

Pregledi P-27

Obilježja tržišta rada i određivanja plaća u Hrvatskoj: rezultati Ankete poduzeća

Marina Kunovac i Andreja Pufnik

Zagreb, listopad 2015.



HNB

PREGLEDI P-27

IZDAVAČ

Hrvatska narodna banka
Direkcija za izdavačku djelatnost
Trg hrvatskih velikana 3, 10002 Zagreb
Telefon centrale: 01/4564-555
Telefon: 01/4565-006
Telefaks: 01/4564-687

WEB-ADRESA

www.hnb.hr

GLAVNI UREDNIK

Evan Kraft

UREDNIŠTVO

Ljubinko Jankov
Gordi Sušić
Maroje Lang
Boris Vujčić

UREDNIKA

Romana Sinković

GRAFIČKI UREDNIK

Božidar Bengez

DIZAJNER

Vjekoslav Gjergja

LEKTORICA

Sanda Uzun-Ikić

Za stajališta iznesena u ovom radu odgovorni su autori i ta stajališta nisu nužno istovjetna službenim stajalištima Hrvatske narodne banke.

Molimo korisnike ove publikacije da pri korištenju podataka obavezno navedu izvor.

Sve eventualno potrebne korekcije bit će unesene u web-verziju.

ISSN 1334-0085 (online)



HNB

HRVATSKA NARODNA BANKA

PREGLEDI P-27

**Obilježja tržišta rada i određivanja plaća u
Hrvatskoj: rezultati Ankete poduzeća**

Marina Kunovac i Andreja Pufnik

Zagreb, listopad 2015.

Sažetak

Podaci prikupljeni tijekom provođenja Ankete o tržištu rada i određivanju plaća u Hrvatskoj, koja je provedena tijekom druge polovine 2014. godine u sklopu projekta istraživačke mreže za dinamiku plaća Europske središnje banke, pokazuju da su najrasprostranjeniji gospodarski šokovi kojima su poduzeća bila izložena u razdoblju od 2010. do 2013. bili šok nelikvidnosti, šok potražnje te nepovoljni uvjeti financiranja. Poduzeća su se nepovoljnim gospodarskim uvjetima prilagodila smanjivanjem troškova poslovanja, ponajviše smanjivanjem troškova rada. Dominantna strategija smanjivanja troškova rada bilo je smanjenje broja zaposlenih osoba, i to individualna otpuštanja, ali i neobnavljanje privremenih ugovora pri isteku te zamrzavanje i smanjenje novih zapošljavanja. U prvim godinama krize relativno mali udio poduzeća u Hrvatskoj smanjivao je nominalne plaće nastojeći se prilagoditi negativnom gospodarskom šoku, no taj se udio iz godine u godinu povećavao, kao i postotak radnika obuhvaćenih smanjenjem plaća. Iako ovaj podatak upućuje na smanjivanje rigidnosti plaća u Hrvatskoj, prema drugim pokazateljima unatoč tome formiranje plaća u Hrvatskoj ne možemo smatrati fleksibilnim. Tako znatan udio poduzeća mijenja plaće rjeđe nego jednom godišnje, trećina poduzeća indeksira plaće u odnosu na inflaciju, a kolektivni ugovori reguliraju plaće za oko polovinu zaposlenih u privatnom sektoru.

Ključne riječi:

trošak radne snage, zaposlenost, rigidnost plaća, kolektivno pregovaranje, anketni podaci

JEL klasifikacija:

J30, J31, J32, J33, J38, J51

Sadržaj

Sažetak

1. Uvod	1
2. Ekonomska aktivnost, zaposlenost i plaće u Hrvatskoj od početka krize	2
3. Utjecaj promjena u gospodarskom okružju na poslovanje poduzeća i tržište rada	3
4. Prilagodba radne snage	6
5. Prilagodba plaća	8
5.1. Kolektivno pregovaranje	9
5.2. Nominalna i realna rigidnost plaća	10
5.3. Rigidnost plaća novozaposlenih radnika	12
5.4. Demonstracijski učinak smanjenja plaća u javnom sektoru	13
6. Postojanje sinkroniziranosti između odluka o promjeni plaća i cijena	14
7. Zaključak	14
8. Literatura	15
Dodatak A. Provedba Ankete	17
Dodatak B. Anketa o tržištu rada i određivanju plaća u Hrvatskoj	19
Dodatak C. Rezultati Ankete	30

1. Uvod

Anketu poduzeća o obilježjima tržišta rada i načinu formiranja plaća HNB je proveo u drugoj polovini 2014. u sklopu istraživačke mreže za dinamiku plaća Europske središnje banke (engl. *Wage Dynamics Network*, WDN), u kojoj je sudjelovao prvi put. WDN je istraživačka mreža koja okuplja ekonomiste iz Europske središnje banke i nacionalnih središnjih banaka zemalja EU-a. Cilj je WDN-a detaljno istražiti obilježja formiranja plaća i drugih troškova rada kao i činitelja koji utječu na njihovu dinamiku te implikacije spomenutih kretanja za monetarnu politiku. Osim toga, nastoji se pojasniti odnos između plaća, troškova rada i cijena na razini poduzeća te na makroekonomskoj razini.

Troškovi radne snage važna su komponenta ukupnih troškova poduzeća te je njihova pravodobna prilagodba fluktuacijama gospodarske aktivnosti ključna za uspješno poslovanje i konkurentnost svakog poduzeća. Visoki ukupni troškovi rada u gospodarstvu mogu naštetiti konkurentnosti neke zemlje, što je posebice izraženo u malim otvorenim gospodarstvima u kojima je mogućnost vođenja aktivne politike tečaja ograničena visokom razinom euroizacije.

