



РЕПУБЛИКА СРПСКА
ЈУ ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
Пале



**ИСТРАЖИВАЊЕ ТРЖИШТА РАДА
У РЕПУБЛИЦИ СРПској
2025/2026.**

**ИСТРАЖИВАЊЕ ТРЖИШТА РАДА У
РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ 2025/2026.**

Издавач:

ЈУ Завод за запошљавање Републике
Српске

За издавача:

Дамјан Шкипина
Директор ЈУ Завод за запошљавање
Републике Српске

Уредник и координатор истраживања:

Јована Јанковић
Виши стручни сарадник за истраживање
тржишта рада, каријерно информисање
и планирање каријере

Лектор:

Јована Елек

Методологија за истраживање тржишта рада и визуелни идентитет публикације су израђени уз подршку пројекта “Унапређење истраживања тржишта рада” који је финансирала Европска унија од 2020. до 2022. године, а имплементирали конзорцијум NIRAS IC Sp. z o.o, GOPA Worldwide Consultants, GOPA mbH и Завод за запошљавање Републике Француске.

САДРЖАЈ

УВОД	5
Законски основ провођења истраживања	5
Период провођења истраживања	5
Упитник	5
Корисници истраживања	5
ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЉИ И КАРАКТЕРИСТИКЕ ТРЖИШТА РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ	7
Запосленост у Републици Српској	7
Незапосленост у Републици Српској	10
Стопа незапослености у Републици Српској	13
Запошљавање лица са евиденције	14
МЕТОДОЛОГИЈА И УЗОРАК	19
Циљ истраживања	19
Упитник	20
Метод узорковања	20
Поступак прикупљања података	21
Осигурање квалитета	21
Карактеристике узорка	21
ЗАПОШЉАВАЊЕ РАДНИКА, ПРОЈЕКЦИЈЕ ЗА 2026. ГОДИНУ	32
Проблеми при запошљавању радника у 2025. години	32
Планирана запошљавања у 2026. години	34
УСЛОВИ РАДА	47
Повећање плата радницима у 2026. години	47
МОГУЋНОСТ ЗАПОШЉАВАЊА РАЊИВИХ/ТЕШКО ЗАПОШЉИВИХ КАТЕГОРИЈА	49
Запошљавање посебних категорија радника	49
Запошљавање студената, странаца и пензионера	50
Начини тражења радника	52
Потребе за оспособљавањем радника	53
Организовање обуке, стручно оспособљавање и усавршавање за незапослене особе	55
Вишак запослених у 2026. години	58
САРАДЊА ПОСЛОДАВАЦА СА ЗАВОДОМ	61
Унапређење сарадње	64
ПРЕГЛЕД НАЈВАЖНИЈИХ НАЛАЗА И ПРЕПОРУКА	66
Кључни налази	66
Кључне препоруке	67

УВОД

SETTING UP BUSINESS STAGES

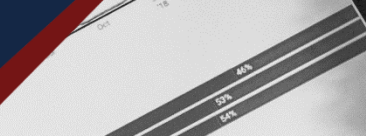
Stage 1
THE IDEA

Stage 2
FEASIBILITY

Stage 3
PLANNING



House (435)
Senate (100)
Governor (50)



УВОД

ЗАКОНСКИ ОСНОВ ПРОВОЂЕЊА ИСТРАЖИВАЊА

Истраживање тржишта рада проводи се у складу са Законом о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске”, бр.: 30/10, 102/12, 94/19, 112/23 и 114/25) те годишњим Програмом рада ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске. У члану 25 Закона дефинисано је да „Завод самостално и у сарадњи са другим надлежним органима и организацијама истражује тржиште рада и на основу тога усмјерава своје активности, публикује информације о стању и појавама од значаја за остваривање политике запошљавања и на друге начине обавјештава јавност о својим активностима. У остваривању својих задатака и обављању послова одређених овим законом, Завод остварује сарадњу и размјењује информације о стању и појавама на тржишту рада са одговарајућим службама за запошљавање у Федерацији Босне и Херцеговине и Дистрикту Брчко, као и са службама запошљавања заинтересованих сусједних и других земаља. Завод успоставља сарадњу са стручним и научним институцијама, и другим организацијама које се баве запошљавањем, у сусједним и другим земљама”.

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

ПЕРИОД ПРОВОЂЕЊА ИСТРАЖИВАЊА

Истраживање тржишта рада које је провео Завод за запошљавање Републике Српске почело је у октобру 2025. године, када се приступило узорковању послодаваца. Подаци су прикупљани од 4. 11. 2025. до 4. 12. 2025. године.

УПИТНИК

Методологија и упитник за послодавце у 2025. години настали су као резултат рада Завода за запошљавање Републике Српске, а у 70% питања су усаглашени са упитником Федералног завода за запошљавање и Завода за запошљавање Брчко дистрикта БиХ.

КОРИСНИЦИ ИСТРАЖИВАЊА

Циљ истраживања је прикупљање података од послодаваца о запошљавању у 2025. години и потребама запошљавања у 2026. години те кретањима на тржишту рада у Републици Српској. Упитником се испитују стварно стање, мишљења и перцепције у предузећима на подручју Републике Српске. Фокус оваког упитника је на послодавцу (предузећу) с обзиром на то да послодавац има одговорност за организацију рада и производње те је најдиректније укључен у тржиште рада.

Руководство Завода захваљује свим послодавцима који су учествовали у анкети. Оне који то нису учинили позивамо да се одазову у наредним анкетањима када буду обухваћени узорком, чиме ће допринијети потпунијем сагледавању потреба и предвиђању кретања на тржишту рада, а тиме и адекватнијој подршци служби за запошљавање у превазилажењу уочених неусклађености.

Главни корисници овог истраживања су креатори политика, као и доносиоци одлука у подручјима запошљавања, образовања, економског развоја Републике Српске, послодавци који имају потребу за запошљавањем, обукама, подстицајима али и шира јавност уопште.

ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЉИ И КАРАКТЕРИСТИКЕ ТРЖИШТА РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЉИ И КАРАКТЕРИСТИКЕ ТРЖИШТА РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

ЗАПОСЛЕНОСТ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Укупан број запослених¹ у Републици Српској на дан 30. 9. 2025. године износио је 290.121 лице, од чега је 245.937 лица запослено у пословним субјектима, а 44.184 запослена односе се на предузетнике и запослене код предузетника. У односу на септембар 2024. године укупан број запослених се повећао за 0,1%, а у односу на март 2025. године за 0,3%.

Табела 1. Укупан број запослених у Републици Српској на дан 30. 9. 2025. године, по дјелатностима*

Дјелатност		Број запослених			Индекси	
		IX 2025	III 2025	IX 2024	IX 2025 III 2025	IX 2025 IX 2024
A	Пољопривреда, шумарство и риболов	7259	7431	7593	97,7	95,6
B	Вађење руда и камена	4677	4599	4678	101,7	100
C	Прерађивачка индустрија	54584	55175	56130	98,9	97,2
D	Производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација	8806	8942	8914	98,5	98,8
E	Снабдијевање водом; канализација, управљање отпадом и дјелатности санације (ремедијације) животне средине	4998	5019	5022	99,6	99,5
F	Грађевинарство	14371	14097	14553	101,9	98,7
G	Трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала	53303	52810	52202	100,9	102,1
H	Саобраћај и складиштење	13087	12993	13043	100,7	100,3
I	Дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство	13530	13401	13293	101	101,8
J	Информације и комуникације	8808	8699	8624	101,3	102,1
K	Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	6460	6322	6275	102,2	102,9
L	Пословање некретностама	824	856	847	96,3	97,3
M	Стручне, научне и техничке дјелатности	8347	8387	8604	99,5	97
N	Административне и помоћне услужне дјелатности	5121	5059	5180	101,2	98,9
O	Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање	27473	27366	27001	100,4	101,7
P	Образовање	24021	24075	23806	99,8	100,9
Q	Дјелатности здравствене заштите и социјалног рада	22670	22533	22397	100,6	101,2
R	Умјетност, забава и рекреација	5660	5465	5424	103,6	104,4
S	Остале услужне дјелатности	6122	6099	6103	100,4	100,3
УКУПНО		290121	289328	289689	100,3	100,1

*Извор података: Републички завод за статистику РС

¹ Под појмом запослени подразумевају се сва лица која имају заснован радни однос на неодређено или одређено вријеме са пуним или непуним радним временом. Подацима нису обухваћени запослени: у одбрани, на породичним пољопривредним газдинствима, код међународних организација, у пословним јединицама изван Републике Српске и у представништвима у иностранству. Подаци о запосленим у Републици Српској преузети су из публикација Републичког завода за статистику.

Три сектора доминирају тржиштем рада по броју запослених – прерађивачка индустрија са 54.584 запослена и даље је највећи појединачни извор запослености, иако биљежи пад од 2,8% у односу на прошлу годину. Трговина на велико и мало запошљава 53.303 радника и биљежи континуиран раст (индекс 102,1 у односу на IX 2024). Јавна управа и одбрана је стабилан сектор са 27.473 запослена и благим растом од 1,7% на годишњем нивоу.

Табела 2. Број запослених у Републици Српској на дан 30. 9. 2025. године, по полу и степену стручног образовања*

ПОДРУЧЈЕ	Пол	Укупно	Степен стручног образовања							
			високо	више	средње	ниже	високо-квалификовани	квалификовани	полуквалификовани	неквалификовани
	жене	118354	40510	3815	54514	2412	438	8696	511	7458
A	укупно	6653	1411	73	3446	139	48	978	95	463
	жене	1429	524	31	724	10	1	82	7	50
B	укупно	4677	518	42	1595	41	498	1732	74	177
	жене	503	173	7	215	2	14	72	4	16
C	укупно	47105	3755	539	23545	2444	619	9819	586	5798
	жене	21220	1780	235	10766	1255	77	3737	149	3221
D	укупно	8795	2519	232	2649	22	1705	1454	83	131
	жене	2265	1033	102	906	1	44	144	6	29
E	укупно	4927	894	101	1686	172	192	1137	125	620
	жене	1085	408	49	512	23	5	45	8	35
F	укупно	11411	1733	174	4638	333	215	2979	239	1100
	жене	1531	592	56	709	11	4	108	1	50
G	укупно	41650	5131	875	27670	933	257	5677	81	1026
	жене	22502	3089	444	15186	414	75	2788	32	474
H	укупно	10582	1200	201	6330	392	269	1646	249	295
	жене	2706	609	96	1817	42	4	72	3	63
I	укупно	3558	373	50	2320	61	77	436	42	199
	жене	1978	205	28	1263	40	31	232	33	146
J	укупно	7589	3474	210	3175	42	221	420	15	32
	жене	3202	1712	94	1244	2	19	111	6	14
K	укупно	6320	3600	270	2347	17	6	60	3	17
	жене	4216	2312	191	1659	11	4	25	3	11
L	укупно	721	170	16	423	2	5	79	1	25
	жене	341	89	9	205	1	2	22	0	13
M	укупно	5754	2832	107	2531	65	7	155	1	56
	жене	2248	1254	49	888	12	3	26	0	16
N	укупно	4688	801	44	2658	244	23	216	3	699
	жене	1753	447	20	705	60	4	20	2	495
O	укупно	27473	13095	1271	11847	305	198	519	23	215

	жене	12871	7167	559	4543	239	19	137	18	189
P	укупно	23623	17377	984	2567	89	256	900	39	1411
	жене	17174	12870	752	1690	75	72	480	27	1208
Q	укупно	22664	7656	1190	10725	193	355	831	236	1478
	жене	17006	5296	950	8626	141	53	406	206	1328
R	укупно	5445	1136	213	3563	68	49	290	7	119
	жене	3401	617	115	2380	44	6	163	5	71
S	укупно	2302	754	59	1222	40	4	142	5	76
	жене	923	333	28	476	29	1	26	1	29
УКУПНО	укупно	245937	68429	6651	114937	5602	5004	29470	1907	13937

*Извор података: Републички завод за статистику РС

Ови подаци пружају увид у образовну и родну структуру запослених. Највећи дио радне снаге чине особе са средњом стручном спремом (114.937), што је готово 47% укупног броја запослених. Са 68.429 запослених, високообразовани чине око 28% радне снаге. Постоји значајан број неквалификованих радника (13.937), при чему сектор прерађивачке индустрије представља њихов највећи извор запослења. Број висококвалификованих (ВКВ) радника је релативно мали (5.004). Највише их је у сектору производње електричне енергије, гдје чине скоро 20% запослених, што указује на специфичност и тежину послова који захтијевају занатску специјализацију.

Од укупног броја запослених са високом стручном спремом, жене чине 59%. Жене доминирају у секторима који захтијевају високе квалификације. Чине преко 70% укупно запослених у образовању и налазе се на већини позиција које захтијевају високу стручну спрему. Слично као и у образовању, жене су апсолутна већина и у здравству (17.006 од 22.664). Такође, жене чине 66% запослених у финансијском сектору.

Прерађивачка индустрија броји највише квалификованих радника (9.819) и радника са средњом стручном спремом (23.545). У јавној управи је концентрација високообразованих изузетно висока – скоро 48% свих запослених у државној управи има високу стручну спрему. Сектор трговине се ослања готово искључиво на средњу стручну спрему (27.670 радника).

НЕЗАПОСЛЕНОСТ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

На евиденцији ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске на дан 30. 11. 2025. године евидентирано је 49.549 незапослених лица.

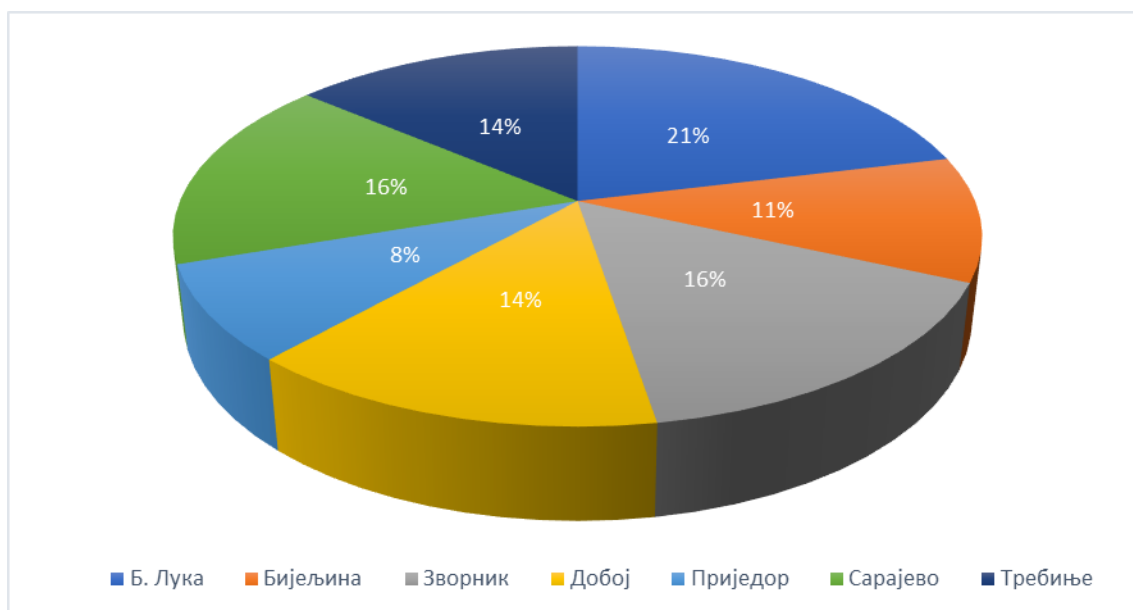
Од укупног броја незапослених, највећи број лица евидентиран је у Филијали Бања Лука, тачније 21%, потом у Филијали Источно Сарајево гдје је 16% регистрованих незапослених лица, а слиједе филијале Зворник са скоро 16%, Добој и Требиње са по 14%, Бијељина са 11% и Приједор са 8% регистрованих незапослених лица. Жене чине 54,17% укупног броја евидентираних незапослених лица.

Табела 3. Стање на евиденцији незапослених, по квалификационој структури и филијалама, стање на дан 30. 11. 2025. године*

О П И С		Ф И Л И Ј А Л Е							
		Б. Лука	Бијељина	Зворник	Добој	Приједор	И. Сарајево	Требиње	Укупно
Стање на евиденцији		10.476	5.260	7.741	7.069	4.015	8.141	6.847	49.549
жена		5.606	3.117	4.149	3.792	1.960	4.361	3.855	26.840
КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА	1 – НК	1.825	792	2.372	1.763	929	1.104	981	9.766
	жена	871	399	1.161	784	340	558	496	4.609
	2 – ПК-НСС	115	171	124	107	33	62	38	650
	жена	45	117	79	51	12	44	17	365
	3 – KB	3.579	1.609	2.404	2.376	1.323	2.416	2.234	15.941
	жена	1.523	661	958	1.019	512	892	1.076	6.641
	4 – CCC	3.319	1.789	2.205	2.223	1.278	3.143	2.609	16.566
	жена	2.073	1.286	1.501	1.530	787	1.904	1.578	10.659
	5 – BKB	32	25	11	19	11	38	24	160
	жена	7	4	2	3	1	5	2	24
	6-1 BШC	94	77	55	49	49	84	90	498
	жена	50	50	41	35	35	56	66	333
	6-2 BШC сп	0	1	3	1	3	4	7	19
	жена	0	0	0	1	1	3	6	11
	7-1 BCC	1.391	738	514	486	366	1.205	787	5.487
	жена	951	559	363	339	261	838	561	3.872
	7-3 мастери	80	53	51	37	19	74	66	380
	жена	58	40	42	25	9	52	46	272
	7-4 магистри	16	1	1	3	2	5	4	32
	жена	11	0	1	1	0	4	1	18
	7-5 BCC 360 ЕЦТС	15	2	1	5	2	3	5	33
	жена	14	1	1	4	2	3	4	29
	8 – доктори наука	10	2	0	0	0	3	2	17
	жена	3	0	0	0	0	2	2	7
	УКУПНО:	10.476	5.260	7.741	7.069	4.015	8.141	6.847	49.549

*Извор података: ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске (стање на дан 30. 11. 2025. године)

Графикон 1. Проценат незапослених у Републици Српској на дан 30. 11. 2025. године, по филијалама



Тржиште рада се суочава са драстичним смањењем активне понуде. У наредној табели је дат упоредни преглед стања на евиденцији у 2024. и 2025. години, по мјесецима.

