квартал	4	Краткорочни привремени послови искључиво за студенте/омладину	Ниско
SBU Poslovi	Други квартал	Четврти квартал	5	Краткорочни привремени послови искључиво за студенте/омладину	Ниско
OglasZaPosao	К1	Четврти квартал	5	Портал за запошљавање са малим тржишним уделом	Средње-ниско
Radilica.rs	Четврти квартал	Четврти квартал	4	искључиво службе за запошљавање у иностранству за грађане Србије; али нема слободних радних места у Србији	Ниско

5. ЗАКЉУЧЦИ

Анализа мапирања тржишта је кључна јер пружа информације о карактеристикама тржишта рада земље и њеној институционалној позадини, што даје контекст у којем се појављују онлајн огласи за посао. Стога, са једне стране, можемо разумети у којој мери подаци могу бити информативни и о каквим феноменима се ради. Са друге стране, признавање ових фактора доприноси идентификацији најприкладнијих употреба информација које се извлаче из огласа за посао и ствара вредно знање за политичке интервенције. Могуће употребе ових извора су различите, као што је објашњено у Mezzanzanica и Mercorio (2019), док погодност података за примену зависи и од врсте прикупљених података и од сегмената потражње за радном снагом које представљају онлајн огласи за посао.

Србија се суочава са демографским падом и старењем становништва. Становништво радног доба се смањује чак и брже од укупног броја становника. Економски раст Србије у последњој деценији био је стабилан и релативно снажан, а кључни индикатори тржишта рада су се знатно побољшали током тог периода. Међутим, укупна запосленост је достигла плато већ око 2019. године због демографских и структурних разлога. Ипак, квалитет послова је наставио да се

побољшава, при чему је смањење инфериорних неформалних послова надокнађено повећањем бољих послова у регистрованој запослености, као и повећањем модерних услужних и индустријских послова на рачун пољопривредних послова. Паралелно са тим, квалитет радне снаге се значајно побољшао, са повећањем удела висококвалификованих радника за 40% и наглим смањењем нискоквалификованих радника међу становништвом радног доба. Несташица радне снаге је постала широко распрострањена од краја 2010-их.

Ови догађаји су активирали неку врсту саморегулирајућег механизма тржишта рада. Несташица радне снаге допринела је повећању реалних плата, а још значајније повећању плата у еврима, будући да је национална валута, динар, неформално везана за евро. То заузврат привлачи више страних радника који имају тенденцију да попуњавају упражњена радна места у занимањима, делатностима и секторима где је емиграција Срба у богатије земље ЕУ најјача, као што су грађевинарство, саобраћај, угоститељство итд. Политика владе је такође била прилагодљива - на пример, подржавањем значајног повећања минималне зараде и ублажавањем услова за запошљавање страних држављана.

Током ове трансформације карактеристика које дефинишу српско тржиште рада од високе незапослености до недостатка радне снаге, постигнута је и друга трансформација - огласи за посао у Србији су постали практично потпуно дигитализовани и истовремено репрезентативнији за целокупно тржиште рада. Неки маргинални сегменти тог тржишта остају офлајн или неконкурентни, али то се значајно не разликује од савремених тржишта рада другде. Примери укључују мала породична предузећа, породична пољопривредна газдинства, неке личне услуге као што су кућне услуге/чишћење итд.

Зрелост српског онлајн тржишта рада потврђује чињеница да су кључни пружаоци услуга на том тржишту добро успостављени, а њихов тржишни удео је релативно стабилан годинама. Истовремено, тржиште портала за запошљавање делује довољно конкурентно, са бројним новим учесницима који нуде иновативне услуге послодавцима и тражиоцима посла, док етаблирани лидери на тржишту настављају да иновирају и шире своје пословање. Чак су и нишна тржишта, попут оних за студентске/омладинске офлајн послове преко услуге „gig offline“, добро покривена од стране неколико портала.

Сви ови развоји указују на то да примењена методологија великих података има добар потенцијал да прилично прецизно одрази кључне карактеристике понуде и потражње на српском онлајн тржишту рада, као и да идентификује кључне играче и лидере на тржишту међу порталима за запошљавање.

РЕФЕРЕНЦЕ

Анђелковић, Б. и др. 2021. Истраживање дигиталне економије у Србији: ко су дигитални радници из Србије и зашто раде на глобалним платформама? Центар за јавне политике Београд.

Арандаренко, М. 2026., у припреми, Извештај о консолидованим глобалним подацима о становништву и радној снази за Републику Србију комбиновањем података пописа и других статистичких података Републике Србије и земаља одредишта, УНФПА.

Арандаренко, М., 2022. Миграције, вештине и тржиште рада. Национални извештај о људском развоју – Србија.

Болдвин, Р., 2019. Глоботички преокрет: Глобализација, роботика и будућност рада. Oxford University Press.

Крстић, Г., Анић, А. и Рајли, Б., 2025. Разлика у платама између полова у безусловној расподели плата у периоду неизвесности: налази из Србије. *International Journal of Manpower*, 46(9), стр. 1642-1658.

Кук, С.К., Паради-Гилфорд, К., Фајоми, Т., Имаизуми, С., Ипеиротис, П., Пина, П., Синг, М. (2015). Глобална прилика у онлајн аутсорсингу. Светска банка, Вашингтон: Светска банка.

Лајтнер, Сандра М. 2021. „Нето миграција и њен састав вештина у земљама Западног Балкана између 2010. и 2019. године“. Политика

Никитовић, В. уредник 2025. Становништво Србије - динамика и структуре, 2022. Републички завод за статистику. (Становништво Србије - динамика и структуре, 2022, РЗС)

Савет за регионалну сарадњу, 2025. Индекс дигиталне економије и друштва Западног Балкана, извештај за 2024. годину, Савет за регионалну сарадњу, Сарајево.

Радоњић, О. и Бобић, М., 2021. Губици због одлива мозгова – студија случаја Србије. *Међународне миграције*, 59(1), стр. 5-20.

Владисављевић, М., 2020. Премија зарада у државном сектору и државним предузећима: Економетријски докази из земље у транзицији у временима штедње. *Економија транзиције и институционалне промене*, 28(2), стр. 345-378.

Воза, Д. и Федајев, А., 2023. Утицај старости на дигиталну писменост у Србији. 21. међународна конференција о менаџменту, предузетништву, бенчмаркингу. Зборник радова

Светска банка 2025. Индекс зрелости Говтеха 2025: Праћење дигиталне трансформације јавног сектора широм света, Групација Светске банке.