Prvi krug anketiranja poduzeća o formiranju plaća u sklopu projekta WDN-a proveden je u drugoj polovini 2007. i u prvoj polovini 2008. Osnovni ciljevi istraživanja bili su ispitati fenomen realne i nominalne rigidnosti plaća naniže, ispitati učestalost promjena plaća i cijena te postoji li poveznica u formiranju plaća i cijena u poduzećima, analizirati alternativne strategije smanjivanja troškova radne snage, analizirati određivanje plaća novozaposlenih radnika te prilagodbu poduzeća šokovima povećanja troškova. S obzirom na početak gospodarske krize potkraj 2008., u sklopu projekta WDN-a provedena je dodatna anketa sredinom 2009. godine, s ciljem da se ispita kako su se poduzeća prilagodila novim uvjetima

poslovanja nastalima zbog financijske krize i snažnog pada gospodarske aktivnosti te vrijedi li fenomen rigidnosti plaća nadalje i u uvjetima snažne kontrakcije gospodarstva zabilježene tijekom 2009. godine.

Početak 2014. odlučeno je da se unutar istraživačke mreže WDN treći put provede anketa o formiranju plaća u poduzećima, da bi se detaljnije ispitale promjene u gospodarskom okružju (promjene potražnje, pristupa vanjskom financiranju, platežne sposobnosti kupaca i sl.) koje su imale najveći utjecaj na aktivnost poduzeća te analizirali načini prilagodbe troškova radne snage u razdoblju od 2010. do 2013. Pritom je specifični cilj trećeg vala Ankete bio omogućiti dublji uvid u konkretne odrednice radnog zakonodavstva koje izravno utječu na trošak poslovanja poduzeća. U zemljama koje su provele reforme radnog zakonodavstva to omogućuje njihovu ocjenu sa stajališta efektivne fleksibilnosti na tržištu rada koju percipiraju poslodavci te prikupljanje informacija od poslodavaca o optimalnom smjeru daljnjih reformi, koje bi olakšale buduće poslovanje i prilagodbu na gospodarske fluktuacije za poduzeća. Za nositelje gospodarske politike vrlo je važna i ocjena poduzeća o tome koje su najznačajnije prepreke zapošljavanju radnika na neodređeno vrijeme (primjerice nesigurnost gospodarskih uvjeta, troškovi zapošljavanja i otpuštanja, visoki porezi na plaće, otežan pristup financiranju i sl.).

U skladu s provođenjem Ankete u ostalim zemljama EU-a i HNB je u razdoblju od rujna do studenoga 2014. proveo među poduzećima Anketu o tržištu rada i određivanju plaća u Hrvatskoj na uzorku poduzeća s pet ili više zaposlenih koja posluju u djelatnostima prerađivačke industrije, građevinarstva, trgovine i poslovnih usluga. Anketni upitnik izrađen je u sklopu WDN-a te je harmoniziran među zemljama EU-a. Anketa je bila

složena te je sadržavala ukupno 35 pitanja.¹ Za potrebe HNB-a Anketu je provela agencija za istraživanje tržišta Ipsos Puls. Bruto uzorak sadržavao je ukupno 4548 poduzeća, od čega je bilo 648 poduzeća iz građevinske djelatnosti, 1361 poduzeće iz prerađivačke industrije, 1365 poduzeća iz sektora trgovine i 1174 poduzeća iz segmenta poslovnih usluga. Finalni bruto uzorak poduzeća bio je dvoetafni stratificirani uzorak, i to prema djelatnosti te prema veličini poduzeća. Istraživanje je provedeno putem on-line i telefonske ankete. Na Anketu je odgovorilo ukupno 301 poduzeće, što znači da je odaziv (engl. *response rate*) iznosio 7%.

S obzirom na to da Hrvatska nije sudjelovala u prvom i drugom krugu anketiranja poduzeća u sklopu WDN-a, svi podaci prikupljeni u trećem krugu anketiranja detaljno su prikazani u ovom radu. Ostatak rada organiziran je na sljedeći način: kretanje gospodarske aktivnosti, zaposlenosti i plaća u Hrvatskoj od početka krize prikazano je u drugom poglavlju. U trećem se poglavlju istražuje, na osnovi rezultata Ankete među poduzećima, utjecaj različitih činitelja u gospodarskom okružju (kao što je promjena platežne sposobnosti kupaca, promjena razine i kolebljivosti potražnje, pristupa vanjskom financiranju i dr.) na poslovanje poduzeća. Na

taj se način omogućuje usporedba efektivnih gospodarskih kretanja s kretanjima percipiranim od strane sudionika Ankete. Nadalje, u ovom se poglavlju analizira kako su se kretali ukupni troškovi anketiranih poduzeća u Hrvatskoj, koje su troškovne komponente poduzeća prilagodila tijekom krize te se ispituje raširenost primjene različitih strategija prilagodbe troškova rada (prilagodba plaća, broja zaposlenika, radnog vremena i sl.). U četvrtom se poglavlju ispituju najčešće korištene strategije smanjivanja broja zaposlenika (kao što je neobnavljanje privremenih ugovora o radu, zamrzavanje novih zapošljavanja, rano umirovljenje, privremena i kolektivna otpuštanja i dr.). Nadalje, u tom se poglavlju analizira i utjecaj reforma tržišta rada na olakšanje prilagodbe radne snage te se istražuju glavne prepreke s kojima se poduzeća susreću pri zapošljavanju radnika s ugovorima na neodređeno vrijeme. U petom poglavlju istražuju se raširenost kolektivnog pregovaranja, pokazatelji nominalne i realne rigidnosti plaća te rigidnosti plaća novozaposlenih radnika te se analizira demonstracijski učinak smanjenja plaća u javnom sektoru. U šestom poglavlju ispituje se postojanje sinkroniziranosti između odluka o promjeni plaća i cijena. Glavni zaključci istraživanja dani su u sedmom poglavlju.