Табела 4. Стање на евиденцији незапослених, упоредни показатељи *

	2024. г.	2025. г.	
Јануар	59.019	53.956	-5.063 (-8,6%)
Фебруар	58.894	53.749	-5.145 (-8,7%)
Март	58.377	53.279	-5.098 (-8,7%)
Април	57.349	52.552	-4.797 (-8,4%)
Мај	56.426	51.622	-4.804 (-8,5%)
Јун	56.056	51.452	-4.604 (-8,2%)
Јул	55.718	51.361	-4.357 (-7,8%)
Август	55.680	51.134	-4.546 (-8,2%)
Септембар	55.376	50.153	-5.223 (-9,4%)
Октобар	55.048	49.879	-5.169 (-9,4%)
Новембар	54.409	49.549	-4.860 (-8,9%)
(+/-)XI/X	-639 (-1,2%)	-330 (-0,7%)	

*Извор података: ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске (стање на дан 30. 11. 2025. године)

Присутан је сталан тренд смањења броја незапослених током цијеле 2025. године. Просјечан мјесечни пад износи око 8,5%.

У наредној табели дат је преглед 20 најбројнијих занимања на евиденцији закључно са 30. 11. 2025. године.

Табела 5. Преглед 20 најбројнијих занимања на евиденцији Завода за запошљавање са 30. 11. 2025. године

	Занимања (КЗ БиХ–08)	Број лица на евиденцији
1.	радници/раднице за једноставне послове, д. н.	8.118
2.	остали службеници/службенице за канцеларијско пословање	2.919
3.	продавачи/продавачице	2.727
4.	службеници за опште канцеларијске послове	2.434
5.	техничари/техничарке за машинство	2.200
6.	економисти/економисткиње	1.697
7.	алатничари	1.604
8.	механичари и сервисери моторних возила	1.179
9.	подешавачи и управљачи/управљачице машинама за обраду метала	1.014
10.	кувари/куварице	918
11.	техничари/техничарке техничко-технолошке струке, д. н.	846
12.	фризери/фризерке	837
13.	техничари/техничарке за електротехнику	833
14.	конобари/конобарице, келнери/келнерице	826
15.	радници/раднице за једноставне послове у производњи, д. н.	730
16.	правни стручњаци – нераспоређени	711
17.	наставници/наставнице у средњошколском образовању	700
18.	возачи/возачице тешких теретних возила и вучних возила	694
19.	лабораторијски техничари/техничарке у пољопривреди	687
20.	службеници/службенице за транспорт	658

*Извор података: ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске (стање на дан 30. 11. 2025. године)

Ови подаци пружају врло јасну слику о структурном нескладу између образовног система и стварних потреба тржишта рада. Значајан дио незапослених нема специфичне вјештине које захтијева модерна економија, што их чини тешко запошљивим. Постоје велике групе лица без квалификација и групе лица са административним квалификацијама, док сектори који захтијевају специфичне вјештине (нпр. машинство, електротехника) имају потенцијалне раднике на евиденцији који се не подударају са специфичним технолошким захтјевима послодаваца.

СТОПА НЕЗАПОСЛЕНОСТИ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Анкетна стопа незапослености рачуна се као однос броја незапослених лица и активног становништва, при чему су број незапослених лица и активног становништва изведени из узорка анкетираних лица у Републици Српској. Она је заснована на анкети о радној снази коју Републички завод за статистику од 2020. године проводи континуирано.

Табела 6. Основни индикатори радне снаге, III тромјесечје 2025. године*

	УКУПНО		Мушкарци		Жене	
	II 2025	III 2025	II 2025	III 2025	II 2025	III 2025
Стопа активности	48,3	48,7	58,4	59,5	38,6	38,4
Стопа запослености	43,5	44,9	54,5	56,1	33,0	34,2
Стопа запослености (15–64)	57,8	59,1	69,2	70,5	45,9	47,1
Стопа запослености (20–64)	62,4	63,7	74,9	76,2	49,5	50,7
Стопа незапослености	(9,9)	(7,8)	(6,8)	(5,7)	(14,5)	(10,8)
Стопа незапослености (15–24)	(30,7)	(30,5)	(32,2)	((29,4))	●	●

ОЗНАКЕ

() податак је мање поуздан

(()) податак је непоуздан

● податак је екстремно непоуздан

*Извор података: Републички завод за статистику РС

Укупна стопа незапослености пала је са 9,9% у другом кварталу на 7,8% у трећем кварталу 2025. године. Ово је изразито позитиван тренд који указује на сезонски ефекат. Трећи квартал (јул–септембар) традиционално доноси већу потражњу за радном снагом у пољопривреди, грађевинарству и туризму.

Подаци откривају значајну родну диспропорцију у стопи незапослености. Стопа незапослености мушкараца је ниска и износи свега 5,7% у трећем кварталу. Иако је забиљежен пад са 14,5% на 10,8%, незапосленост код жена је и даље скоро дупло већа него код мушкараца. Жене много теже долазе до посла иако претходни подаци показују да су у просјеку образованији дио радне снаге.

Стопа незапослености младих износи високих 30,5%. Иако је забиљежен благи пад (са 30,7%), чињеница да је свака трећа млада особа која жели да ради – незапослена указује на структурни проблем и јаз између образовног система и потреба тржишта рада.

ЗАПОШЉАВАЊЕ ЛИЦА СА ЕВИДЕНЦИЈЕ

У наредној табели дат је преглед брисаних лица са евиденције Завода по основу запослења код послодавца или обављања приватне дјелатности у 2025. години, по мјесецима и филијалама.

Табела 7. Кумулативни преглед укупно запослених са евиденције Завода са 30. 11. 2025. године*

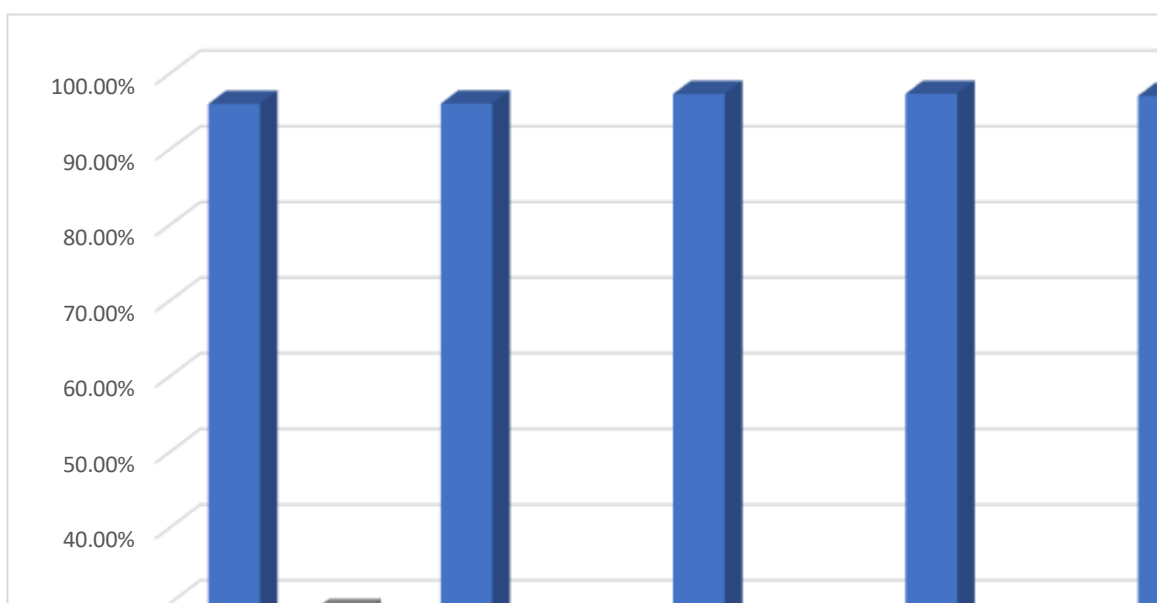
Мјесец		Филијале							Укупно
		Бања Лука	Бијељина	Зворник	Добој	Приједор	И. Сарајево	Требиње	
Јануар	Запослење	274	142	107	192	69	211	114	1.109
	Приватна дјел.	15	4	2	5	2	9	1	38
	Укупно	289	146	109	197	71	220	115	1.147
Фебруар	Запослење	444	188	156	238	182	218	141	1.567
	Приватна дјел.	12	6	4	3	4	6	3	38
	Укупно	456	194	160	241	186	224	144	1.605
Март	Запослење	482	187	157	270	191	161	120	1.568
	Приватна дјел.	19	7	10	7	8	10	6	67
	Укупно	501	194	167	277	199	171	126	1.635
Април	Запослење	508	197	127	272	157	204	139	1.604
	Приватна дјел.	28	6	3	13	9	3	8	70
	Укупно	536	203	130	285	166	207	147	1.674
Мај	Запослење	382	172	128	212	138	191	163	1.386
	Приватна дјел.	23	5	5	11	4	4	7	59
	Укупно	405	177	133	223	142	195	170	1.445
Јун	Запослење	427	171	182	241	133	177	128	1.459
	Приватна дјел.	15	4	5	6	4	5	3	42
	Укупно	442	175	187	247	137	182	131	1.501
Јул	Запослење	343	160	124	226	134	154	102	1.243
	Приватна дјел.	19	11	3	11	3	9	4	60
	Укупно	362	171	127	237	137	163	106	1.303
Август	Запослење	290	126	128	179	112	153	103	1.091
	Приватна дјел.	26	10	4	3	3	5	4	55
	Укупно	316	136	132	182	115	158	107	1.146
Септембар	Запослење	612	234	259	377	236	248	180	2.146
	Приватна дјел.	12	4	5	9	6	9	3	48
	Укупно	624	238	264	386	242	257	183	2.194
Октобар	Запослење	468	174	164	306	126	200	123	1.561
	Приватна дјел.	13	15	3	4	2	6	1	44
	Укупно	481	189	167	310	128	206	124	1.605
Новембар	Запослење	366	180	109	238	143	158	98	1.292
	Приватна дјел.	8	7	1	3	4	2	1	26
	Укупно	374	187	110	241	147	160	99	1.318
УКУПНО	Запослење	4.596	1.931	1.641	2.751	1.621	2.075	1.411	16.026
	Приватна дјел.	190	79	45	75	49	68	41	547
	Укупно	4.786	2.010	1.686	2.826	1.670	2.143	1.452	16.573

*Извор података: ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске (стање на дан 30. 11. 2025. године)

Од укупног броја лица која су током 2025. године (закључно са 30. 11) напустила евиденцију по основу запослења или обављања приватне дјелатности (16.573), чак 96,7% (16.026 лица) односи се на запошљавање код послодавца. Тржиште рада је оријентисано на постојеће пословне субјекте. Свега 3,3% лица са евиденције одлучило се на покретање приватне дјелатности.

Филијала Бања Лука је апсолутни лидер у генерисању запослености са 4.786 укупно запослених лица, што чини скоро 29% свих запошљавања у Републици Српској. Запошљава скоро три пута више него филијале Приједор или Источно Сарајево што указује на изразиту концентрацију привредне активности у административном центру. Филијала Добој се издваја као секундарни центар запошљавања са 2.826 лица, показујући стабилну апсорпциону моћ током цијеле године.

Графикон 2. Преглед брисаних са евиденције због запослења код послодавца и обављања приватне дјелатности у 2025. години, по филијалама



Упоредни преглед броја запослених лица са евиденције по мјесецима у 2024. и 2025. години дат је у наредној табели. Узимајући у обзир да је стање на евиденцији промијењено у односу на исти период 2024. године, односно да биљежимо константно смањење броја лица на евиденцији, очекивано је да је то случај и са бројем запослених са евиденције, па су тако са 30. 11. 2025. године са евиденције, због запослења, брисана 16.573 лица, што је мање за 13,5% у односу на исти период претходне године.

Табела 8. Упоредни преглед броја запослених лица са евиденције по мјесецима у 2024. и 2025. години*

Мјесец	2024. година	2025. година	
Јануар	1.484	1.147	-337 (-22,7%)
Фебруар	1.797	1.605	-192 (10,7%)
Март	1.825	1.635	-190 (10,4%)
Април	1.959	1.674	-285 (-14,5%)
Мај	1.531	1.445	-86 (-5,6%)
Јун	1.685	1.501	-184 (-10,9%)
Јул	1.691	1.303	-388 (-22,9%)
Август	1.252	1.146	-106 (-8,5%)
Септембар	2.375	2.194	-181 (-7,6%)
Октобар	1.823	1.605	-218 (-12,0%)
Новембар	1.745	1.318	-427 (-24,5%)
Укупно запослених	19.167	16.573	-2.594 (13,5%)

*Извор података: ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске (стање на дан 30. 11. 2025. године)

Када упоредимо континуирани пад укупног броја незапослених са падом броја запошљавања са евиденције, долазимо до важних структурних налаза. Док је број запослених са евиденције у новембру пао за 24,5%, укупан број незапослених је пао за 8,9%. Анализа указује на изражен структурни дефицит радне снаге. Иако је број незапослених на ниском нивоу (пад од 8,9% у новембру), евидентно је да пад броја запослених са евиденције није праћен истом динамиком. Закључујемо да је на евиденцији незапослених значајан број лица која не посједују квалификације које тржиште захтијева.

Закључно са 30. 11. 2025. године послодавци су изразили потребу за 10.763 радника. У наредној табели је приказано 20 занимања која су била најтраженија кроз пријаве потребе за радницима закључно са 30. 11. 2025. године.

Табела 9. Преглед занимања тражених радника према евиденцији Завода за 2025. годину*

Р/Б	Занимање	Број	Проценат
1.	Разредни учитељ	657	6,1
2.	Радник за једноставне послове (другдје неразврстан)	615	5,71
3.	Економиста	303	2,82
4.	Правник	275	2,56
5.	Професор математике	265	2,46
6.	Продавач	243	2,26
7.	Васпитачи/васпитачице у предшколском васпитању	239	2,22
8.	Професор српског језика	233	2,16
9.	Професор физике	223	2,07
10.	Медицинска сестра	185	1,72
11.	Хигијеничарка	176	1,64
12.	Конобар	164	1,52
13.	Економски техничар	159	1,48
14.	Обућар	146	1,36
15.	Професор информатике	143	1,33
16.	Професор физичке и здравствене културе	127	1,18
17.	Професор енглеског језика	122	1,13
18.	Професор музичких предмета	113	1,05
19.	Столар	111	1,03
20.	Професор биологије	105	0,98

*Извор података: ЈУ Завод за запошљавање Републике Српске (стање на дан 30. 11. 2025. године)

Ових 20 занимања чине готово двије петине цјелокупне потражње кроз пријаве потребе за радницима. Највећа појединачна потражња је за разредним учитељима (6,1%), а међу првих 20 занимања налази се чак 9 професорских и наставничких профила. Доминација занимања из сектора образовања у структури потражње резултат је транспарентности и обавезе јавних установа да запошљавање врше путем јавних конкурса и посредством Завода, што је законска обавеза свих послодаваца. Учесталост конкурса за иста радна мјеста у просвјети због карактера уговора (на одређено вријеме) додатно утиче на статистички приказ овог сектора као примарног када је потражња радника у питању. Висока позиција професора математике, физике и информатике указује на хронични недостатак ових стручњака на тржишту. Насупрот томе, реална потражња у приватном сектору (производња, услуге) вјероватно је знатно већа од евидентиране, али се она често рјешава изван званичних канала пријаве потреба.

Радници за једноставне послове су друго најтраженије занимање (5,71%). Послодавци ријетко прецизно дефинишу радна задужења и специфичне вјештине које захтијева радно мјесто. Коришћењем опште категорије „радник за једноставне послове” задржавају флексибилност да радника ангажују на широком спектру помоћних послова (у производњи, складишту или одржавању) зависно од тренутних потреба. Такође, ова категорија радника доводи се у везу са најнижим платним разредом.

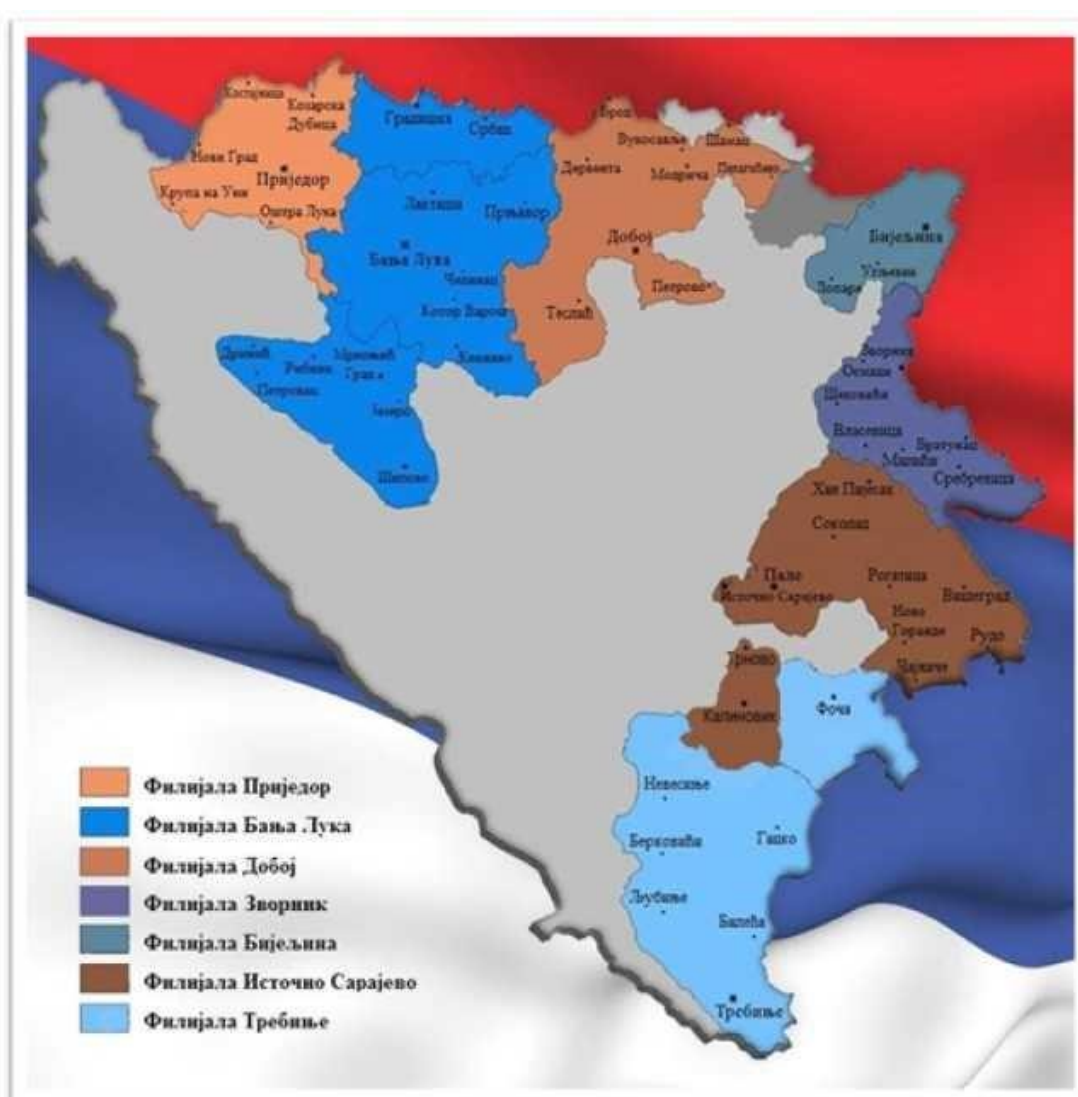
Економисти (2,82%) и правници (2,56%) и даље су високо на листи потражње, упркос великом броју ових лица на евиденцији, што указује на сталну циркулацију кадра у овим областима.