2. Ekonomska aktivnost, zaposlenost i plaće u Hrvatskoj od početka krize

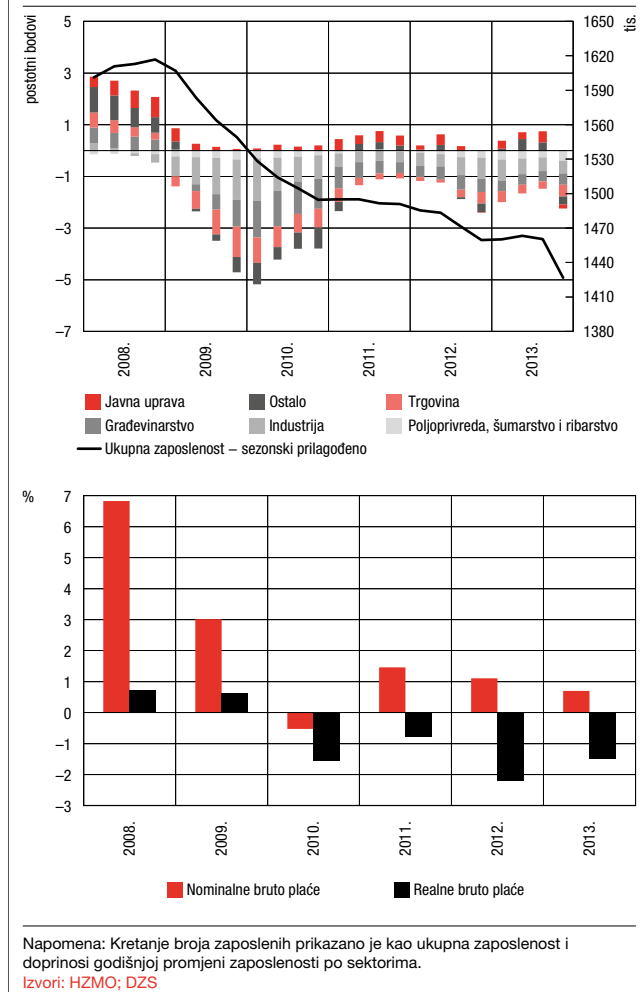
U razdoblju od 2010. do 2013. kretanja na tržištu rada u Hrvatskoj bila su pod utjecajem dugotrajne gospodarske krize. Nakon snažnog pada BDP-a u 2009. godini (–7,4%), njegovo smanjivanje nastavljeno je i u sljedećim godinama, te je na kraju 2013. godine kumulativni pad BDP-a iznosio 12%. Izrazito nepovoljna kretanja zabilježena su u sektorima građevinarstva, industrije i trgovine, prijevoza, smještaja i pripreme i usluživanja, gdje je zabilježen pad bruto dodane vrijednosti od redom 41%, 19% i 16%, dok su u uslužnim djelatnostima kretanja bruto dodane vrijednosti bila stagnantna. Gospodarska kretanja u Hrvatskoj u posljednjih pet godina bila su izrazito nepovoljna u usporedbi s drugim zemljama EU-a s obzirom na to da je Hrvatska uz Grčku

jedina zemlja koja od početka krize 2009. pa do trenutka provođenja Ankete nije nijedne godine ostvarila rast gospodarske aktivnosti. Također, kumulativno smanjenje BDP-a u Hrvatskoj bilo je drugo najsnažnije među zemljama EU-a, poslije Grčke.

Ovakva kretanja rezultirala su zamjetljivim pogoršanjem svih pokazatelja tržišta rada. Broj zaposlenih osoba smanjen je za više od 10% u razdoblju od početka krize do 2013. Pritom je smanjenje broja zaposlenih osoba bilo najizrazitije u privatnom sektoru (–14%), i to u djelatnostima građevinarstva (–34%), industrije (–18%) i trgovine (–15%). Djelatnost turizma i ostale uslužne djelatnosti imale su stagnantna kretanja broja zaposlenih osoba. U skladu sa snažnim smanjenjem broja zaposlenih osoba, broj nezaposlenih osoba porastao je te se stopa nezaposlenosti udvostručila s prosječne vrijednosti od 8,5% u 2008. na 17,3% u 2013.

¹ Upitnik je priložen u Dodatku B.

Slika 1. Kretanje broja zaposlenih i kretanje nominalnih i realnih plaća, 2008. – 2013.



Unatoč snažnom padu broja zaposlenih osoba, kada je riječ o cijeni rada, nominalne bruto plaće nastavile su rasti tijekom krize, osim u 2010. Ipak, u usporedbi s prosječnim pretkriznim rastom plaća većim od 6% godišnje, dinamika rasta nominalnih bruto plaća znatno je usporena. S druge strane, realne bruto plaće kontinuirano su se smanjivale počevši od 2010. te su tijekom 2013. bile za 6% niže nego u pretkriznom razdoblju.

Tijekom referentnog razdoblja na koje se odnosi ovaj upitnik, ali i razdoblja efektivnog provođenja upitnika (druga polovina 2014.) ni nadalje se nije nazirao završetak recesije u Hrvatskoj, pa je neizvjesnost budućih kretanja bila iznimno visoka. Stoga upitnik sadržava posebnu sekciju pitanja koja je posvećena promjenama u gospodarskom okružju koja omogućuje izravno vrednovanje utjecaja krize na poslovanje svakoga pojedinog poduzeća, a čiji se rezultati analiziraju u nastavku.

3. Utjecaj promjena u gospodarskom okružju na poslovanje poduzeća i tržište rada

S obzirom na to da je Anketa o tržištu rada i određivanju plaća provedena za razdoblje od 2010. do 2013., što je za Hrvatsku razdoblje dugotrajne gospodarske krize, pravovaljano tumačenje dobivenih rezultata nije moguće bez prvotne kvantifikacije glavnih promjena u ekonomskom okružju i njihova izravnog utjecaja na poslovanje poduzeća.

Nepovoljan utjecaj dugotrajne krize na poduzeća u Hrvatskoj jasno je vidljiv iz rezultata Ankete. Oko tri četvrtine poduzeća ostvarile su umjereno ili snažno smanjenje aktivnosti poduzeća, koje je bilo uzrokovano nepovoljnim djelovanjem nekoga od sljedećih činitelja: promjena platežne sposobnosti kupaca i njihove sposobnosti

ispunjavanja ugovornih obveza (55%), promjena razine potražnje za proizvodima/uslugama (46%), kolebljivosti/neizvjesnosti potražnje (44%), dostupnosti dobara neophodnih za proizvodnju od uobičajenih dobavljača (24%) i pristupa vanjskom financiranju uobičajenim kanalima (21%). Pritom 35% poduzeća smatra da je utjecaj najmanje jednoga od navedenih činitelja na poslovanje poduzeća bio iznimno snažan. Nadalje, ona poduzeća koja su uputila na snažno smanjenje aktivnosti uglavnom smatraju da su činitelji koji su utjecali na pad aktivnosti poduzeća dugotrajne naravi (73%), što je u skladu sa zabilježenim makroekonomskim kretanjima.

Podaci o promjenama u gospodarskom okružju jasno odražavaju najznačajnije gospodarske probleme s kojima se poduzeća u Hrvatskoj susreću u svom poslovanju. Široka rasprostranjenost šoka nelikvidnosti zbog smanjene platežne sposobnosti kupaca nije iznenađujuća, s obzirom na to da nelikvidnost može nepovoljno djelovati na poduzeća čija je aktivnost izravno izložena nepovoljnom šoku potražnje, ali i na poduzeća koja nisu izravno pretrpjela bilo kakav drugi gospodarski šok.²

Nadalje, rasprostranjenost šoka potražnje odražava gospodarska kretanja zabilježena u pojedinim djelatnostima NKD-a. Tako je nepovoljan šok potražnje naj snažnije utjecao na poduzeća koja posluju u sektoru građevinarstva, što je u skladu sa zabilježenim kumulativnim smanjenjem bruto dodane vrijednosti u tom sektoru za više od 40%. S druge strane, sektori usluga i trgovine pokazali su se najotpornijima na krizu, iako je i u tim djelatnostima trećina poduzeća osjetila nepovoljan utjecaj krize. Sveukupno, negativan šok domaće potražnje (zabilježen kod 49% poduzeća) bio je snažniji od šoka inozemne potražnje, s kojim je bilo suočeno oko 24% poduzeća. Smanjenje potražnje neravnomjerno se odrazilo na poduzeća u Hrvatskoj ovisno i o njihovoj veličini. Tako je čak 63% poduzeća s manje od 50 zaposlenih zabilježilo negativan šok potražnje, u odnosu na 44% srednjih poduzeća (50 do 199 zaposlenih) i 35%

velikih poduzeća (200 i više zaposlenih).

S obzirom na važnost financiranja kao potpore razvoju poslovanja i gospodarskoj aktivnosti općenito, u Anketi se istražuje jesu li se poduzeća u svom poslovanju suočila s nedostupnošću kredita te jesu li postojeći uvjeti financiranja (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški za efektivno financiranje poduzeća. Samo 21% ispitanika smatra da je smanjen pristup vanjskom financiranju uobičajenim kanalima nepovoljno djelovao na aktivnost poduzeća, pa se čini da je šok financiranja bio znatno manje izražen u usporedbi sa šokom nelikvidnosti ili potražnje.³ Ipak, u daljnjim pitanjima provedena je detaljnija analiza dostupnosti i uvjeta različitih segmenata kreditiranja. Rezultati pokazuju da iako poduzeća u usporedbi s drugim šokovima relativno rijetko percipiraju nepovoljno djelovanje šoka financiranja na svoje poslovanje, 34% poduzeća smatra da je nedostupnost kredita za financiranje obrtnoga kapitala, novih ulaganja ili refinanciranje duga bila relevantna ili vrlo relevantna za poslovanje poduzeća, dok čak 52% poduzeća smatra da su uvjeti financiranja za obrtni kapital, financiranje novih ulaganja ili refinanciranje duga bili teški. Rezultati Ankete pokazuju da je u djelatnosti trgovine najmanji udio poduzeća bio suočen s vrlo naglašenim problemom nedostupnosti kredita odnosno preteškim uvjetima za odobravanje kredita.

Tablica 1. Utjecaj platežne sposobnosti kupaca i njihove sposobnosti ispunjavanja ugovornih obveza te utjecaj razine potražnje za proizvodima u razdoblju od 2010. do 2013. na aktivnost poduzeća, prema djelatnostima NKD-a, udio poduzeća u postocima

	Platežna sposobnost kupaca i njihova sposobnost ispunjavanja ugovornih obveza			Razina potražnje za proizvodima/uslugama		
	Umjereno/snažno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno/snažno povećanje	Umjereno/snažno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno/snažno povećanje
Industrija	46	40	14	47	18	35
Građevinarstvo	82	17	1	76	12	11
Trgovina	57	39	4	43	9	48
Usluge (H-J, L-N)	55	36	10	36	30	34
Ukupno	55	36	9	46	19	35

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća (engl. *employment adjusted weights*), koji se izračunavaju tako da se ukupan broj zaposlenih u populaciji u svakom stratumu podijeli s brojem poduzeća u ostvarenom uzorku u svakom stratumu. Spomenuti ponder jednak je za sva poduzeća u određenom stratumu.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

2 Visoka nelikvidnost u poslovanju pokušala se smanjiti donošenjem Zakona o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi (NN, br. 108/2012.), koji se primjenjuje od listopada 2012., a kojim je propisano da rok ispunjenja novčanih obveza između poslovnih subjekata može iznositi do 60 dana. Prema preliminarnim rezultatima čini se da ovaj zakon nije uspio znatnije smanjiti vrijeme ispunjavanja novčanih obveza.

3 Ovi su rezultati u skladu s rezultatima Ankete o kreditnoj aktivnosti banka HNB-a koji pokazuju da su standardi odobravanja kredita poduzećima tijekom 2012. i 2015. umjereno pooštreni. Za više informacija vidi HNB (2014.).