МЕТОДОЛОГИЈА И УЗОРАК

МЕТОДОЛОГИЈА И УЗОРАК

ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА

Циљ овог истраживања је прикупљање података о запошљавању у 2025. години и пројекцијама запошљавања у 2026. години, односно о кретањима на тржишту рада у Републици Српској. Анкетом се испитују стварно стање, мишљења и ставови послодаваца на подручју Републике Српске, а подаци се прикупљају примарно од власника и менаџера људских ресурса, који су упознати са радом предузећа у претходном периоду, односно плановима за 2026. годину. Методологија је усклађена са методологијом истраживања тржишта рада Федералног завода за запошљавање и Завода за запошљавање Брчко дистрикта БиХ.



Слика 1. Филијале Завода за запошљавање Републике Српске

УПИТНИК

Анкетни упитник се састоји од следећих дијелова:

- Карактеристике предузећа;
- Запошљавање;
- Услови рада;
- Могућност запошљавања рањивих/тешко запошљивих категорија (додатак – питање о потребама запошљавања странаца, студената и пензионера);
- Праксе тражења радника;
- Потребе за оспособљавањем радника;
- Вишак радника;
- Сарадња са Заводом.

МЕТОД УЗОРКОВАЊА

У овом истраживању употребљен је стратификовани приступ узорковању, при чему су кључне варијабле стратификације регија, односно филијала и величина предузећа. Из базе активних послодаваца, коју нам је обезбиједила Пореска управа Републике Српске, изузета су КД БИХ 2010 подручја дјелатности А, О, П, Т, У (А – пољопривреда, шумарство и риболов, О – јавна управа и одбрана, обавезно социјално осигурање, П – образовање, Т – дјелатности домаћинства, У – дјелатности вантериторијалних организација и органа). Изузета су и предузећа која имају мање од 5 запослених, према подацима Пореске управе Републике Српске. На преосталу популацију од 5.554 послодавца узорак би био 897 (3% гранична стопа грешке и 95% ниво поузданости). Урачунато је и 10% додатних послодаваца, као очекивана стопа неодржива, па је коначан узорак чинило 987 послодаваца.

Укупно 34 послодавца се нису одазвала позиву за учешће у анкетирању, евидентирани су разлози и биће узети у обзир при планирању сарадње са послодавцима. Најчешће су као разлог наводили недостатак времена или незаинтересованост.

ПОСТУПАК ПРИКУПЉАЊА ПОДАТАКА

Успостављени систем за провођење истраживања тржишта рада подразумијевао је координатора истраживања, седам регионалних координатора на нивоу филијала те 66 анкетара.

Поступак прикупљања података (анкетирања послодаваца) започео је 4. 11. 2025. године, а завршио 4. 12. 2025. године. Анкетирање се одвијало помоћу *CAP* методе (енгл. *Computer Assisted Personal Interviewing*), гдје се питања послодавцима постављају усмено, након чега се одговори биљеже у софтверу за прикупљање података. У случају када неко од послодаваца из узорка није био у могућности да учествује у анкетирању (или је одбио сарадњу), анкетари су водили евиденцију о томе и обавјештавали координаторе.

У овом истраживању је коришћена класификација занимања КЗ БиХ–08, четвороцифрена шифра – подгрупа будући да је ово најчешћи ниво који се користи у статистичким истраживањима.

ОСИГУРАЊЕ КВАЛИТЕТА

Осигурање квалитета процеса засновано је на ретроспективној анализи претходних истраживања. Током истраживања коришћени су сљедећи инструменти осигурања квалитета података у процесу прикупљања података:

- раније реализована обука координатора и анкетара;
- континуирана контрола процеса током трајања истраживања.

КАРАКТЕРИСТИКЕ УЗОРКА

Примарни циљни узорак дефинисан је на 897 послодаваца. Уважавајући методолошке стандарде истраживања терена и пројекцију могуће стопе одбијања од 10%, иницијални узорак је увећан ради гарантовања планираног броја завршених анкета. Сходно томе, узорак је финално постављен на 987 послодаваца. По завршетку теренског рада, коначан број анкетираних послодаваца износи 944. Анализа показује изузетно високу стопу респонзивности – 95,64%, која је знатно премашила планирану пројекцију стопе одбијања, што добијене податке чини изузетно релевантним за анализу тржишта рада. Овај податак указује на повјерење послодаваца у институционални оквир истраживања и спремност на сарадњу, као и на системски и посвећен теренски ангажман радника Завода.

Свака филијала је третирана као стратум, а величина узорка унутар стратума је пропорционална величини тог слоја у популацији. Овај метод омогућава репрезентативност на нивоу цјелокупног истраживаног подручја. Подаци из овако

структурираног узорка могу се директно користити за извођење закључака о популацији без потребе за додатним пондерисањем, јер узорак вјерно одражава стварну пропорцију популације.

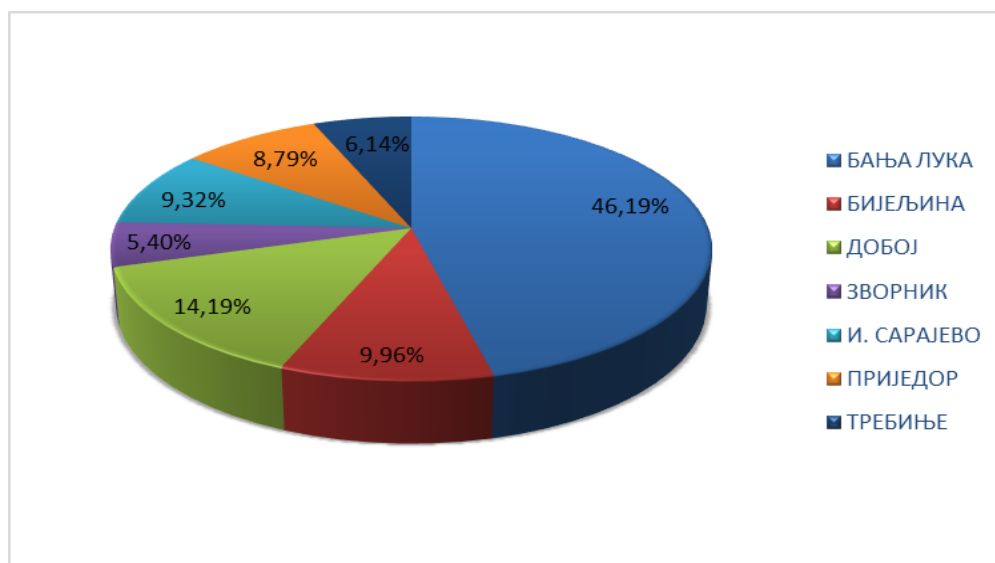
Табела 10. Број анкетираних послодаваца по филијалама

Филијала	Број анкетираних послодаваца	%
Бања Лука	436	46,19%
Бијељина	94	9,96%
Добој	134	14,19%
Зворник	51	5,4%
И. Сарајево	88	9,32%
Приједор	83	8,79%
Требиње	58	6,14%
Укупно	944	100%

Највећи удио послодаваца је анкетиран на подручју Филијале Бања Лука (46,19%) што је готово половина укупног узорка. Сљедеће значајне филијале по броју анкетираних су Добој (14,19%) и Бијељина (9,96%). Најмањи удио послодаваца је анкетиран на подручју Зворника (5,4%).

Приликом дизајнирања истраживања, територијална припадност (филијале) коришћена је као примарни стратум за избор узорка. Овакав приступ обезбиједио је да узорак вјерно рефлектује стварну структуру и густину пословне популације у Републици Српској. Сходно томе, највећи број анкетираних послодаваца долази из регија са највећом концентрацијом привредне активности.

Графикон 3. Број анкетираних послодаваца по филијалама



Табела 11. Структура послодаваца према облику власништва

Облик власништва	Број послодаваца	Проценат
Задружно	2	0,21%
Јавно	86	9,11%
Мјешовито	21	2,22%
НВО	5	0,53%
Приватно	830	87,92%
Укупно	944	100%

Будући да су из популације изузета предузећа која припадају подручјима дјелатности А – пољопривреда, шумарство и риболов, О – јавна управа и одбрана, обавезно социјално осигурање, П – образовање, Т – дјелатности домаћинства, У – дјелатности вантериторијалних организација и органа, највећи дио анкетираних послодаваца припада привреди гдје доминира приватно власништво.

Најзаступљенија предузећа у проведеном истраживању чине друштва са ограниченом одговорношћу (54,77%) и самостални предузетници (28,71%). Преостали број учесника истраживања највише се односи на установе (8,58%) и акционарска друштва (3,92%).

Табела 12. Структура анкетираних послодаваца према врсти организације

Врста организације	Број послодаваца	%
Дионичко (д. д.)/акционарско друштво (а. д.)	37	3,92%
Друштво са неограниченом солидарном одговорношћу	18	1,91%
Друштво са ограниченом одговорношћу (д. о. о.)	517	54,77%
Задруга	2	0,21%
Командитно друштво	2	0,21%
Самостални предузетник	271	28,71%
Удружење грађана (НВО), фондација	5	0,53%
Установа	81	8,58%
Остало	11	1,17%
Укупно	944	100%

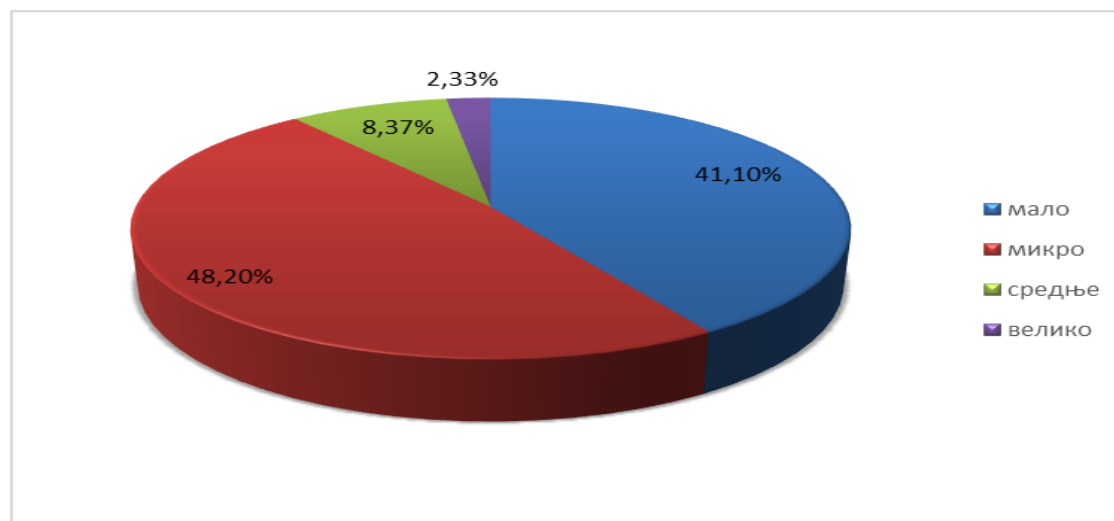
Посматрано према величини, од 944 анкетираних послодаваца највише је микро предузећа (48,2%) која запошљавају од 5 до 10 радника. У истраживањима овог типа уобичајено се искључују предузећа са мање од пет запослених пошто је њихов значај за предвиђање вјештина и других параметара тржишта рада низак. Такође, ова предузећа често немају планове раста и развоја. Дакле, у узорак нису узета микро предузећа која имају до 5 радника.

Слиједе мала предузећа (41,1%) која запошљавају од 10 до 50 радника, затим средња (8,37%) која запошљавају од 50 до 250 радника и велики послодавци (2,33%) који запошљавају преко 250 радника.

Табела 13. Структура послодаваца према величини, подаци из ПУРС-а

Величина	Број послодаваца	%
Микро	455	48,2%
Мало	388	41,1%
Средње	79	8,37%
Велико	22	2,33%
Укупно	944	100%

Графикон 4. Структура послодаваца према величини



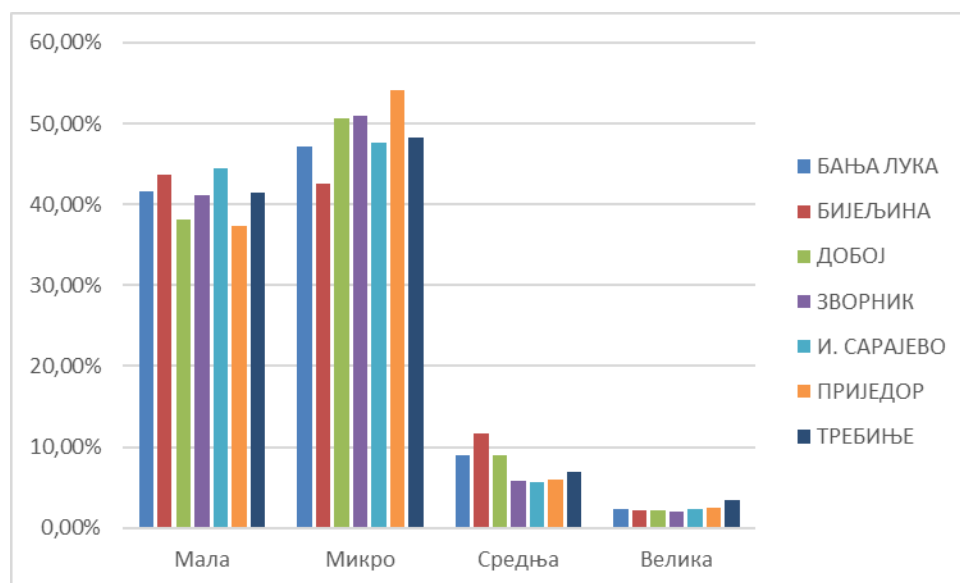
У наредној табели је дат преглед анкетираних послодаваца према величини, по филијалама, гдје такође унутар сваке филијале највише анкетираних чине микро и мала предузећа. Иако је структура релативно униформна, издвајају се одређени регионални трендови.

Филијала Приједор биљежи највећи удио микро послодаваца (54,2%), што указује на високо учешће занатских и самосталних дјелатности на подручју те филијале. Филијала Бијељина показује већи степен економске консолидације са највећим процентом средњих предузећа (11,73%) у односу на остале регије. Филијала Требиње има статистички значајнији удио великих предузећа (3,45%) у поређењу са општим просјеком.

Табела 14. Структура послодаваца према величини, по филијалама

Величина	Бања Лука	Бијељина	Добој	Зворник	И. Сарајево	Приједор	Требиње	Укупно
Микро	47,14%	42,49%	50,69%	50,97%	47,61%	54,2%	48,26%	48,67%
Мала	41,58%	43,65%	38,09%	41,18%	44,4%	37,36%	41,39%	40,73%
Средња	8,98%	11,73%	8,97%	5,88%	5,71%	6,03%	6,9%	8,25%
Велика	2,3%	2,13%	2,24%	1,96%	2,28%	2,41%	3,45%	2,35%
Укупно	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Графикон 5. Структура послодаваца према величини, по филијалама



Скоро половина укупног узорка (48,94%) концентрисана је у само два сектора: прерађивачкој индустрији (25%) и трговини (23,94%). Ово указује на то да су производни сектор и сектор услуга промета робе примарни стубови стабилности и главни послодавци у посматраним регијама. На трећем мјесту по бројности су анкетирана предузећа из области хотелијерства и угоститељства са 12,29%. Видимо да оваквим обухватом узорка већу заступљеност имају предузећа из прерађивачке дјелатности, која често имају пет и више запослених.

Табела 15. Структура послодаваца према дјелатности

Дјелатност	Број послодаваца	%
В) Вађење руда и камена	10	1,06%
С) Прерађивачка индустрија	236	25%
Д) Производња и снабдијевање електричном енергијом, плином, паром и климатизација	9	0,95%
Е) Снабдијевање водом; уклањање отпадних вода, складиштење отпада те дјелатности санације природне средине	21	2,22%
Ф) Грађевинарство	58	6,14%
Г) Трговина на велико и трговина на мало; поправка моторних возила и мотоцикала	226	23,94%
Н) Саобраћај и складиштење	54	5,72%
И) Дјелатности пружања смјештаја те припреме и услуживања хране (хотелијерство и угоститељство)	116	12,29%
Ј) Информације и комуникације	24	2,54%
К) Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	11	1,17%
Л) Пословање некретнинама	5	0,53%
М) Стручне, научне и техничке дјелатности	59	6,25%
Н) Административне и помоћне услужне дјелатности	18	1,91%
О) Дјелатности здравствене и социјалне заштите	53	5,61%
Р) Умјетност, забава и рекреација	23	2,44%
С) Остале услужне дјелатности	21	2,23%
Укупно	944	100%

Иако су на нивоу читавог узорка прерађивачка индустрија и трговина два доминантна сектора која заједно обухватају скоро 49% свих послодаваца, регионална диференцијација је јако изражена.

Филијала Приједор се издваја као изразито индустријски центар гдје чак 31,33% послодаваца долази из прерађивачког сектора. Филијала Бијељина показује највећи фокус на трговину (32,98%), што је знатно изнад просјека од 23,94%. Најзначајније одступање од просјека види се у Филијали Источно Сарајево, гдје сектор хотелијерства и угоститељства чини чак 21,59% узорка (скоро дупло више од општег просјека који износи 12,29%). Ово јасно указује на то да је туризам примарни покретач потражње за радном снагом у овој регији, под утицајем Јахорине и зимског туризма. Филијала Бања Лука има највећи удио у сектору стручних, научних и техничких дјелатности (8,94%). С обзиром на то да овај сектор обухвата пројектовање, администрирање и висококвалификоване услуге, Бања Лука се позиционира као административни центар са већом потражњом за високообразованим кадровима у односу на друге регије. Филијала Требиње показује највећи удио у сектору производње електричне енергије (6,90%), што осликава присуство великих енергетских система. Такође има висок удио

и у грађевинарству (10,34%), што сугерише појачану инвестициону активност и изградњу у овој регији. У Филијали Зворник сектор саобраћаја и складиштења чини 13,73%, што је значајно више од било које друге регије (просјек је 5,72%), а што је посљедица пограничног положаја и веће заступљености транспортних и шпедитерских предузећа.

Табела 16. Структура послодаваца према дјелатностима по филијалама

Дјелатност*	Бања Лука	Бијељина	Добој	Зворник	И. Сарајево	Приједор	Требиње	Укупно
B	0,46%	2,13%	0,75%	3,92%	1,14%	1,2%	1,72%	1,06%
C	24,08%	25,53%	28,36%	27,45%	22,73%	31,33%	15,52%	25%
D	0,46%	0%	0,75%	0%	2,27%	0%	6,9%	0,95%
E	2,06%	1,06%	0,75%	3,92%	2,27%	2,41%	6,9%	2,22%
F	5,5%	6,38%	5,22%	7,84%	4,55%	8,43%	10,34%	6,14%
G	25,00%	32,98%	25,37%	19,61%	13,64%	22,89%	18,97%	23,94%
H	6,42%	4,26%	5,97%	13,73%	3,41%	2,41%	3,45%	5,72%
I	9,4%	11,7%	12,69%	13,73%	21,59%	16,87%	12,07%	12,29%
J	3,44%	2,13%	1,49%	0%	1,14%	0%	6,9%	2,54%
K	1,83%	2,13%	0%	0%	0%	1,2%	0%	1,17%
L	0,69%	0%	0,75%	0%	0%	1,2%	0%	0,53%
M	8,94%	1,06%	5,22%	1,96%	6,82%	3,61%	3,45%	6,25%
N	2,52%	3,19%	2,24%	0%	%	1,2%	0%	1,91%
Q	5,05%	2,13%	8,21%	3,92%	10,23%	4,82%	5,17%	5,61%
R	2,06%	2,13%	0,75%	1,96%	6,82%	1,2%	5,17%	2,44%
S	2,06%	3,19%	1,49%	1,96%	3,41%	1,2%	3,45%	2,22%
Укупно	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Назив дјелатности: табела 6, стр. 26

Код 944 анкетирана послодавца запослена су 35.303 радника, од чега жене чине 46,54%. Од поменутог броја запослених, њих 6.691 је млађе од 30 година или 18,98%, од чега је 3.161 жена (47,24%), док је 2.455 радника старије од 60 година или 6,95%, од чега је 970 жена (39,51%).

Тржиште рада у Републици Српској, према налазима истраживања, у фази је родне и старосне транзиције. Док је међу старијим радницима мање заступљености жена, млађа генерација (испод 30 година) показује висок степен родне равнотеже, што указује на дугорочну промјену структуре запослених ка једнаким могућностима.

Удио радника старијих од 60 година (6,95%) указује на то да послодавци у овом тренутку немају критичан притисак масовног одласка у пензију у кратком року. Међутим, у овој категорији доминирају мушкарци (преко 60%). Ова диспропорција код старијих радника вјероватно одражава традиционалну структуру запослености у тешкој индустрији и физички захтјевним дјелатностима, гдје су мушкарци примарна радна снага.

Табела 17. Број запослених радника у узорку

(1) Број запослених радника	35.303
(2) Број запослених жена	16.429
(3) Удио жена у укупном броју запослених	46,54%
(4) Број запослених радника млађих од 30 година	6.691
(5) Број запослених радника млађих од 30 година (жене)	3.161
(6) Удио млађих од 30 година у укупном броју запослених	18,95%
(7) Удио жена у укупном броју запослених млађих од 30 година	47,24%
(8) Број радника старијих од 60 година	2.455
(9) Број запослених радника старијих од 60 година (жене)	970
(10) Удио старијих од 60 година у укупном броју запослених	6,95%
(11) Удио жена у укупном броју запослених старијих од 60 година	39,51%

Иако велика предузећа чине свега 2,33% од укупног броја анкетираних послодаваца, она запошљавају највише радника, што указује на велику зависност локалног тржишта рада од великих система. Док је у микро, малим и средњим предузећима удио жена укупно до 50%, код великих предузећа тај проценат прелази 50%. То су често системи (трговина, администрација, услуге или прерађивачка индустрија) који нуде већу формалну сигурност и стабилност, што може бити кључни фактор при избору послодавца код женске популације. Уочавамо да су млађи радници заступљенији у микро, малим и средњим предузећима, док је у великим предузећима евидентиран већи број радника старијих од 60 година. Велики системи боље задржавају раднике до пензије. Постоји већи степен лојалности или сигурности који омогућава дугорочни останак у фирми.

Графикон 6. Структура послодаваца према величини, по филијалама



Постоји јасна склоност младих жена ка запошљавању у великим корпоративним или државним системима, док млади мушкарци доминирају у микро и малим предузећима (што је често повезано са занатским дјелатностима или техничким мањим фирмама).

Табела 18. Структура радника према величини предузећа

Величина предузећа	Укупно радника		Од тога жена		Млађи од 30 година		Од тога жена (млађе од 30)		Старији од 60 година		Од тога жена (старије од 60)	
	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%
Микро	3.032	8,59%	1.304	7,94%	594	8,88%	278	8,8%	195	7,94%	67	6,91%
Мала	8.075	22,87%	3.181	19,36%	1.613	24,1%	690	21,83%	465	18,94%	169	17,42%
Средња	8.490	24,05%	3.401	20,7%	1.480	22,12%	607	19,2%	595	24,24%	205	21,13%
Велика	15.706	44,49%	8.543	52%	3.004	44,9%	1.586	50,17%	1.200	48,88%	529	54,54%
Укупно	35.303	100%	16.429	100%	6.691	100%	3.161	100%	2.455	100%	970	100%

Прерађивачка индустрија (C) апсолутни је лидер са 28,86% укупне запослености. Овај сектор не само да запошљава скоро трећину укупне радне снаге, већ има и натпросјечно високо учешће жена – 33,36% свих запослених жена ради у овом сектору.

Табела 19. Број запослених радника у узорку по дјелатностима

Дјелатност	Број радника		Од тога жена		Млађи од 30 г.		Старији од 60 г.	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
B	808	2,29%	188	1,14%	116	1,73%	45	1,83%
C	10.189	28,86%	5.480	33,36%	1.761	26,32%	652	26,56%
D	1.101	3,12%	227	1,38%	93	1,39%	95	3,87%
E	783	2,22%	167	1,02%	82	1,23%	87	3,54%
F	1.617	4,58%	163	0,99%	251	3,75%	141	5,74%
G	5.800	16,43%	2.992	18,21%	1.760	26,3%	183	7,45%
H	2.768	7,84%	578	3,52%	253	3,78%	280	11,41%
I	1.390	3,94%	768	4,67%	341	5,1%	69	2,81%
J	3.162	8,96%	1.525	9,28%	525	7,85%	196	7,98%
K	831	2,35%	557	3,39%	184	2,75%	29	1,18%
L	59	0,17%	29	0,18%	5	0,07%	12	0,49%
M	1.510	4,28%	611	3,72%	299	4,47%	89	3,63%
N	1.245	3,53%	436	2,65%	237	3,54%	19	0,77%
Q	3.040	8,61%	2.070	12,6%	564	8,43%	484	19,71%
R	806	2,28%	531	3,23%	155	2,32%	49	2%
S	194	0,55%	107	0,65%	65	0,97%	25	1,02%
Укупно	35.303	100%	16.429	100%	6.691	100%	2.455	100%

*Назив дјелатности: табела 6, стр. 26

Подаци указују на то да је локална привреда индустријски оријентисана, са јаким фокусом на гране које традиционално запошљавају женску радну снагу (нпр. текстилна, обућарска или прехранбена индустрија). Трговина на велико и мало (G) запошљава 16,43% радника. Постоји готово савршена корелација између удјела у укупном броју радника и удјела жена. Ово је стабилан сектор који представља „базу“ за услужну економију.

ЗАПОШЉАВАЊЕ РАДНИКА, ПРОЈЕКЦИЈЕ ЗА 2026. ГОДИНУ

ЗАПОШЉАВАЊЕ РАДНИКА, ПРОЈЕКЦИЈЕ ЗА 2026. ГОДИНУ

ПРОБЛЕМИ ПРИ ЗАПОШЉАВАЊУ РАДНИКА У 2025. ГОДИНИ

Од укупног броја анкетираних послодаваца њих 353 (37,39%) навела су да су наишла на потешкоће приликом запошљавања нових радника у 2025. години, што је за 3,11 процентуалних поена мање у односу на претходно истраживање када је 40,50% послодаваца навело да је имало проблеме код запошљавања нових радника. Са друге стране, 591 послодавац (62,61%) изјаснио се да није имао те потешкоће у 2025. години.

Док је општи просјек предузећа која се суочавају са потешкоћама при запошљавању 37,39%, Филијала Источно Сарајево се издваја као филијала гдје више од половине послодаваца (51,14%) наводи да је имало потешкоће при запошљавању потребних радника у 2025. години, док је Бијељина такође знатно изнад просјека са скоро 47%.

Ови подаци сугеришу да се источни дио земље суочава са озбиљним структурним дефицитом радне снаге, што може бити посљедица одлива становништва или веће конкуренције на локалном тржишту.

Табела 20. Број и проценат послодаваца који су имали проблема са запошљавањем радне снаге

Филијале	Да		Не		Укупно	
	Број	%	Број	%	Број	%
Бања Лука	150	34,4%	286	65,6%	436	100%
Бијељина	44	46,81%	50	53,19%	94	100%
Добој	54	40,3%	80	59,7%	134	100%
Зворник	16	31,37%	35	68,63%	51	100%
И. Сарајево	45	51,14%	43	48,86%	88	100%
Приједор	31	37,35%	52	62,65%	83	100%
Требиње	13	22,41%	45	77,59%	58	100%
Укупно	353	37,39%	591	62,61%	944	100%

Иако Бања Лука представља административни и привредни центар са највећим бројем анкетираних предузећа (436), занимљиво је да она биљежи нижу стопу потешкоћа при запошљавању (34,4%) у односу на општи просјек. Овај податак сугерише да, упркос великом броју пословних субјеката, Филијала Бања Лука и даље успијева да привуче већу концентрацију радно способног становништва, што послодавцима омогућава лакши приступ кадру него у мањим или пограничним регијама. Ипак, у апсолутном износу, највећи број предузећа која пате због дефицита радника налази се управо у овој филијали, што захтијева континуирано праћење квалитета понуђене радне снаге.

Најчешћи разлози због којих су послодавци имали потешкоћа приликом запошљавања јесу недостатак кадра са траженим занимањем (55,24% од укупног броја послодаваца који су пријавили да су имали проблеме приликом запошљавања), недостатак кадра са стручним знањем и вјештинама потребним за радно мјесто (50,71%), незаинтересованост појединаца за рад на конкретном радном мјесту (44,48%), недостатак кадра с одговарајућим радним искуством (34,56%).

Табела 21. Разлози због којих су послодавци имали потешкоћа приликом запошљавања горенаведених занимања

Проблеми приликом запошљавања радника	Број послодаваца	Проценат*
Недостатак кадра са траженим занимањем	195	55,24%
Недостатак кадра са стручним знањем и вјештинама потребним за радно мјесто	179	50,71%
Недостатак кадра с одговарајућим радним искуством	122	34,56%
Незаинтересованост појединаца за рад на конкретном радном мјесту	157	44,48%
Незадовољство кандидата понуђеном висином плате	34	9,63%
Незадовољство кандидата радним временом и условима рада	23	6,52%
Удаљеност радног мјеста од мјеста боравишта/пребивалишта кандидата	17	4,82%
Недостатак подстицајних средстава за обуку и запошљавање	12	3,4%
Пореска политика (висока издвајања за порезе и доприносе)	34	9,63%
Општи економски и привредни услови	22	6,23%
Недовољно информација о радној снази	4	1,13%
Остало	11	3,12%

*Проценат послодаваца који су навели препреку у односу на укупан број послодаваца са проблемима при проналаску радне снаге (N=353)

Подаци указују на одређене позитивне помаке у проналаску радне снаге. У односу на прошлу годину код недостатка кадра са траженим занимањем уочена је разлика од 8,96 процентуалних поена – пад са 64,2% на 55,24%, што сугерише да је дошло до одређених промјена у критеријумима при избору радне снаге. Услед недостатка радне снаге послодавци спуштају критеријуме у погледу строго дефинисаних занимања и постају отворенији за кандидате сродних струка. Послодавци све више пажње посвећују томе шта радник зна да ради, а мање томе шта је по звању. Међутим, стопа овог одговора је и даље преко 50% што је јасан знак да формално образовање и даље не прати адекватно потребе тржишта рада.

Табела 22. Остали разлози због којих су послодавци имали потешкоћа приликом запошљавања горенаведених занимања

Одговори послодаваца у опцији „Остало“	
1.	Доминација неформалног тржишта рада
2.	Кандидати преферирају краткорочне ангажмане на дневницу ради брзе зараде без обавеза
3.	Одлазак на сезонске послове
4.	Рад на црно
5.	Лица нису заинтересована за рад у пекари
6.	Одлазак радника (конобара) на сезонске послове
7.	Склоност алкохолизму и коцки
8.	Неодговорни радници
9.	По завршетку формалног образовања лица немају потребна знања и вјештине, недостаје креативност и посвећеност послу
10.	Рурална средина, мањак радне снаге
11.	Већина незапослених радника очекује и жели да се запосли у државни сектор

Иако категорију „остало“ бира мањи дио испитаника (3,12%), квалитативна анализа њихових одговора открива појаве које директно утичу на отежане услове при обезбјеђивању радне снаге. Ови појединачни одговори послодаваца из категорије „остало“ су изузетно важни јер освјетљавају специфичне, често занемарене појаве на тржишту рада.

Послодавци наглашавају дефицит квалитетне радне снаге у руралним срединама, нелојалну конкуренцију сиве економије (рад на дневницу), али и озбиљне препреке у вези са личним карактеристикама кандидата као што су недостатак основних радних навика и социјална нефункционалност. Ови налази сугеришу да рјешење проблема запошљавања захтијева не само економске мјере, већ и ширу друштвену интервенцију у погледу едукације и јачања професионалне одговорности.

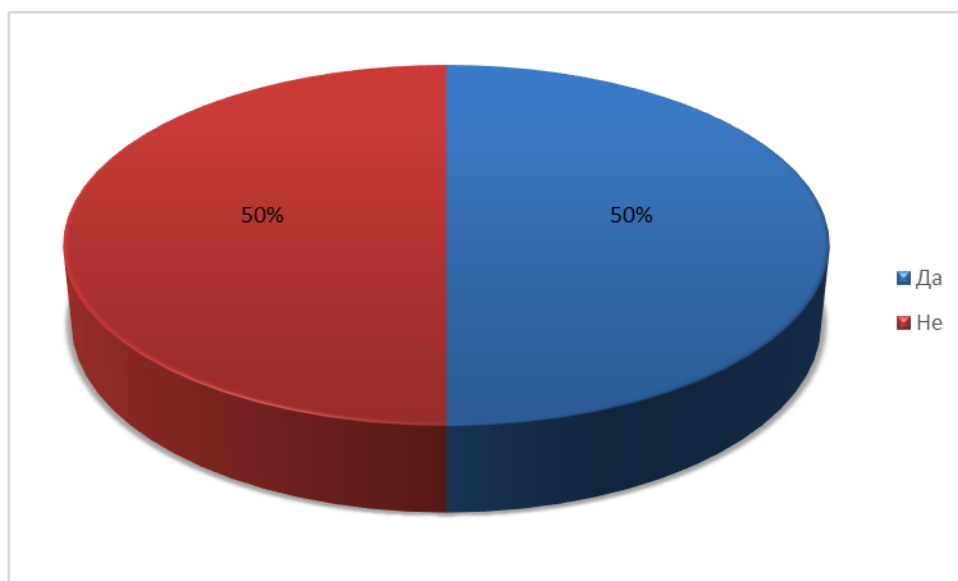
ПЛАНИРАНА ЗАПОШЉАВАЊА У 2026. ГОДИНИ

Од укупног броја послодаваца који су учествовали у истраживању њих 50% планира запошљавати нове раднике у 2026. години, док је прошле године тај проценат износио 45,8%. Пораст са 45,8% на 50% планираних запошљавања представља скок од 4,2 процентуална поена што сугерише на то да свако десето предузеће које у прошлогодишњем истраживању није планирало запошљавања у 2025. години, ове године доноси одлуку о проширењу у 2026. години. То је добар показатељ опоравка или стратешког раста пословног сектора.

Табела 23. Запошљавање нових радника у 2026. години

Планирате ли запошљавања у 2026. години?	Број послодаваца	Проценат
Да	472	50%
Не	472	50%
Укупно	944	100%

Графикон 7. Запошљавање нових радника у 2026. години



Филијале Добој и Бијељина предњаче по интензитету планираног запошљавања. У Филијали Добој чак 58,21% послодаваца најављује запошљавање нових радника, док је у Филијали Бијељина тај удио 56,38%. Насупрот њима, у Филијали Зворник већина послодаваца (60,78%) не планира нова запошљавања. Слична ситуација је у Филијали Приједор гдје 56,63% фирми заузима пасиван став у погледу предикција запошљавања у 2026. години. Филијала Бања Лука се налази најближе просјеку са 48,39% послодаваца који планирају нова запошљавања. Иако носи највећи апсолутни број нових мјеста, релативна већина (51,61%) одлучује се за задржавање постојећег стања.

Табела 24. Прогноза запошљавања нових радника, по филијалама

Филијала	Да		Не		Укупно	
	Број	%	Број	%	Број	%
Бања Лука	211	48,39%	225	51,61%	436	100%
Бијељина	53	56,38%	41	43,62%	94	100%
Добој	78	58,21%	56	41,79%	134	100%
Зворник	20	39,22%	31	60,78%	51	100%
И. Сарајево	46	52,27%	42	47,73%	88	100%
Приједор	36	43,37%	47	56,63%	83	100%
Требиње	28	48,28%	30	51,72%	58	100%
Укупно	472	50%	472	50%	944	100%

Два сектора се издвајају као главни покретачи потражње за радном снагом у 2026. години: прерађивачка индустрија (C) са 138 послодаваца је лидер (29,24% свих који планирају запошљавање), а чак 108 послодаваца из дјелатности трговине (22,88%) најављује нова радна мјеста у 2026. години.