Tablica 2. Relevantnost komponenata financiranja za poduzeća, u razdoblju od 2010. do 2013., udio poduzeća u postocima

	Nije relevantno	Malo relevantno	Relevantno	Vrlo relevantno
Nije bio dostupan kredit za financiranje obrtnoga kapitala.	60	11	20	9
Nije bio dostupan kredit za financiranje novih ulaganja.	52	20	20	8
Nije bio dostupan kredit za refinanciranje duga.	66	13	13	8
Kredit za financiranje obrtnoga kapitala bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški.	49	11	27	13
Kredit za financiranje novih ulaganja bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški.	42	12	36	10
Kredit za refinanciranje duga bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški.	55	14	20	11

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

Na osnovi prikazanih rezultata možemo zaključiti da su nelikvidnost i dugotrajni šok potražnje bili glavni nepovoljni gospodarski šokovi s kojima su se susrela poduzeća u Hrvatskoj. Također, većina poduzeća susrela se s nepovoljnim uvjetima (kamatna stopa ili drugi uvjeti) u nekom od segmenata kreditiranja. Stoga se u nastavku Ankete analizira na koji su način poduzeća prilagodila poslovanje nepovoljnim gospodarskim uvjetima. Suočena s nepovoljnim gospodarskim šokom, poduzeća mogu smanjiti troškove poslovanja, smanjiti obujam proizvodnje, smanjiti profite poduzeća ili korigirati cijene svojih proizvoda. Prethodna istraživanja provedena tijekom drugoga vala WDN-a na samom početku krize 2009. (Fabiani et al., 2015.) pokazala su da je smanjivanje troškova najvažnija strategija prilagodbe poduzeća korištena u EU-u, dok se smanjenje cijena, proizvodnje i profita rabe rjeđe. Također, autori pokazuju da su poduzeća u EU-u neposredno nakon izbijanja krize smanjila ponajprije troškove rada, dok su prilagodba troškova inputa i troškova financiranja bile manje učestale. U nastavku analiziramo kako su se kretali troškovi anketiranih poduzeća u Hrvatskoj te koje su troškovne komponente poduzeća prilagodila tijekom krize.

Rezultati pokazuju da je malo manje od trećine poduzeća (28%) zabilježilo umjereno ili snažno smanjenje ukupnih troškova poslovanja, a istodobno je kod 27% poduzeća zabilježeno smanjenje troškova radne snage. Smanjenje troškova radne snage najraširenije je bilo u djelatnostima prerađivačke industrije i poslovnih usluga.

Ako se analiziraju poduzeća koja su pretrpjela umjeren ili snažan negativan šok potražnje, vidljivo je da je prilagodba smanjivanjem troškova poslovanja bila raširenija: 41% poduzeća smanjilo je ukupne troškove poslovanja, pri čemu je dominantna strategija smanjivanja troškova bilo smanjivanje troškova radne snage (42%). Poduzeća izložena negativnom šoku potražnje

prilagodila su se i smanjivanjem troškova inputa korištenih u proizvodnji (27%), kao i smanjivanjem troškova financiranja (19%).

Tablica 3. Kretanje ukupnih troškova i troškova rada za poduzeća u razdoblju od 2010. do 2013., udio poduzeća u postocima

	Umjereno/ snažno smanjenje	Nepromije- njeno	Umjereno/ snažno povećanje
Ukupni troškovi	28	13	59
Ukupni troškovi za poduzeća koja su doživjela negativan šok potražnje	41	13	46
Troškovi radne snage	27	25	48
Troškovi radne snage za poduzeća koja su doživjela negativan šok potražnje	42	30	28

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

S obzirom na to da je cilj Ankete o tržištu rada i određivanju plaća ispitati različite strategije prilagodbe troškova rada poduzeća tijekom krize te općenito analizirati utjecaj krize na ishode na tržištu rada, u nastavku upitnika dana je detaljna analiza pojedinih komponenata troškova radne snage. Smanjenje troškova radne snage može se realizirati prilagodbom faktora rada u proizvodnom procesu, i to smanjivanjem inputa rada (engl. *extensive margin adjustment*) zbog otpuštanja zaposlenika, smanjenog zapošljavanja, prijevremenih umirovljenja i sl., ili smanjivanjem radnog vremena po zaposleniku (engl. *intensive margin adjustment*). Osim prilagodbe faktora rada u proizvodnom procesu trošak rada moguće je smanjiti i korekcijom plaća, pri čemu razlikujemo smanjenje osnovnih plaća i smanjenje troškova vezanih uz fleksibilne dijelove plaće, poput bonusa i sličnih povlastica.

Upitana o kretanju pojedinih komponenata troškova radne snage, većina poduzeća smatra da su troškovi osnovne plaće ostali nepromijenjeni ili su porasli, dok se troškovi vezani uz fleksibilne dijelove plaće (bonuse, povlastice) nisu znatnije mijenjali. S druge strane, troškovi vezani uz broj stalnih zaposlenika u poduzeću smanjili su se u velikog broja poduzeća.

Smanjenje troškova radne snage bilo je izrazito važno za poduzeća koja su pretrpjela negativan šok potražnje, pri čemu je ponovo najznačajnije smanjenje troškova povezanih s brojem stalnih zaposlenika. Tako je 64% poduzeća koja su pretrpjela šok potražnje

istodobno ostvarilo snažno ili umjereno smanjenje troškova vezanih uz broj stalnih zaposlenika.⁴ Sljedeća najznačajnija kategorija smanjenja troškova za poduzeća suočena s negativnim šokom potražnje u vezi je sa smanjenjem fleksibilnih dijelova plaće (42%).⁵ Stoga rigidnost plaća ne mora nužno biti povezana s rigidnošću ukupnih troškova rada. Ipak, hrvatska poduzeća ostvarila su znatne uštede i kod troškova osnovne plaće s obzirom na to da je 39% poduzeća koja su bila izložena negativnom šoku potražnje istodobno zabilježilo i smanjenje osnovne plaće svojih zaposlenika.