Док грађевински сектор чини релативно мали дио укупног броја испитаника, однос је такав да је двоструко више грађевинских фирми које планирају запошљавање (39) у односу на оне које не планирају (19). Ово је јасан индикатор великих инфраструктурних пројеката и у 2026. години.

Скоро 60% свих планираних запошљавања долази из индустрије, трговине и грађевинарства, што је типично за економије у развоју које се ослањају на производњу и инвестиције.

Сектор хотелијерства и угоститељства има значајан број послодаваца који планирају запошљавања (63), што чини 13,35% укупне позитивне потражње. С обзиром на сезонски карактер ове дјелатности, ово може значити да послодавци већ сада калкулишу са хроничним недостатком радне снаге и планирају раније регрутације.

Табела 25. Број и проценат послодаваца који планира запошљавати раднике у 2026. години, по дјелатностима

Дјелатност	Да	%	Не	%	Укупно	%
B) Вађење руда и камена	6	1,27%	4	0,85%	10	100%
C) Прерађивачка индустрија	138	29,24%	98	20,76%	236	100%
D) Производња и снабдијевање електричном енергијом, плином, паром и климатизација	3	0,64%	6	1,27%	9	100%
E) Снабдијевање водом; уклањање отпадних вода, складиштење отпада те дјелатности санације природне средине	6	1,27%	15	3,18%	21	100%
F) Грађевинарство	39	8,26%	19	4,03%	58	100%
G) Трговина на велико и трговина на мало; поправка моторних возила и мотоцикала	108	22,88%	118	25,00%	226	100%
H) Саобраћај и складиштење	29	6,14%	25	5,30%	54	100%
I) Дјелатности пружања смјештаја те припреме и услуживања хране (хотелијерство и угоститељство)	63	13,35%	53	11,23%	116	100%
J) Информације и комуникације	10	2,12%	14	2,97%	24	100%
K) Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	4	0,85%	7	1,48%	11	100%
L) Пословање некретнинама	2	0,42%	3	0,64%	5	100%
M) Стручне, научне и техничке дјелатности	27	5,72%	32	6,78%	59	100%
N) Административне и помоћне услужне дјелатности	7	1,48%	11	2,33%	18	100%
Q) Дјелатности здравствене и социјалне заштите	20	4,24%	33	6,99%	53	100%
R) Умјетност, забава и рекреација	6	1,27%	17	3,60%	23	100%
S) Остале услужне дјелатности	4	0,85%	17	3,60%	21	100%
Укупно	472	100%	472	100%	944	100%

Подсјећамо – број послодаваца у узорку који су исказали потребу за новим запошљавањима у 2026. години износи 472, односно 50% од укупног броја анкетираних послодаваца, при чему се број потребних радника процењује на 1.920 (новозапослени и упражњена радна мјеста).

Табела 26. Прогноза запошљавања нових радника, према степену стручне спреме

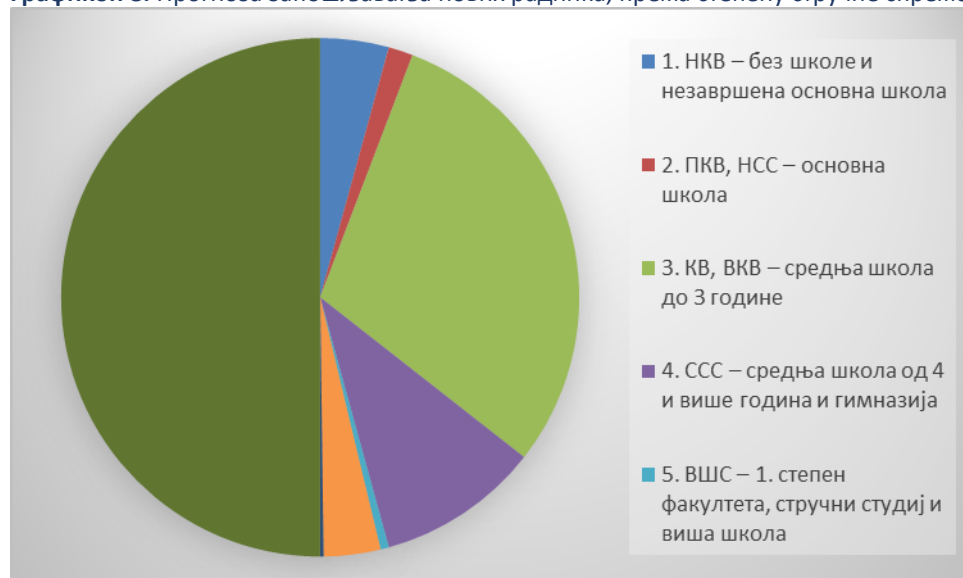
Стручна спрема	Број лица	Проценат
1. НКВ – без школе и незавршена основна школа	164	8,54%
2. ПКВ, НСС – основна школа	59	3,07%
3. КВ, ВКВ – средња школа до 3 године	1.143	59,53%
4. ССС – средња школа од 4 и више година и гимназија	390	20,31%
5. ВШС – 1. степен факултета, стручни студиј и виша школа	20	1,04%
6. ВСС – факултет (дипломирани), академија	136	7,08%
7. Магистри	8	0,42%
8. Докторат	0	0%
Укупно	1.920	100%

Подаци указују на изразиту доминацију средњег степена образовања, са нагласком на занатска и стручна занимања (КВ, ВКВ – 59,53%). Скоро двије трећине потреба припада квалификованим радницима са трогодишњом школом. Ово сугерише да је ријеч о послодавцима који су примарно оријентисани на оперативне и техничке послове у индустрији, занатству или услугама.

Сваки пети радник припада четворогодишњој средњој школи или гимназији (ССС – 20,31%), што представља солидну базу за административне и сложеније техничке послове.

Високообразовани профили чине свега 8,54%. Овако низак проценат висококвалификоване радне снаге може указивати на доминацију нискоакумулативних дјелатности у структури привреде, гдје послодавци врше оптимизацију трошкова радне снаге. У таквим околностима, потражња је примарно усмјерена ка профилима који захтијевају мања финансијска улагања у виду бруто плата.

Графикон 8. Прогноза запошљавања нових радника, према степену стручне спреме



Када је у питању планирање запошљавања нових радника у 2026. години према занимањима, доминираће услужни сектор. Трговина и угоститељство предњаче, при чему су продавци и конобари два најзаступљенија занимања (заједно чине преко 14% укупног броја). Постоји велика концентрација занатских занимања у вези са грађевином (зидари, тесари, столари), што указује на снажну активност у овом сектору. Возачи тешких теретних возила се високо котирају. Велики број радника за једноставне послове сугерише потребу за мануелном радном снагом која не захтијева високу специјализацију.

Сљедећих 15 занимања представљају око 50% укупних планова запошљавања радника у 2026. години: продавац/трговац, конобари/конобарице, келнери/келнерице, зидари и сродна занимања, радници/раднице за једноставне послове у производњи, возачи/возачице тешких теретних возила и вучних возила, кувари/куварице, столари/столарке и сродна занимања, тесари, грађевински столари/столарке и сродна занимања, пекари/пекарке, посластичари/сластичарке и сродна занимања, складишни службеници/службенице и сродна занимања, радници/раднице за разне послове, економисти/економисткиње, грађевинска и сродна занимања. Преосталих 119 занимања (скоро 89% листе) чини другу половину потреба. То су веома разнолика, али малобројна занимања, што указује на велику фрагментацију тржишта изван основних услужних и грађевинских дјелатности.

Табела 27. Планови запошљавања у 2026. години, по занимањима

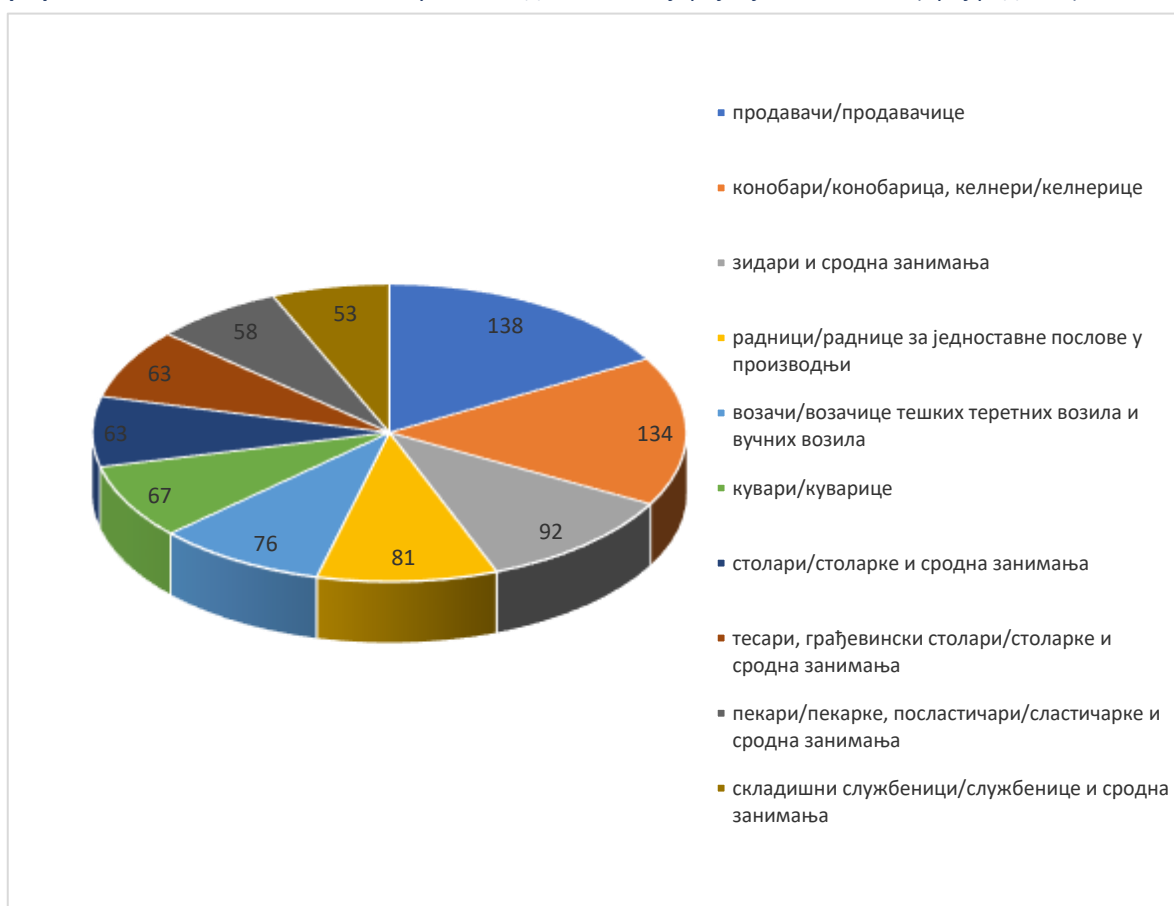
Занимање	Лица	%
продавачи/продавачице	138	7,19%
конобари/конобарице, келнери/келнерице	134	6,98%
зидари и сродна занимања	92	4,79%
радници/раднице за једноставне послове у производњи	81	4,22%
возачи/возачице тешких теретних возила и вучних возила	76	3,96%
кувари/куварице	67	3,49%
сталари/сталарке и сродна занимања	63	3,28%
тесари, грађевински сталари/сталарке и сродна занимања	63	3,28%
пекари/пекарке, посластичари/сластичарке и сродна занимања	58	3,02%
складишни службеници/службенице и сродна занимања	53	2,76%
радници/раднице за разне послове	44	2,29%
економисти/економисткиње	37	1,93%
грађевинска и сродна занимања, д. н.	35	1,82%
израђивачи обуће, кожне галантерије и сродна занимања	35	1,82%
заваривачи	29	1,51%
програмери рачунарских апликација	29	1,51%
обрађивачи/обрађивачице дрвета	28	1,46%
електромеханичари	27	1,41%
комерцијални продајни заступници/заступнице	25	1,30%
инсталатери и сервисери електричне мреже	24	1,25%
радници/раднице за једноставне послове, д. н.	24	1,25%
радници/раднице за једноставне радове у грађевинарству	24	1,25%
фармацеутски техничари/техничарке и помоћници/помоћнице	23	1,20%
оператери уноса података	22	1,15%
руковаоци постројењима за прераду дрвета	21	1,09%
градитељи/градитељке кућа	20	1,04%
медицински помоћници/помоћнице за здравствену његу	20	1,04%
шивачи/шивачице и везиље	20	1,04%
инжењери електротехнике	19	0,99%
фасадери	19	0,99%
бармени – точиоци пића/шанкери/шанкерице	18	0,94%
медицински лабораторијски техничари/техничарке у здравству и патологији	18	0,94%
грађевински архитекти/архитекткиње	17	0,89%
куварски помоћници/помоћнице	16	0,83%
остали чистачи/чистачице	16	0,83%
техничари/техничарке за машинство	16	0,83%
фармацеути/фармацеуткиње	16	0,83%
алатничари	15	0,78%
електроинсталатери у грађевинарству	15	0,78%
инсталатери и монтери климатских и расхладних уређаја	15	0,78%
кројачи/кројачице, шивачи/шивачице, крзнари/крзнарице, шеширџије/шеширџије	15	0,78%
машиновође	15	0,78%

возачи/возачице аутомобила, таксија и лаких доставних возила	14	0,73%
механичари и сервисери моторних возила	13	0,68%
графички и мултимедијални дизајнери/дизајнерке	12	0,63%
подешавачи и послужιοици/послужитељке на дрвообрађивачким машинама	12	0,63%
каменоресци, клесари	11	0,57%
обрађивачи металних површина и оштрачи	11	0,57%
шумари и сродна занимања	11	0,57%
инжењери грађевине	10	0,52%
љекари/љекарке специјалисти	10	0,52%
радници/раднице за једноставне комуналне радове и сродна занимања	10	0,52%
трговци/трговкиње у властитим трговинама	10	0,52%
инсталатери и монтери цјевовода	9	0,47%
месари/месарице и сродна занимања	9	0,47%
инжењери машинства	8	0,42%
медицински техничари/техничарке и техничари/техничарке за зубну протетику	8	0,42%
механичари и сервисери електронских уређаја	8	0,42%
монтери металних конструкција	8	0,42%
руковаоци машинама за земљане радове и сродна занимања	7	0,36%
трговачки пословођа/пословотка	7	0,36%
трговачки посредници/посреднице	7	0,36%
курири/курирке, достављачи/достављачице	6	0,31%
молери и сродна занимања	6	0,31%
правни стручњаци – нераспоређени	6	0,31%
продавачи/продавачице на бензинским пумпама	6	0,31%
техничари/техничарке за електротехнику	6	0,31%
банкарски и поштански шалтерски службеници/службенице и сродна занимања	5	0,26%
бетонирци и сродна занимања	5	0,26%
возачи/возачице аутобуса и трамваја	5	0,26%
лимари	5	0,26%
монтери и полагаачи/полагачице каблова	5	0,26%
штампари	5	0,26%
возачи/возачице тешких теретњака с дизалицама	4	0,21%
инжењери електронике	4	0,21%
љекари/љекарке опште праксе	4	0,21%
механичари и сервисери индустријских и осталих уређаја	4	0,21%
руковаоци постројењима за производњу прехранбених производа	4	0,21%
стручњаци за оглашавање и маркетинг	4	0,21%
глумци/глумице	3	0,16%
здравствени стручњаци – нераспоређени	3	0,16%
кувари/куварице – вође кухиње	3	0,16%
надзорници/надзорнице за одржавање и чишћење у канцеларијама и домаћинствима, хотелима и другим установама	3	0,16%
особље за хитну медицинску помоћ/амбулантна кола	3	0,16%
помоћници/помоћнице за здравствену његу	3	0,16%

руковаоци постројењима за обраду метала	3	0,16%
статистички, рачуноводствени, математички и сродни стручни сарадници/сараднице	3	0,16%
техничари/техничарке у области информационе и комуникационе технологије	3	0,16%
благајници/благајнице, продавачи/продавачице улазница	2	0,10%
возачи/возачице возила и машина са животињском вучом	2	0,10%
возачи/возачице покретних пољопривредних и шумских машина	2	0,10%
геолози/геологиње и геофизичари/геофизичарке	2	0,10%
ђубретари и сродна занимања	2	0,10%
инсталатери и сервисери телекомуникационих и информационих уређаја	2	0,10%
канцеларијски контролори/контролорке	2	0,10%
књиговође/књиговоткиње	2	0,10%
ковачи	2	0,10%
новинари/новинарке	2	0,10%
подполагачи и керамичари	2	0,10%
посредници/посреднице за некретнине и управљачи/директори/директорке имовином	2	0,10%
продавачи/продавачице брзе хране	2	0,10%
рачуновође	2	0,10%
рецепционери/рецепционерке/генерално	2	0,10%
руковаоци стабилним машинама и постројењима, д. н.	2	0,10%
састављачи/састављачице, д. н.	2	0,10%
службеници/службенице у кладионици, касину и сродна занимања	2	0,10%
стаклари, брусачи стакла	2	0,10%
техничари/техничарке за емитовање и аудио-визуелно снимање	2	0,10%
техничари/техничарке за телекомуникације	2	0,10%
фризери/фризерке	2	0,10%
шпедитери и отправници	2	0,10%
библиотекари/библиотекарке и документаристи	1	0,05%
ветеринари	1	0,05%
дизајнери/дизајнерке и декоратери ентеријера	1	0,05%
израђивачи и сервисери прецизних инструмената	1	0,05%
инжењери заштите околиша	1	0,05%
инжењери рударства, металургије и сродни стручњаци	1	0,05%
инкасанти	1	0,05%
лакирери и сродна занимања	1	0,05%
пољопривредници/пољопривреднице производње мјешовитих усјева и узгоја животиња	1	0,05%
правни секретари/секретарке	1	0,05%
радници/раднице за ручно паковање	1	0,05%
разврстачи отпада	1	0,05%
руковаоци машинама за паковање, флаширање и етикетирање	1	0,05%
руковаоци парним стројевима и котловима	1	0,05%
руковаоци постројењима за бијељење, фарбање и чишћење	1	0,05%
руковаоци постројењима за производњу обуће и кожне галантерије	1	0,05%

састављачи/састављачице механичких машина	1	0,05%
службеници/службенице у рачуноводству и књиговодству	1	0,05%
стручни сарадници/сараднице за социјалну заштиту	1	0,05%
тапетари и сродна занимања	1	0,05%
техничари/техничарке за грађевинарство, геодезију	1	0,05%
техничари/техничарке за електронику	1	0,05%
техничари/техничарке медицинске терапеутске опреме и опреме за снимање	1	0,05%
физиотерапеути	1	0,05%
чистачи/чистачице и помоћници/помоћнице у приватним домаћинствима	1	0,05%
чистачи/чистачице и помоћници/помоћнице у хотелима, канцеларијама и осталим установама	1	0,05%
Укупно	1.920	100%

Графикон 9. Планови запошљавања у 2026. години – 10 најбројнијих занимања (број радника)



Анкетирани послодавци из Филијале Бања Лука планирају запослити 761 радника, што чини скоро 40% од укупних потреба за новим радницима у 2026. години у Републици Српској. У овој филијали најизраженија је потреба за продавцима и возачима тешких теретних возила, али се она издваја од осталих и по заступљености административних занимања попут економиста и складишних службеника.

Слиједи Филијала Бијељина која са 18,02% потреба заузима друго мјесто по броју потребних радника у 2026. години. Доминирају занимања у трговини, али је примјетан и велики број радника у производњи.

У Филијали Добој, која учествује са око 16,56%, структура је изразито индустријска и занатска. Највише радника биће потребно у сектору израде обуће и грађевинарства, тачније зидарства. Добој је специфичан и по томе што се једини појављује са већим бројем машиновођа и медицинских лабораторијских техничара.

Филијала Источно Сарајево обухвата скоро 11% укупног броја лица, а карактерише је снажан фокус на грађевински сектор, гдје су зидари најбројнија група. Поред њих, значајан удио имају занимања из сектора угоститељства и прехранбене индустрије, попут конобара и пекара.

У Филијали Приједор, која чини 7,08% удјела, јасно се огледа значај дрвне индустрије јер су најзаступљенија занимања руковооци постројењима за прераду дрвета и обрађивачи дрвета. Упоредо са тим, грађевинарство остаје важан сектор у овом региону.

Филијала Требиње има специфичну структуру прилагођену туризму, иако чини тек око 5,5% удјела. Конобари су убједљиво најбројнија група и чине готово трећину свих лица у овој филијали, а прате их продавци и кувари.

Филијала Зворник има најмањи удио са 2,19%. Највише радника ће бити ангажовано на једноставним пословима, док остатак структуре чине конобари, возачи и радници у преради дрвета.

У наредној табели дат је преглед најбројнијих занимања по филијалама када је ријеч о планираним потребама за новим радницима у 2026. години.

Табела 28. Планови запошљавања по филијалама у 2026. години, по 10 најпотребнијих занимања

Занимање	Број лица	%
БАЊА ЛУКА	761	39,64%
продавачи/продавачице	49	
возачи/возачице тешких теретних возила и вучних возила	47	
конобари/конобарице, келнери/келнерице	42	
тесари, грађевински столари/столарке и сродна занимања	38	
пекари/пекарке, посластичари/сластичарке и сродна занимања	37	
радници/раднице за једноставне послове у производњи, д. н.	36	
складишни службеници/службенице и сродна занимања	32	
економисти/економисткиње	25	
кувари/куварице	24	
столари/столарке и сродна занимања	21	

БИЈЕЉИНА	346	18,02%
продавачи/продавачице	56	
радници/раднице за једноставне послове у производњи, д. н.	42	
конобари/конобарице, келнери/келнерице	20	
тесари, грађевински столари/столарке и сродна занимања	19	
радници/раднице за једноставне радове у грађевинарству	18	
зидари и сродна занимања	17	
заваривачи	15	
столари/столарке и сродна занимања	14	
кувари/куварице	13	
фармацеутски техничари/техничарке и помоћници/помоћнице	12	
ДОБОЈ	318	16,56%
израђивачи обуће, кожне галантерије и сродна занимања	30	
зидари и сродна занимања	28	
продавачи/продавачице	18	
столари/столарке и сродна занимања	18	
алатничари	15	
машиновође	15	
медицински лабораторијски техничари/техничарке у здравству и патологији	15	
кувари/куварице	14	
конобари/конобарице, келнери/келнерице	12	
електромеханичари	11	
ИСТОЧНО САРАЈЕВО	210	10,94%
зидари и сродна занимања	30	
конобари/конобарице, келнери/келнерице	18	
пекари/пекарке, посластичари/сластичарке и сродна занимања	8	
складишни службеници/службенице и сродна занимања	6	
возачи/возачице тешких теретних возила и вучних возила	5	
обрађивачи/обрађивачице дрвета	5	
кувари/куварице	5	
куварски помоћници/помоћнице	4	
возачи/возачице аутомобила, таксија и лаких доставних возила	3	
заваривачи	3	

ПРИЕДОР	136	7,08%
руковаоци постројењима за прераду дрвета	11	
зидари и сродна занимања	8	
обрађивачи/обрађивачице дрвета	6	
радници/раднице за разне послове	5	
конобари/конобарице, келнери/келнерице	4	
возачи/возачице тешких теретних возила и вучних возила	4	
кувари/куварице	3	
продавачи/продавачице	3	
пекари/пекарке, посластичари/сластичарке и сродна занимања	2	
заваривачи	2	
ТРЕБИЊЕ	107	5,57%
конобари/конобарице, келнери/келнерице	33	
продавачи/продавачице	10	
кувари/куварице	7	
куварски помоћници/помоћнице	5	
радници/раднице за разне послове	2	
складишни службеници/службенице и сродна занимања	1	
ЗВОРНИК	42	2,19%
радници/раднице за разне послове	10	
конобари/конобарице, келнери/келнерице	5	
возачи/возачице тешких теретних возила и вучних возила	5	
обрађивачи/обрађивачице дрвета	3	
пекари/пекарке, посластичари/сластичарке и сродна занимања	2	
радници/раднице за једноставне радове у грађевинарству	2	
куварски помоћници/помоћнице	2	
зидари и сродна занимања	1	
продавачи/продавачице	1	
кувари/куварице	1	
Укупно	1.920	100%

Табела 29. Планови запошљавања по групама дјелатности у 2026. години, 10 најпотребнијих занимања

Дјелатност	Број лица	%
С) Прерађивачка индустрија	696	36,25
Г) Трговина на велико и трговина на мало; поправка моторних возила и мотоцикала	341	17,76
Ф) Грађевинарство	209	10,89
И) Дјелатности пружања смјештаја те припреме и услуживања хране (хотелијерство и угоститељство)	174	9,06
М) Стручне, научне и техничке дјелатности	125	6,51
Н) Саобраћај и складиштење	106	5,52
Q) Дјелатности здравствене и социјалне заштите	78	4,06
Ј) Информације и комуникације	42	2,19
Р) Умјетност, забава и рекреација	31	1,61
В) Вађење руда и камена	28	1,46
Д) Производња и снабдијевање електричном енергијом, плином, паром и климатизација	27	1,41
Н) Административне и помоћне услужне дјелатности	21	1,09
К) Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	17	0,89
Е) Снабдијевање водом; уклањање отпадних вода, складиштење отпада те дјелатности санације природне средине	16	0,83
S) Остале услужне дјелатности	5	0,26
Л) Пословање некретнинама	4	0,21
Укупно	1.920	100%

У претходној табели је дат преглед потребних радника у оквиру дјелатности, а према потребама 50% анкетираних послодаваца, када су у питању планирана запошљавања у 2026. години.

Убједљиво највећи број потребних радника, чак 696 или преко 36%, у вези је са прерађивачком индустријом, што указује на то да је овај сектор главни покретач привредне активности у Републици Српској. Одмах иза ње долази трговина на велико и мало са удјелом од скоро 18%. Значајан је удио инфраструктурних дјелатности па тако грађевинарство заузима треће мјесто са скоро 11% удјела, што потврђује континуирану активност на терену, посебно у већим градовима. С друге стране, саобраћај и складиштење обухватају око 5,5% лица, што прати потребу за возачима и логистиком.

УСЛОВИ РАДА

ПОВЕЋАЊЕ ПЛАТА РАДНИЦИМА У 2026. ГОДИНИ

Док је за 2025. годину повећање плата планирало 44,63% анкетираних послодаваца, за 2026. годину тај број је скочио на чак 72,56%. Ово представља пораст од скоро 28 процентних поена, што указује на промјену пословне климе. С обзиром на претходне податке (велика потражња у прерађивачкој индустрији, трговини и грађевинарству), јасно је да послодавци имају проблема са проналаском и задржавањем радника. Повећање плате постаје примарни алат за спречавање одлива радне снаге. Ови подаци су изузетно охрабрујући за раднике у Републици Српској.

Табела 30. Повећање плата у 2026. години

Планирате ли повећање плата у просјеку у 2026. години?	Број послодаваца	%
Да	685	72,56%
Не	258	27,33%
Без одговора	1	0,11%
Укупно	944	100%

Скоро половину анкетираних послодаваца који планирају повећање плата у 2026. години чине микро предузећа (47,45%), а прате их мала предузећа (40,58%). Иако микро предузећа обично имају најмање финансијске резерве, она су и најосјетљивија на одлазак радника – ако микро фирму са три запослена напусти један радник, то је 33% радне снаге. Овај податак показује да су микро послодавци свјесни да морају пратити тржиште како би опстали.

Табела 31. Повећање плата у 2026. години, према величини предузећа

Планирате ли повећање плата у 2026. години?	Мала	Микро	Средња	Велика	Укупно
Да	40,58%	47,45%	9,49%	2,48%	100%
Не	42,25%	50,39%	5,43%	1,94%	100%
Без одговора	100%	0%	0%	0%	100%
Укупно	41,10%	48,20%	8,37%	2,33%	100%

Велика предузећа чине само 2,48% оних који планирају повећање плата. Иако је њихов бројчани удио мали у укупном броју анкетираних послодаваца, они запошљавају највећи број људи.

Код великих предузећа је позитивно то што она учествују са већим процентом у одговору „да” (2,48%) него у одговору „не” (1,94%). То сугерише да су велики системи, упркос сложеним процедурама, спремнији на повећање плата. Код средњих предузећа је овај јаз још израженији што значи да су средња предузећа пропорционално најспремнија да подигну плате.

Прерађивачка индустрија и трговина су стубови планираног повећања плата у 2026. години. Ове двије дјелатности заједно чине преко 50% свих послодаваца који су планирали повећање плата (26,42% индустрија и 24,23% трговина).

Ово повећање би осјетио највећи број грађана и то је кључни податак за стабилност куповне моћи. Сектор угоститељства (хотелијерство и угоститељство) са 11,82% учешћа у групи „да” трећи је најважнији чинилац планираног раста плата. Иако дјелатност грађевинарства чини само 7,01% укупних послодаваца који планирају раст плата, примјетан је несразмјер – знатно је већи удио предузећа у групи „да” него у групи „не”.

Табела 32. Проценат послодаваца који планира повећања плата у 2026. години, по дјелатностима

Дјелатност	Да	Не	Без одговора	Укупно
В) Вађење руда и камена	0,73%	1,94%	0%	1,06%
С) Прерађивачка индустрија	26,42%	21,32%	0%	25%
Д) Производња и снабдијевање електричном енергијом, плином, паром и климатизација	0,88%	1,16%	0%	0,95%
Е) Снабдијевање водом; уклањање отпадних вода, складиштење отпада те дјелатности санације природне средине	2,48%	1,55%	0%	2,22%
Ф) Грађевинарство	7,01%	3,88%	0%	6,14%
Г) Трговина на велико и трговина на мало; поправак моторних возила и мотоцикала	24,23%	23,26%	0%	23,94%
Н) Саобраћај и складиштење	5,26%	6,98%	0%	5,72%
И) Дјелатности пружања смјештаја те припреме и услуживања хране (хотелијерство и угоститељство)	11,82%	13,18%	100%	12,29%
Ј) Информације и комуникације	2,77%	1,94%	0%	2,54%
К) Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	0,88%	1,94%	0%	1,17%
Л) Пословање некретностима	0,58%	0,39%	0%	0,53%
М) Стручне, научне и техничке дјелатности	6,13%	6,59%	0%	6,25%
Н) Административне и помоћне услужне дјелатности	1,9%	1,94%	0%	1,91%
О) Дјелатности здравствене и социјалне заштите	5,26%	6,59%	0%	5,61%
Р) Умјетност, забава и рекреација	1,46%	5,04%	0%	2,44%
С) Остале услужне дјелатности	2,19%	2,33%	0%	2,22%
Укупно	100%	100%	100%	100%

Подсјетимо се податка да се 685 анкетираних послодаваца изјаснило да планира повећање плата у 2026. години, од чега највећи број њих (88,76%) планира повећање до 10%. Повећање до 10% обично служи као корекција за инфлацију како би се одржала куповна моћ радника, а да се притом не угрози ликвидност предузећа. С обзиром на велики број микро и малих предузећа у узорку, овај опсег је био и најочекиванији. Од 10% до 20% већу плату планира 10,95% њих, а тек 0,29% планира повећање за преко 20%.

Закључујемо да у 2026. години очекујемо масовно повећање плата (72% послодаваца), али ће за већину радника (скоро 90% њих) то повећање бити до 10%.

Табела 33. Број и проценат планираног повећања плата

Планирано повећање плата	Број послодаваца	%
1–10%	608	88,76%
11–20%	75	10,95%
Преко 20%	2	0,29%
Укупно	685	100%

Пошто индустријска и трговинска дјелатност имају највећи број радника и највећи број послодаваца који планирају раст (преко 50% свих који планирају повећање плата), управо ће они диктирати просјечну плату.

МОГУЋНОСТ ЗАПОШЉАВАЊА РАЊИВИХ/ТЕШКО ЗАПОШЉИВИХ КАТЕГОРИЈА

ЗАПОШЉАВАЊЕ ПОСЕБНИХ КАТЕГОРИЈА РАДНИКА

Послодавци су одговарали на питање о могућностима и потребама запошљавања неких од следећих категорија радника: особе с инвалидитетом, жртве насиља, штићеници домова за незбринуту дјецу, Роми, демобилисани борци, жене из руралних подручја, млади без радног искуства, старији од 50 година, неквалификовани радници и имигранти. Овај податак пружа изузетно важан увид у социјалну инклузивност тржишта рада и спремност послодаваца да свој кадар попуне из редова теже запошљивих категорија. Послодавци су најчешће комбиновали више одговора. Око 87,39% анкетираних послодаваца је спремно да запосли барем једну од рањивих категорија. Тек сваки осми послодавац изражава отпор или неутралност према запошљавању тешко запошљивих лица.

Табела 34. Могућности послодаваца да запосле неке од теже запошљивих категорија радника

Јесте ли спремни да запослите неке од следећих рањивих/тешко запошљивих категорија радника (ако је одговор ДА, изабрати једну или више понуђених категорија)?	Број определијељених послодаваца
Особе с инвалидитетом	59
Жртве насиља	111
Штићеници домова за незбринуту дјецу	128
Роми	75
Демобилисани борци	209
Жене из руралних подручја	345
Млади без радног искуства	662
Старији од 50 година	306
Неквалификовани радници	248
Имигранти (у складу са законским прописима)	16
Без одговора/нисам спреман	119

На основу одговора јасно је да послодавци показују прагматичан приступ. Они су најспремнији на запошљавање оних категорија које могу најбрже да се интегришу у радни процес или које доносе дугорочну стабилност. Најупечатљивији податак је да су чак 662 послодавца спремна да запосле младе без радног искуства.

Подаци указују на потребу за стварањем услова и веће флексибилности код послодаваца како би теже запошљиве категорије могле пронаћи запослење, гдје Завод даје свој допринос кроз креирање активних мјера које подржавају запошљавање рањивих категорија.

ЗАПОШЉАВАЊЕ СТУДЕНАТА, СТРАНАЦА И ПЕНЗИОНЕРА

Од укупно 944 анкетирана послодавца више од 80% њих наводи да нема потребу запошљавања студената, странаца или пензионера. Низак интерес за студенте, пензионере или странце не указује на то да послодавци немају потребе за радницима, већ да радије бирају незапослене младе особе или жене из руралних подручја јер те категорије нуде већу гаранцију дугорочног останка у фирми или већу посвећеност радним обавезама. Међу ове три специфичне категорије, студенти су најпожељнији (12,29%), што се поклапа са претходним закључком да послодавци радије бирају раднике међу млађом популацијом.

Табела 35. Потребе послодаваца за запошљавањем студената, странаца или пензионера

У контексту недостатка радника на тржишту рада, да ли имате потребу да запошљавате студенте, странце или пензионере?								
Одговор	Студенти		Странци		Пензионери		Немам потребу	
	број	%	број	%	број	%	број	%
Да	116	12,29%	49	5,19%	67	7,1%	759	80,4%
Не	828	87,71%	895	94,81%	877	92,9%	185	19,6%
Укупно	944	100%	944	100%	944	100%	944	100%

Од укупно 944 анкетирана послодавца њих 113 је навело који изазови или проблеми постоје у вези са запошљавањем студената, странаца или пензионера.

Табела 36. Изазови приликом запошљавања студената, странаца или пензионера

Категорија	Главни изазови
Студенти	Краткорочност, обавезе на факултету, неискуство, незаинтересованост
Странци	Администрација (дозволе), језичка баријера, културолошке разлике
Пензионери	Здравствена/физичка ограничења за тежак рад

Одговори су груписани у шест кључних категорија:

1. Административне и законске препреке наводи највећи број послодаваца. Радне дозволе за странце – дуго чекање, компликована процедура прикупљања документације, неусклађеност институција; проблеми са пријавом – немогућност пријаве странаца у одређеним системима, немогућност заснивања класичног радног односа са пензионерима након 65. године; студентски уговори – ограничења у начину пријаве и администрација око омладинских задруга.
2. Послодавци препознају потенцијал у запошљавању студената, али истичу озбиљна ограничења у пракси: нестабилност и краткорочност – студенти раде само кратко током љета или напуштају посао чим почну обавезе на факултету; усклађивање времена – немогућност рада у пуном радном времену и тешкоће у планирању смјена због предавања и испита; проблем струке – недостатак студената специфичних усмјерења (нпр. ветерина) и чињеница да студенти често траже посао само у својој струци.
3. Квалитет радне снаге (вјештине и став): неискуство и нестручност – недостатак практичних знања и потреба за дугом обуком за коју послодавци немају времена; незаинтересованост и неодговорност – чест навод да су домаћи студенти и млади генерално незаинтересовани за рад, да се понашају неодговорно или да тешко пристају на тешке услове рада; пензионери иако имају искуство, често им препреку представља тежина посла у односу на њихову старосну доб.
4. Потреба за сталним кадром – значајан број послодаваца уопште не види рјешење у сезонским категоријама; дјелатности које захтијевају континуитет и раднике који ће остати дуги низ година или послови који су превише одговорни или специфични да би се повјерили некоме ко је ту привремено.
5. Ризици и изазови са странцима – осим папирологије, послодавци истичу и социјалне аспекте – ризик од прилагођавања страних радника на домаће услове живота, културу и домаће становништво као и страх од непознатог и лоших искустава колега који су покушали да запосле странце.
6. Послодавци без искуства или потребе – новоосновани послодавци који тек планирају запошљавање и још нису искусили проблеме или су задовољни тренутним кадром – имају довољно квалификоване домаће радне снаге и немају потребу за алтернативним категоријама.