Tablica 4. Kretanje pojedinih komponenata troškova radne snage za poduzeća u razdoblju od 2010. do 2013., udio poduzeća u postocima

	Sva poduzeća		Poduzeća koja su doživjela negativan šok potražnje	
	Umjereno/snažno smanjenje	Umjereno/snažno povećanje	Umjereno/snažno smanjenje	Umjereno/snažno povećanje
Osnovna plaća ili plaća po učinku	23	38	39	23
Fleksibilni dijelovi plaće (bonusi, povlastice itd.)	24	18	42	11
Broj stalnih zaposlenika	42	33	64	26
Broj privremenih zaposlenika	25	31	39	9
Broj agencijskih radnika i ostalih	11	6	14	2
Radno vrijeme po zaposleniku	4	7	8	3
Ostale komponente troškova radne snage	13	28	21	15

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.
Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

4. Prilagodba radne snage

U nastavku upitnika poduzeća su detaljno ispitana o strategijama i načinima prilagodbe radne snage. Prilagodba faktora rada u proizvodnom procesu može se provoditi smanjivanjem broja zaposlenih osoba ili smanjivanjem broja odrađenih sati rada. U razdoblju od 2010. do 2013. godine 41% poduzeća susrelo se sa zamjetljivom potrebom smanjivanja broja zaposlenika ili mijenjanjem njihova sastava. Takva potreba za smanjivanjem broja zaposlenika bila je izrazitija kod poduzeća izravno pogođenih šokom potražnje (59%), u odnosu na ostala poduzeća (26%). Ona poduzeća kod kojih je zabilježena primjetljiva potreba za smanjivanjem broja zaposlenih osoba u nastavku upitnika upitana su o strategijama kojima su se pritom koristila. Najčešće strategije smanjivanja broja zaposlenika bile su: neobnavljanje

privremenih ugovora o radu po njihovu isteku (49%), pojedinačna otpuštanja (48%) te zamrzavanje ili smanjivanje novih zapošljavanja (40%). Skraćivanje radnog vremena te privremena i kolektivna otpuštanja nisu se pokazali kao strategije koje su mnogo korištene u hrvatskim poduzećima.

Nadalje, poduzeća su također upitana jesu li tijekom referentnog razdoblja aktivnosti povezane s prilagodbom radne snage u poduzeću poput otpuštanja ili

⁴ Prema Fabiani et al., 2015., smanjenje inputa rada pokazalo se kao najčešće korištena strategija smanjivanja troškova radne snage implementirana u zemljama EU-a tijekom 2009. na samom početku krize.

⁵ Babecky et al. (2009.) pokazuju da se u slučaju nominalne rigidnosti plaća poduzeća koriste alternativnim sredstvima prilagodbe (npr. smanjivanjem fleksibilnih dijelova plaće).

Tablica 5. Prikaz strategija kojima su se poduzeća koristila kako bi smanjila broj zaposlenika ili kako bi promijenila sastav zaposlenika kada je takva aktivnost bila hitna

	Relevantno i vrlo relevantno, u postocima
Neobnavljanje privremenih ugovora po njihovu isteku	49
Pojedinačna otpuštanja	48
Zamrzavanje ili smanjenje novih zapošljavanja	40
Programi ranog umirovljenja	34
Smanjenje broja agencijskih i ostalih radnika	25
Kolektivna otpuštanja	18
Nesubvencionirano skraćivanje radnog vremena (uključujući smanjenje broja prekovremenih sati)	18
Privremena otpuštanja	7
Subvencionirano skraćivanje radnog vremena	2

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

smatra da je on donio velike izmjene u provođenju aktivnosti povezanih s prilagodbom radne snage. S druge strane, moguće je da su poduzeća ocijenila razdoblje od 2010. do 2013. kao razdoblje u kojemu nije bilo reforme tržišta rada, s obzirom na to da je tek u 2013. implementiran samo manji dio reforme tržišta rada, dok su daljnje reforme uslijedile u 2014.⁷

U prvoj fazi reforme ZOR-a pojednostavljeni su postupak i trajanje kolektivnih otpuštanja te je fleksibilizirano korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme, dok zakonska zaštita zaposlenja za ugovore na neodređeno vrijeme i procedure pri zapošljavanju i otpuštanju nisu mijenjane. Fleksibilizacija ugovora na neodređeno vrijeme implementirana je tek u 2014., kada su pojednostavljene neke od procedura pri otpuštanju zaposlenika na neodređeno vrijeme, te je smanjena naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu. Iako je proces otpuštanja radnika zaposlenih preko ugovora na neodređeno vrijeme ostao i nadalje relativno složen, sveukupna

Tablica 6. Indeks zakonske zaštite zaposlenja i njegove potkomponente prije i nakon reforme Zakona o radu

	Indeks zakonske zaštite zaposlenja za ugovore na neodređeno vrijeme (EPR)	Indeks zakonske zaštite zaposlenja kod kolektivnih otpuštanja (EPC)	Indeks zakonske zaštite zaposlenja za ugovore na određeno vrijeme (EPT)
Hrvatska 2013., prije reforme ZOR-a	2,55	3,75	2,21
Hrvatska 2013., nakon donošenja prve faze reforme ZOR-a	2,55	3,00	1,96
Hrvatska 2014., nakon donošenja druge faze reforme ZOR-a	2,28	2,25	1,96
Prosjek zemalja OECD-a, 2013.	2,04	2,91	2,08

Napomena: Indikatori mogu poprimiti vrijednosti od 0 do 6, gdje 0 označuje iznimno fleksibilno, a 6 iznimno rigidno radno zakonodavstvo.