НАЧИНИ ТРАЖЕЊА РАДНИКА

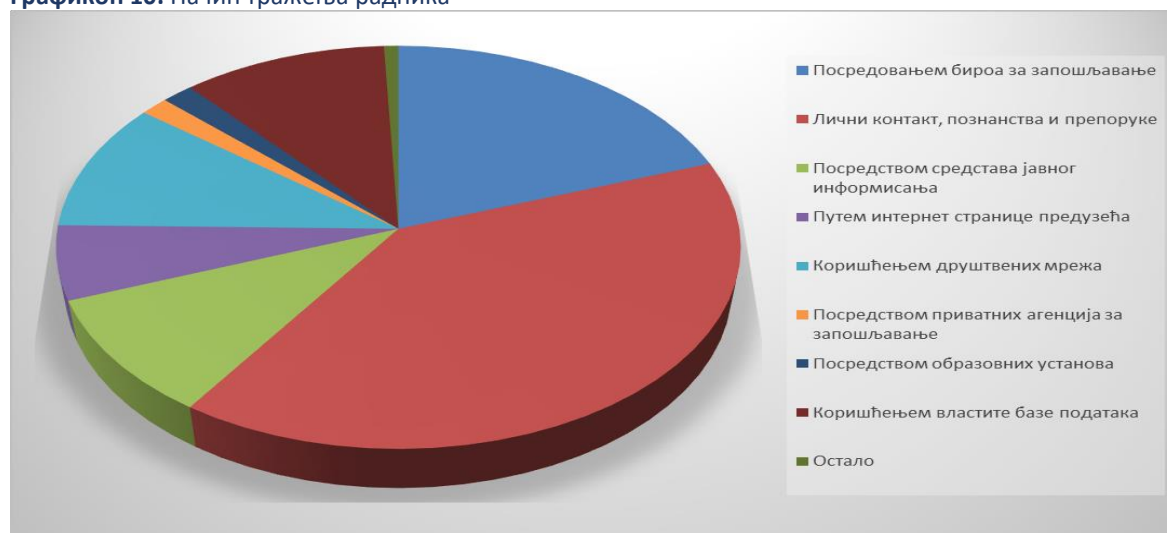
Анкетирани послодавци користе више различитих приступа при чему се најчешће користе лични контакти и познанства – 80,3% послодаваца користи овај приступ, док 39,19% послодаваца раднике тражи посредством Завода за запошљавање. Увидом у властиту базу података кандидата 21,29% послодаваца обезбјеђује нове раднике.

Приликом тражења нових радника доминирају традиционалне и неформалне методе, док су системска рјешења попут образовних установа у другом плану. Поређењем са резултатима претходног истраживања тржишта рада најзначајнији раст од 5,91 процентни поен забиљежен је код коришћења властитих база података, такође, примјетан је већи фокус на формално оглашавање гдје коришћење средстава јавног информисања расте за 5,1 процентни поен, а интернет страница предузећа за 4,53 процентна поена.

Табела 37. Начин тражења радника

Могући начини	Број послодаваца	%
Посредовањем бироа за запошљавање	370	39,19%
Лични контакт, познанства и препоруке	758	80,3%
Посредством средстава јавног информисања	185	19,6%
Путем интернет странице предузећа	113	11,97%
Коришћењем друштвених мрежа	194	20,55%
Посредством приватних агенција за запошљавање	28	2,97%
Посредством образовних установа	31	3,28%
Коришћењем властите базе података	201	21,29%
Остало	14	1,48%

Графикон 10. Начин тражења радника



ПОТРЕБЕ ЗА ОСПОСОБЉАВАЊЕМ РАДНИКА

Анализа планова за 2026. годину указује на изражену дихотомију на тржишту рада – јаз између реалне потребе за компетенцијама и спремности послодаваца да те компетенције развијају кроз системске обуке. Највећи проценат послодаваца (скоро 85%) изјавио је да неће имати потребу за додатном обуком запослених. Од оних који планирају обуку, скоро сви су фокусирани на обуку за конкретне послове на радном мјесту. Послодавци су свјесни да радници долазе без потребних вјештина, па су присиљени да сами врше обуку „у ходу”. То је најјефтинији и најбржи начин оспособљавања. Низак проценат улагања у ИТ (1,27%), језике (0,32%) и менаџмент (0,74%) указује на то да чак и они који планирају обуке, то раде ради одржавања постојећег процеса, а не ради стратешког развоја или иновација.

Табела 38. Потребне врсте обука у 2026. години

Да ли ћете у 2026. години имати потребе за додатном обуком и оспособљавањем запослених радника? Наведите потребну врсту обуке за знања и вјештине које недостају запосленим.	Број послодаваца	Проценат*
Обука за конкретне послове која би се провела у оквиру радног мјеста код послодавца	129	13,67
Рад на рачунару или друга ИТ обука	12	1,27
Страни језици	3	0,32
Управљање возилом високе категорије	2	0,21
Управљање пројектима	5	0,53
Доквалификација и преквалификација	8	0,85
Рачуноводство	6	0,64
Управљање пословањем – пословни менаџмент	7	0,74
Одрживе пословне праксе (зелене вјештине, циркуларна економија, утицај на околиш)	4	0,42
Рад на даљину	1	0,11
Остало	7	0,74
Нећу имати потребу за додатном обуком запослених	796	84,32

*Проценат фреквенције одговора у односу на укупан број послодаваца (N=944)

У овом истраживању тржишта рада послодавцима је дата прилика да изразе своје потребе на питање у којим областима им је потребна помоћ при обукама/преквалификацији или доквалификацији радника. Одговор је, такође, био отвореног типа, а у наредној табели је приказана најчешћа тематика као и фреквенција одговора. Од укупно 129 анкетираних послодаваца који су навели да имају потребу за обуком за конкретне послове у оквиру радног мјеста, њих 112 је навело и о којим

конкретним пословима/занимањима се ради. У наредној табели је дат систематизован преглед одговора анкетираних послодаваца.

Табела 39. Квалитативна анализа датих одговора на питање о планираним обукама у оквиру радног мјеста/области, са идентификацијом најчешћих тема и њихове фреквенције

Тема	Оквирни садржај одговора (занимања и вјештине)	Фреквенција
Угоститељство и туризам	Кувари, конобари, шанкери, пекари, посластичари; обука за рад у кухињи и услуживање	18
Грађевинарство и занати	Зидари, тесари, армирачи, молери, бравари, столари, монтери металних конструкција; нискоградња	13
Машинство и обрада метала	Рад на ЦНЦ машинама, заваривачи, машински техничари и инжењери, обрада метала, руковање машинама за финалну прераду	11
Електротехника и ИКТ	Електричари, електроинсталатери, менаџери за телекомуникације, ИТ сектор, информационе технологије (нови програми), рад на рачунару	9
Индустријска производња	Радници у производњи текстила (кројачи, шивачи, штепери), прехранбена технологија, прерада дрвета, производња столарије	9
Здравство и социјална заштита	Медицинске сестре, техничари, његоватељи старијих лица, радиологија, стоматолози и стоматолошки техничари, социјална заштита	8
Трговина и услуге	Продавци, касирке (рад на фискалној каси), трговци мобилним телефонима, комерцијалисти, фризери (праћење трендова и колористи)	7
Транспорт и логистика	Лиценце за возаче, превоз опасних материја, пољопривредни механизатори, унапређење доставе производа	5
Администрација, економија и право	Економски и правни техничари, рачуноводство, књиговодство (редовне едукације), семинари из економије и права	4
Безбједност и заштита	Заштита на раду, ватрогасци (ванредне ситуације), руковање противпожарним апаратима	3
Остало и опште обуке	Страни језици (енглески), обука странаца за радна мјеста, ветерина, библиотекари, лиценцирање за возаче	5

Највећа фреквенција одговора у вези је са угоститељством (18), грађевинарством (13) и машинством (11). Послодавци не траже теоријска знања, већ конкретне мануелне и техничке вјештине (кувари, заваривачи, ЦНЦ оператери). Ово је директна посљедица одлива квалификоване радне снаге и неусклађености образовног система са стварним потребама индустрије.

ОРГАНИЗОВАЊЕ ОБУКЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗА НЕЗАПОСЛЕНЕ ОСОБЕ

Добијени подаци пружају критичан увид у реалне капацитете привреде. Док претходне анализе указују на потребу за обуком у занатским и техничким секторима, наредна табела открива дефицит инфраструктуре за спровођење тих истих обука. Већина послодаваца (83,69%) изјавила је да нема могућност да организује обуке (што подразумева недостатак ментора, опреме, простора или материјала). Свега 15,78% послодаваца посједује ресурсе за самостално оспособљавање радника.

Табела 40. Преглед занимања за која послодавци имају могућност да организују обуку

Имате ли могућност да организујете обуке, стручно оспособљавање и усавршавање за незапослене особе (ментор, опрема, простор, материјал)?	Број послодаваца	Проценат
Да, имамо могућност	149	15,78%
Не, немамо такве могућности	790	83,69%
Без одговора	5	0,53%
Укупно	944	100%

Анкетирани послодавци су имали могућност навести по три занимања и број лица за које би могли организовати обуку. Предвиђа се могућа обука за 581 лице, а првих десет најбројнијих занимања су: столари/столарке и сродна занимања, шивачи/шивачице и везиље, грађевинска и сродна занимања, конобари/конобарице, келнери/келнерице, кувари/куварице, заваривачи, техничари/техничарке за машинство, машиновође, кројачи/кројачице, шивачи/шивачице, крзнари/крзнарице, шеширџије/шеширџије и обрађивачи/обрађивачице дрвета.

Чак 31% укупних потреба за обуком (180 лица) концентрисано је у првих пет занимања, што указује на критичан недостатак квалификоване радне снаге у дрвопрерађивачком сектору – столари (8,09%) и обрађивачи дрвета (2,75%) заједно чине преко 10% свих потреба, затим у текстилној индустрији – шивачи (6,88%) и кројачи (2,93%) чине скоро 10% укупног фонда обука. Слиједи угоститељство – кувари и конобари су заједно заступљени са преко 10%, што потврђује стални недостатак квалификованог кадра у сектору услуга.

Табела 41. Преглед занимања са бројем лица за која послодавци имају могућност да организују обуку

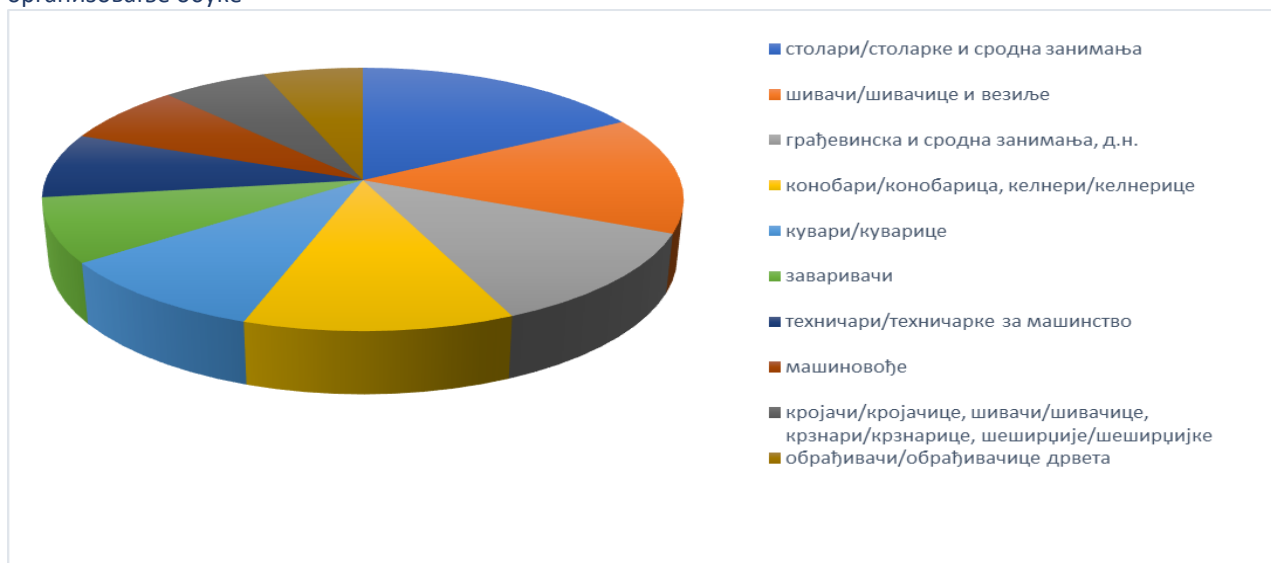
Занимања за које би анкетирани послодавци организовали обуку	Број лица	Проценат
столари/столарке и сродна занимања	47	8,09%
шивачи/шивачице и везиље	40	6,88%
грађевинска и сродна занимања, д. н.	33	5,68%
конобари/конобарице, келнери/келнерице	33	5,68%
кувари/куварице	27	4,65%
заваривачи	22	3,79%
техничари/техничарке за машинство	22	3,79%
машиновође	20	3,44%

кројачи/кројачице, шивачи/шивачице, крзнари/крзнарице, шеширџије/шеширџије	17	2,93%
обрађивачи/обрађивачице дрвета	16	2,75%
зидари и сродна занимања	15	2,58%
пекари/пекарке, посластичари/сластичарке и сродна занимања	15	2,58%
електромеханичари	14	2,41%
продавачи/продавачице	13	2,24%
фармацеутски техничари/техничарке и помоћници/помоћнице	13	2,24%
возачи/возачице тешких теретних возила и вучних возила	12	2,07%
економисти/економисткиње	12	2,07%
инжењери грађевине	12	2,07%
жељезнички сигналисти, скретничари и кочничари	10	1,72%
књиговође/књиговоткиње	10	1,72%
библиотекари/библиотекарке и документаристи	8	1,38%
обрађивачи металних површина и оштрачи	8	1,38%
електроинсталатери у грађевинарству	6	1,03%
љекари/љекарке опште праксе	6	1,03%
хемијски технолози, прехранбени технолози	6	1,03%
графички и мултимедијални дизајнери/дизајнерке	5	0,86%
занимања за завршне штампарске радове и књиговесци	5	0,86%
инсталатери и монтери цјевовода	5	0,86%
медицински техничари/техничарке и техничари/техничарке за зубну протетику	5	0,86%
програмери рачунарских апликација	5	0,86%
састављачи/састављачице електричне и електронске опреме	5	0,86%
тесари, грађевински столари/столарке и сродна занимања	5	0,86%
трговци/трговкиње у властитим трговинама	5	0,86%
васпитачи/васпитачице у предшколском васпитању	4	0,69%
ветеринари	4	0,69%
инжењери електротехнике	4	0,69%
инсталатери и сервисери електричне мреже	4	0,69%
механичари и сервисери моторних возила	4	0,69%
стручни сарадници/сараднице за социјалну заштиту	4	0,69%
тапетари и сродна занимања	4	0,69%
фризери/фризерке	4	0,69%
куварски помоћници/помоћнице	3	0,52%
лабораторијски техничари/техничарке у пољопривреди	3	0,52%
радници/раднице за једноставне послове у производњи, д. н.	3	0,52%
стручњаци за заштиту околиша	3	0,52%
техничари/техничарке за грађевинарство, геодезију	3	0,52%
фармацеути/фармацеуткиње	3	0,52%
ветеринарски техничари/техничарке и помоћници/помоћнице	2	0,34%
возачи/возачице аутобуса и трамваја	2	0,34%
гробари/гробарке, погребници	2	0,34%
израђивачи обуће, кожне галантерије и сродна занимања	2	0,34%
инжењери машинства	2	0,34%
инсталатери и сервисери телекомуникационих и информационих уређаја	2	0,34%
комерцијални продајни заступници/заступнице	2	0,34%
монтери металних конструкција	2	0,34%
подполагачи и керамичари	2	0,34%
посредници/посреднице за некретнине и управљачи/директори/директорке имовином	2	0,34%
руковаоци дизалицама, лифтовима и сродна занимања	2	0,34%
социјални радници/раднице и стручњаци за савјетовање	2	0,34%
статистички, рачуноводствени, математички и сродни стручни сарадници/сараднице	2	0,34%

благајници/благајнице, продавачи/продавачице улазница	1	0,17%
возачи/возачице тешких теретњака с дизалицама	1	0,17%
грађевински архитекти/архитектике	1	0,17%
зубари и стоматолози	1	0,17%
инжењери рударства, металургије и сродни стручњаци	1	0,17%
курири/курирке, достављачи/достављачице	1	0,17%
лимари	1	0,17%
медицински помоћници/помоћнице за здравствену његу	1	0,17%
метеоролози	1	0,17%
механичари и сервисери електронских уређаја	1	0,17%
молери и сродна занимања	1	0,17%
новинари/новинарке	1	0,17%
његоватељи/његоватељице дјеце	1	0,17%
особље за хитну медицинску помоћ/амбулантна кола	1	0,17%
подешавачи и управљачи/управљачице машинама за обраду метала	1	0,17%
пољопривредници/пољопривреднице производње мјешовитих усјева и узгоја животиња	1	0,17%
правни секретари/секретарке	1	0,17%
правни стручњаци – нераспоређени	1	0,17%
продавачи/продавачице брзе хране	1	0,17%
референти/референткиње за социјалну заштиту и осигурање	1	0,17%
руковаоци постројењима за бијељење, фарбање и чишћење	1	0,17%
руковаоци стабилним машинама и постројењима, д. н.	1	0,17%
социолози, антрополози и сродни стручњаци	1	0,17%
спикери/спикерке на радију, телевизији и другим медијима	1	0,17%
техничари/техничарке за електронику	1	0,17%
техничари/техничарке у области информационе и комуникационе технологије	1	0,17%
трговачки пословођа/пословотка	1	0,17%
фасадери	1	0,17%
Укупно	581	100%

На сљедећем графикону је представљено 10 најфреквентнијих одговора на питање за која занимања би послодавци били у могућности организовати обуку.