Izvori: HNB 2013.; Kunovac, M. 2014.; HNB 2014.; OECD 2013.

zapošljavanja radnika, prilagodbe radnog vremena ili premještanja radnika unutar poduzeća, postale teže ili jednostavnije. Većina poduzeća u Hrvatskoj (prosječno oko 75%) smatra da nisu zabilježene relevantne promjene u provođenju ovih aktivnosti. Ovo pitanje osmišljeno je i postavljeno s ciljem da omogući efektivnu evaluaciju reforme tržišta rada na poslovanje poduzeća u zemljama EU-a.⁶ S obzirom na to da je reforma tržišta rada u Hrvatskoj provedena tek u drugom dijelu 2013. i u prvoj polovini 2014., a referentno razdoblje navedeno u Anketi odnosi se na razdoblje od 2010. do 2013., to znatno otežava tumačenje rezultata o utjecaju reforme tržišta rada na pojedine aktivnosti na tržištu rada. Naime, moguće je da je dio poduzeća pri svojim odgovorima uzeo u obzir utjecaj reforme ZOR-a iz srpnja 2013., ali ne

reforma u obje faze zamjetljivo je fleksibilizirala hrvatsko tržište rada, te se zakonska zaštita zaposlenja približila prosjeku drugih zemalja.

S obzirom na to da je u vrijeme pripreme Ankete druga faza reforme Zakona o radu (kasnije provedena i donesena u kolovozu 2014.) bila još uvijek u fazi najave, bez dodatnih informacija o njezinu mogućem sadržaju, a uzimajući u obzir uočene nefleksibilnosti u prilagodbi

⁷ Ako su ispitanici odgovorili da su tijekom razdoblja od 2010. do 2013. uočili promjene u težini prilagodbe radne snage u poduzeću, u sljedećem pitanju upitani su pripisuju li takve promjene reformama Zakona o radu, promjenama u provođenju sudske prakse/zakona, promjenama u ponašanju sindikata ili promjenama u ponašanju pojedinaca. Tako npr. 50% ispitanika zabilježene promjene kod kolektivnih otpuštanja pripisuje promjenama Zakona o radu. Izmjenama Zakona o radu iz srpnja 2013. godine znatno je skraćeno najdulje dopušteno vrijeme odgode za provođenje kolektivnih otkaza (s 90 na 30 dana), dok je izmjenama iz kolovoza 2014. pojednostavljena procedura kolektivnog otpuštanja, s obzirom na to da je ukinuta obveza izrade programa zbrinjavanja viška radnika. Ipak, ovdje valja naglasiti da je sveukupan broj odgovora ispitanika koji su zabilježili promjene u težini kolektivnih otpuštanja malen (20%).

⁶ Većina zemalja EU-a provela je reforme tržišta rada nedugo nakon izbivanja krize, npr. Estonija u 2009., Španjolska u 2010., Italija u 2012. itd.

radne snage, ispitanici su dodatno upitani smatraju li potrebnima reforme Zakona o radu u Hrvatskoj u pojedinim područjima. Zanimljivo je da oko 50% ispitanika smatra potrebnima reforme Zakona o radu koje bi potaknule smanjenje troškova zapošljavanja i otpuštanja. Ovaj rezultat u skladu je s relativno visokom zakonskom zaštitom zaposlenja za ugovore na neodređeno vrijeme (EPR), koja je karakterizirala hrvatsko tržište rada prije i nakon donošenja prve faze reforme ZOR-a u 2013.

Tablica 7. Prikaz odgovora na pitanje „Smatrate li potrebnima reforme radnog zakonodavstva u Hrvatskoj koje bi uključivale sljedeće promjene?“, udio poduzeća u postocima

	Umjereno/ snažno smanjenje	Umjereno/ snažno povećanje
Troškovi otpuštanja	52	6
Troškovi zapošljavanja	52	8
Fleksibilnost radnog vremena	28	36
Troškovi ranog umirovljenja	37	18
Minimalne plaće	7	49
Troškovi koji proizlaze iz kolektivnih ugovora	39	13
Naknade za nezaposlene	17	28

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

Anketa također istražuje koje su glavne prepreke s kojima se poduzeća susreću pri zapošljavanju radnika s ugovorima na neodređeno vrijeme. S obzirom na to da se broj zaposlenih osoba kontinuirano smanjuje već šest godina zaredom, svaka informacija o eventualnim preprekama pri zapošljavanju radnika ima veliku vrijednost.

Neki od ponuđenih odgovora izravno se odnose na kretanja poslovnog ciklusa, dok ostali imaju ponajprije strukturni karakter. Rezultati pokazuju da su glavne prepreke s kojima se poduzeća susreću pri zapošljavanju radnika izravno vezane uz kretanje gospodarske aktivnosti s obzirom na to da 77% poduzeća navodi nesigurnost u vezi s gospodarskim uvjetima kao relevantnu ili vrlo relevantnu prepreku u zapošljavanju radnika. Usto, više od polovine anketiranih poduzeća slaže se da sljedeće strukturne rigidnosti djeluju kao prepreka pri zapošljavanju radnika: visoki porezi na plaće, visoki troškovi ostalih proizvodnih faktora osim rada, rizik promjene zakona o radu, nedostupnost radne snage s potrebnim vještinama i visoki troškovi otpuštanja.