Графикон 11. Преглед 10 најбројнијих занимања за која послодавци најављују да имају могућност за организовање обуке



ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ У 2026. ГОДИНИ

Од укупног броја послодаваца који су учествовали у истраживању њих 97,99% не очекује вишак запослених у 2026. години, што је јако битан податак. Овако висок проценат сугерише да је привреда у фази у којој је примарни изазов како задржати постојећу радну снагу.

Вишак запослених у 2026. години очекује 2,1% анкетираних послодаваца. Најчешћи начин рјешавања вишка запослених је отказивање уговора о раду (1,27%). Овај податак није занемарљив и треба га узети у обзир при планирању активних мјера за наредни период. Тих 2,1% послодаваца су могли изабрати један или више начина збрињавања вишка радника који су приказани у наредној табели.

Табела 42. Начин збрињавања вишка радника у 2026. години

Да ли у 2026. години очекујете вишак запослених? Уколико да, изаберите начин рјешавања вишка радника.	Број послодаваца	Проценат*
Распоред на друго радно мјесто	2	0,21%
Распоред у другу организациону јединицу	2	0,21%
Отказ уговора о раду	12	1,27%
Обука, доквалификација, преквалификација	1	0,11%
Скраћивање радног времена	3	0,32%
Сарадња са Заводом (збрињавање радника у процесу стечаја, ликвидације)	1	0,11%
Остало	6	0,64%
Не очекујем вишак запослених у 2026. години	925	97,99%

*Проценат избора понуђених опција у односу на укупан број послодаваца (N=944)

У опцији „остало” су најчешће наводили да сада не могу предвидјети евентуални вишак радника у 2026. години, а један одговор подразумијева раднике са смањеном радном способношћу као и немогућност распореда на друго радно мјесто.

У оквиру питања о вишку запослених истраживали смо и која занимања би могла добити отказ уговора о раду и број лица у датом занимању.

Табела 43. Број радника и занимања у оквиру очекиваног вишка радника у 2026. години

Занимања	Број радника
жељезнички сигналисти, скретничари и кочничари	5
економисти/економисткиње	4
продавачи/продавачице	4
конобари/конобарице, келнери/келнерице	3
радници/раднице за разне послове	2
службеници/службенице за пружање информација клијентима, д. н.	1
трговци/трговкиње у властитим трговинама	1
остали чистачи/чистачице	1
продавачи/продавачице на бензинским пумпама	1
Укупно	22

Подсјећамо да је 1,27% анкетираних послодаваца навело да очекује рјешавање вишка радника отказивањем уговора о раду. Овакви подаци нису статистички значајни за цијелу популацију, али посједују значајну индикативну вриједност.

Уважавајући чињеницу да је сваки послодавац кључни актер друштвено-економског развоја, ове податке интерпретирамо као специфичне сигнале који омогућавају рану идентификацију промјена и микротрендова на тржишту рада. Свака појединачна промјена у структури запослености пружа нам увид у динамику тржишта рада.

Профил занимања попут жељезничких радника сугерише структурне промјене у инфраструктурним предузећима. Комбиновано сектор трговине и угоститељства чини значајан дио (9 радника) укупног броја радника за које се предвиђа да ће бити проглашени вишком. С обзиром на то да су ово сектори са великом флуктуацијом, откази овдје могу бити посљедица оптимизације трошкова или пада куповне моћи.

Табела 44. Разлози могућих отказа уговора о раду у 2026. години

Разлози отказивања уговора о раду?	Број послодаваца
Смањење обима посла	9
Промјене у организацији пословања	2
Остало	2

Као основни разлог могућег отказивања уговора о раду највећи број послодаваца, тачније њих 9, наводи смањење обима посла, а два послодавца наводе промјене у организацији пословања. Два додатна одговора упућују на то да за одређени дио послодаваца, посебно у микро и малим предузећима, раст трошкова пословања директно угрожава одрживост радних мјеста; као и на изазове у планирању капацитета код послодаваца са малим бројем запослених, гдје су флексибилност и могућност замјене кадра ограничени.

САРАДЊА ПОСЛОДАВАЦА СА ЗАВОДОМ

САРАДЊА ПОСЛОДАВАЦА СА ЗАВОДОМ

У скоро свим подручјима сарадње са Заводом послодавци су исказали релативно висок ниво задовољства. Послодавци су најзадовољнији информисањем о понуди радне снаге (47,03%), оглашавањем слободних радних мјеста (42,9%) те посредовањем у запошљавању потребног профила радне снаге (39,09%).

Најуочљивија разлика у односу на податке из прошлости истраживања тржишта рада је пораст процента послодаваца који не користе услуге у 2025. години. Док је у 2024. години 42,5% послодаваца изјавило да не користи услугу оглашавања слободних радних мјеста, у 2025. тај број расте на 47,35%. Када је у питању услуга информисања о понуди радне снаге, проценат некоришћења је порастао са 38,5% на 43,54% у 2025. години. Код мјера суфинансирања запошљавања забиљежен је значајан скок некоришћења са 46,2% на 54,87% у 2025. години.

У 2025. години незадовољство је у скоро свим категоријама испод 2%, осим када је ријеч о задовољству услугом селекција кадра према потребама послодаваца гдје је евидентирано незадовољство од 2,75%.

Табела 45. Сарадња са Заводом и бироима за запошљавање, агрегирани приказ

Услуга	Задовољни	Неутрални	Незадовољни	Нисмо користили услугу	Без одговора	Укупно
Оглашавање слободних радних мјеста	42,9%	4,45%	0,95%	47,35%	4,34%	100%
Информисање о понуди радне снаге	47,03%	5,72%	0,74%	43,54%	2,97%	100%
Посредовање у запошљавању	39,09%	6,04%	1,69%	48,2%	4,98%	100%
Селекција према потребама послодавца	30,83%	5,3%	2,75%	52,86%	8,26%	100%
Мјере суфинансирања запошљавања	33,8%	3,81%	1,8%	54,87%	5,72%	100%
Програми обуке и преквалификације	12,5%	3,28%	0,53%	75,64%	8,05%	100%
Ажурност у испуњавању обавеза	32,42%	2,22%	0,32%	56,99%	8,05%	100%
Учешће на сајмовима запошљавања	8,47%	2,01%	0,11%	81,14%	8,26%	100%
Правна помоћ	16,1%	1,69%	0,11%	73,2%	8,9%	100%
Рјешавање проблема вишка запослених	15,47%	1,91%	0%	72,99%	9,64%	100%

Анализа добијених података показује да велики број анкетираних послодаваца не користи услуге Завода. Примјетан је раст процента послодаваца који не користе услуге посредовања у запошљавању, са 43,6% у 2024. години на 48,2% у 2025. години. Преко 50% анкетираних послодаваца није користило услугу селекције радне снаге и учешћа на сајмовима запошљавања. Ови подаци сугеришу да је потребно редефинисати начин на који се врши процес посредовања и сарадње са послодавцима.

Динамика коришћења осталих услуга Завода условљена је природом самих активности и екстерним економским факторима. Учесће послодаваца у мјерама суфинансирања запошљавања, као и у програмима обуке и преквалификације директно је детерминисано интензитетом активних мјера које проводи Завод, односно расположивим буџетским оквирима за ове намјене. Услуге правне помоћи и подршке при рјешавању проблема вишка запослених континуирано су доступне свим послодавцима тако да релативно низак степен потражње за овим видовима интервенције представља позитиван економски индикатор, који указује на стабилност пословања и одсуство значајнијих поремећаја у структури радне снаге.

Графикон 12. Сарадња са Заводом за запошљавање



Могућност да изнесу конкретно задовољство/незадовољство услугама Завода искористила су 54 послодаваца. На основу достављених квалитативних одговора извршена је категоризација њихових ставова и искустава. Одговори су груписани у пет кључних тематских цјелина:

1. Фискална политика и захтјеви за подстицајима – велики број послодаваца фокус ставља на економску одрживост и потребу за мањим оптерећењима, вишеструки су захтјеви за смањењем пореских оптерећења на плате; потреба за већим износима средстава кроз програме суфинансирања запошљавања, потешкоће при пријављивању због специфичних дјелатности или критеријума који онемогућавају приступ средствима, примједбе на дужину периода праћења/задржавања радника по пројектима (сугестија да је једна година оптималан период).

2. Дефицит радне снаге и неусклађеност образовања – истичу озбиљан несклад између понуде на евиденцији и стварних потреба привреде, недостатак специфичних вјештина, посебно се наглашава дефицит у ауто-индустрији (механика и електроника), грађевинарству (руковаоци машинама) и занатским занимањима (попут возача камиона, пекара и столара), апели за усклађивање образовног система са потребама тржишта рада, захтјеви за организовањем бесплатних обука, доквалификација и преквалификација (нпр. за завариваче, браваре, столаре).

3. Искуства са незапосленим лицима – наводе да се лица са евиденције често не одазивају на позиве или свјесно одбијају запослење иако су радно способна; слаб интерес младих за одређене секторе пословања.

4. Стабилност и специфичности пословања – дио послодаваца функционише изван активних мјера због специфичне природе посла, односно послодавци који годинама имају исти број запослених и не планирају промјене, предузећа која запошљавају искључиво чланове породице, ослањање на препоруке постојећих радника умјесто на званичне базе Завода.

5. Дигитализација и модернизација услуга – послодавци предлажу административна унапређења, потребу за дигитализацијом процеса и једноставнијим приступом бази кандидата, дијелом нису информисани о услугама које реализује Завод.

Ови квалитативни подаци допуњују статистику из табеле бр. 42, гдје је примјетно да иако су корисници услуга углавном задовољни, велики број послодаваца и даље не користи специфичне услуге.

УНАПРЕЂЕЊЕ САРАДЊЕ

Преко 30% послодаваца је дало конкретне приједлоге, примједбе или изразило задовољство у оквиру питања како унаприједити сарадњу између Завода и послодаваца. Теме су конзистентне и дјелимично се преклапају са квалитативним одговорима и у претходном питању које се односило на задовољство услугама Завода.

На основу свих наведених коментара извршена је категоризација у 10 кључних група.

Табела 46. Препоруке за унапређење сарадње, агрегирани приказ

	Категорија	Суштина коментара послодаваца	Учесталост коментара
1.	Квалитет евиденције	Огромна већина сматра да су незапослена лица „пасивна” и да траже само папир за осигурање и свјесно одбијају посао.	Екстремно висока
2.	Финансијски подстицаји	Износи (нпр. 5,000.00 KM) оцијењени су као недовољни због инфлације; тражи се већи поврат пореза и доприноса.	Висока
3.	Доступност програма	Послодавци траже да јавни позиви буду отворени током цијеле године, а не периодично и кратко.	Висока
4.	Дефицитарна занимања	Хронични недостатак занатлија: возачи, бравари, пекари, кувари, тесари и грађевински радници.	Критична
5.	Образовање и обука	Траже да Завод финансира специфичне преквалификације и да се уписна политика у школама прилагоди привреди.	Средња/висока
6.	Дигитализација и информације	Потреба за обавјештењима, онлајн апликацијама и лакшим приступом бази кандидата.	Средња
7.	Локална сарадња	Истакнута веома позитивна искуства са љубазношћу и ажурношћу запослених у одређеним бироима.	Позитиван тренд
8.	Мали предузетници	Ове фирме се осјећају запостављено у односу на велике и траже прилагођене критеријуме подршке.	Средња
9.	Администрација	Захтјев за поједностављење процедура приликом учешћа у активним мјерама.	Средња
10.	Тржишни изазови	Жале се на одлив радне снаге у иностранство, проблем честог боловања и нелојалну конкуренцију (рад на црно).	Системски изазов

Доминантни проблеми, попут пасивности незапослених лица на евиденцији и недостатка квалификованог занатског кадра, указују на то да тренутна понуда радне снаге не прати стварну потражњу привреде. Такође, захтјеви за ревизијом финансијских износа подстицаја и већом флексибилношћу јавних позива јасно поручују да је активне мјере потребно прилагодити новим тржишним околностима.

Спремност преко 30% послодаваца да кроз конкретне приједлоге учествују у унапређењу услуга представља значајан ресурс за будуће планирање.

ПРЕГЛЕД НАЈВАЖНИЈИХ НАЛАЗА И ПРЕПОРУКА

ПРЕГЛЕД НАЈВАЖНИЈИХ НАЛАЗА И ПРЕПОРУКА

У првом дијелу су, кроз податке о запослености и незапослености у Републици Српској, узимајући у обзир анкетну стопу незапослености као и запошљавање лица са евиденције и потребе послодаваца, приказани основни показатељи стања на тржишту рада у Републици Српској у 2025. години.

Анкетирањем послодаваца подаци о тржишту рада се употпуњују подацима о стању, потребама и проблемима у запошљавању радника у одређеним занимањима као и подацима који се односе на пројекције за 2026. годину.

КЉУЧНИ НАЛАЗИ

1. **Структурни дефицит радне снаге остаје доминантан проблем** иако је у 2025. години забиљежен благи пад процента послодаваца који наилазе на потешкоће при запошљавању. Више од трећине послодаваца и даље не може да обезбиједи потребан кадар, при чему су проблеми израженији у источним и руралним дијеловима Републике Српске.
2. **Кључни разлози тешкоћа при запошљавању су неусклађеност образовања и потреба тржишта рада**, недостатак практичних знања и вјештина, као и мањак радног искуства. Иако послодавци показују већу флексибилност у погледу формалних квалификација, основни проблем адекватних компетенција остаје неријешен.
3. **Постоји јасна промјена у понашању послодаваца**, који се све мање ослањају на строго дефинисана занимања а све више на конкретне радне вјештине. Ово указује на постепени прелаз са формалног на функционални приступ запошљавању.
4. **Планови запошљавања за 2026. годину су под опрезом**, условљени економском неизвјесношћу, висином трошкова рада и доступношћу радне снаге. Запошљавање се најчешће планира као замјенско или ограничено проширење капацитета, а не као динамичан раст броја радних мјеста.
5. **Услови рада у 2026. години** показују јасну промјену односа снага на тржишту рада у корист радника, прије свега кроз масовно планирано повећање плата. Чак 72,56% анкетираних послодаваца планира раст зарада, што представља значајан скок у односу на 2025. годину и указује на изражене проблеме са задржавањем радне снаге. Ипак, за скоро 90% радника повећање ће бити ограничено на до 10%, што упућује на то да је ријеч углавном о компензацији инфлације, а не о суштинском побољшању животног стандарда.
6. **Низак ниво технолошких промјена и ограничени капацитети за обуке остају непромијењени**. Као и у претходном периоду, већина послодаваца не планира значајне технолошке иновације нити има капацитет за организовање обука. Са свега 15,78% послодаваца који су спремни за менторство системске мјере не могу постићи масовност. Постоји опасност да би се обуке проводиле само код већих и економски

снажнијих субјеката, док ће мала и средња предузећа (којима је кадар најпотребнији) остати ускраћена јер немају капацитет за менторство.

7. **Тржиште рада остаје релативно затворено за рањиве категорије** – ограничена је спремност послодаваца да запошљавају теже запошљиве категорије. Највећа отвореност и даље постоји према младима без радног искуства, док су остале категорије теже запошљивих маргинализоване, што потврђује потребу за циљаним активним мјерама.
8. **Сарадња са Заводом је оцијењена као квалитетна**, уз веома низак ниво незадовољства, али је истовремено забиљежен раст броја послодаваца који уопште не користе услуге Завода. Велики проценат послодаваца и даље остаје изван сегмента специфичних услуга (сајмови, правна помоћ), што оставља простор за додатну промоцију тих услуга у будућности. Спремност преко 30% анкетираних послодаваца да кроз конкретне приједлоге учествују у унапређењу услуга представља значајан ресурс за будуће планирање.
9. **Квалитативни налази указују на системске проблеме тржишта рада**, укључујући пасивност дијела незапослених лица на евиденцији, постојање неформалног тржишта рада, одлив радне снаге у иностранство и смањен интерес младих за поједине секторе.

КЉУЧНЕ ПРЕПОРУКЕ

1. **Унаприједити сарадњу са послодавцима** – надоградити постојећу праксу кроз израду годишњег плана сарадње са послодавцима који ће, поред дефинисаних активности (посјете, информативни састанци, сајмови запошљавања, промоција услуга), укључити јасне циљеве, мјерљиве индикаторе учинка и територијалне приоритете. Посебан фокус ставити на проактивно иницирање контакта са послодавцима који тренутно не користе услуге Завода.
2. **Наставити и продубити дијалог са послодавцима** с циљем идентификације дефицитарних занимања и кључних вјештина, уз помјерање фокуса са формалних квалификација на практичне компетенције. Добијене информације користити као основу за планирање активних мјера запошљавања.
3. **Јачати и модернизовати функцију посредовања у запошљавању** – унаприједити процес посредовања кроз технолошка рјешења, дигитализацију услуга и развој функционалних алата за повезивање понуде и потражње радне снаге. Посебну пажњу посветити селекцији кадра и активирању лица на евиденцији, с циљем повећања релевантности услуга Завода за послодавце.
4. **Системски дијелити резултате истраживања са кључним актерима тржишта рада** – наставити праксу размјене података са ресорним министарствима, образовним институцијама, локалним заједницама и социјалним партнерима, уз нагласак на коришћење резултата истраживања као аналитичке основе за креирање јавних политика и мјера запошљавања.

5. **Јачати везу између образовног система и тржишта рада** – указивати на потребу прилагођавања уписних политика, наставних планова и програма реалним потребама привреде, уз активну улогу Завода у промоцији цјеложивотног учења, образовања одраслих и развоја дефицитарних занимања, посебно у занатским и техничким областима. Неопходно је креирати програме за обуку, са посебним фокусом на дрвопрераду, текстил и угоститељство, гдје је потреба за обуком највећа. Модернизација путем дигитализације и јачање превентивних обука остају кључни путеви ка смањењу јаза између понуде и потражње и изградњи ефикаснијег тржишта рада у Републици Српској.
6. **Рedefинисати и прилагодити активне мјере запошљавања новим тржишним условима** – на основу налаза истраживања за 2025. годину, ускладити финансијске подстицаје, критеријуме и трајање мјера са реалним потребама послодаваца и кретањима на тржишту рада, уз посебан приступ малим и микро предузећима и регијама са израженим дефицитом радне снаге.
7. **Интензивније промовисати услуге и резултате рада Завода** – унаприједити видљивост услуга Завода и резултата истраживања тржишта рада кроз циљане промотивне активности, дигиталне канале и директну комуникацију са послодавцима како би се смањио проценат некоришћења услуга и ојачала институционална улога Завода.