Tablica 8. Glavne prepreke pri zapošljavanju radnika na neodređeno vrijeme

	Relevantno i vrlo relevantno, u postocima
Nesigurnost u vezi s gospodarskim uvjetima	77
Visoki porezi na plaće	71
Troškovi drugih inputa osim radne snage	62
Rizik da će se zakoni o radu promijeniti	61
Nedostatna dostupnost radne snage s potrebnim vještinama	59
Troškovi otpuštanja	59
Troškovi zapošljavanja	49
Pristup financiranju	48
Ostalo	45
Visoke plaće	44

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

5. Prilagodba plaća

Nakon što je analizirana prilagodba troškova rada poduzeća smanjivanjem inputa rada u proizvodnom procesu, u nastavku Ankete ispituje se jesu li poduzeća, i na koji način, prilagodila plaće svojih zaposlenika. Rezultati prethodna dva vala Ankete pokazali su da su poduzeća

uglavnom nesklona smanjivanju plaća svojih zaposlenika, čak i zbog snažnoga gospodarskog šoka.⁸ Osim analize učestalosti zamrzavanja ili smanjivanja plaća, u ovom dijelu upitnika prikupljaju se detaljne informacije o samom procesu formiranja plaća u poduzećima, od

⁸ Rezultati prvog vala Ankete pokazuju da bi prosječno 2,5% poduzeća u EU-u smanjilo plaće svojih zaposlenika zbog hipotetskoga gospodarskog šoka (WDN Final Report, 2009.). Rezultati drugog vala Ankete pokazuju da je 3,2% poduzeća u EU-u efektivno smanjilo plaće svojih zaposlenika kao odgovor na početak financijske krize u Europi (Fabiani et al., 2015.)

institucionalnih karakteristika poput rasprostranjenosti kolektivnih ugovora i indeksacije plaća, do frekvencije promjena plaća i informacija o plaćama novozaposlenih radnika, s obzirom na to da i ove informacije pružaju uvid u različite aspekte rigidnosti u formiranju plaća na tržištu rada.

5.1. Kolektivno pregovaranje

Prije same analize dinamike plaća Anketna prikuplja podatke o rasprostranjenosti kolektivnih ugovora u poduzećima u Hrvatskoj. Empirijska istraživanja pokazala su da postoji pozitivna veza između pokrivenosti zaposlenika kolektivnim ugovorima i realne rigidnosti plaća naniže⁹, odnosno da veća rasprostranjenost kolektivnih ugovora u gospodarstvu dovodi do povećane nefleksibilnosti realnih plaća. Udio zaposlenika pokrivenih kolektivnim ugovorima ključni je pokazatelj raširenosti kolektivnog pregovaranja. Rezultati Ankete poduzeća pokazuju da su u Hrvatskoj u 2013. godini kolektivnim ugovorima (koji se primjenjuju na nacionalnoj, regionalnoj, sektorskoj odnosno profesionalnoj razini ili na razini poduzeća) bile regulirane plaće za oko 47% zaposlenih u privatnom sektoru. Pritom je pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u velikim poduzećima dosegla 66%, dok je u manjim i srednjim poduzećima bila znatno niža

te se kretala između 26% i 34%.

Pokazatelj raširenosti kolektivnog pregovaranja prema anketnim rezultatima ne odstupa bitno od procjene koju iznosi Bagić (2010.), prema kojoj je u privatnom sektoru kolektivnim ugovorima pokriveno oko 55% zaposlenih. Pritom se napominje da je formalna razina pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj relativno visoka, ali da ne odražava vjerodostojno stvarno stanje i razvijenost kolektivnog pregovaranja u privatnom sektoru. Naime, granska razina kolektivnog pregovaranja nerazvijena je i neažurna¹⁰, a ima previše naglašen udio u ukupnoj pokrivenosti kolektivnim ugovorima, zahvaljujući kolektivnim ugovorima čije je važnije prošireno administrativnom odlukom resornog ministra, što se posebice odnosi na djelatnost trgovine i građevinarstva.

Rezultati Ankete poduzeća pokazuju da je u Hrvatskoj prisutan velik stupanj decentralizacije kolektivnog pregovaranja, odnosno da dominiraju kolektivni ugovori potpisani na razini poduzeća. Pritom se pokazalo da je, među poduzećima u kojima se primjenjuju kolektivni ugovori, njih 48% ugovor potpisalo na razini poduzeća, 22% na razini sektora, a 30% na obje razine. Spomenuti rezultati također su u skladu s Bagić (2010.), koji analizirajući sustav kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj ističe da je važno obilježje toga sustava njegova visoka razina decentraliziranosti, tj. kolektivno pregovaranje se

Tablica 9. Pokrivenost kolektivnim ugovorima u 2013.

	Udio poduzeća koja su u 2013. primjenjivala kolektivne ugovore, u postocima		Udio zaposlenika pokrivenih kolektivnim ugovorima, u postocima
	ugovorene na razini poduzeća	ugovorene na višoj ^a razini	
Ukupno	35	23	47
<i>Sektor</i>			
Prerađivačka industrija	39	13	41
Građevinarstvo	29	27	65
Trgovina	25	31	42
Poslovne usluge	42	27	51
<i>Veličina poduzeća (broj zaposlenih)</i>			
Mikropoduzeća (5 – 19)	24	17	26
Mala poduzeća (20 – 49)	21	14	32
Srednja poduzeća (50 – 199)	30	16	34
Velika poduzeća (≥200)	46	32	66

^a Na nacionalnoj, regionalnoj, sektorskoj ili profesionalnoj razini

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

9 Pogledati, primjerice, Dickens et al. (2007.) i Babecky et al. (2009.)

10 Kolektivni ugovori u privatnom sektoru prosječno su znatno stariji i imaju manji broj izmjena u odnosu na ugovore u javnom sektoru.

odvija pretežno na razini poduzeća (između sindikalnih povjerenika granskih sindikata ili vodstva sindikata na razini poduzeća i menadžmenta poduzeća). Stoga se većina važećih kolektivnih ugovora primjenjuje kod jednog poslodavca ili grupe povezanih poslodavaca (holding), dok je relativno mali broj kolektivnih ugovora koji reguliraju uvjete rada kod većeg broja poslodavaca na razini djelatnosti. Nerazvijenosti kolektivnog pregovaranja na razini djelatnosti pridonosi visoka fragmentiranost sindikalnog pokreta¹¹, slaba prisutnost granskih sindikata u pojedinim djelatnostima te nedovoljna organiziranost poslodavaca u pojedinim djelatnostima. Nadalje, tome pridonosi i rašireno stajalište sindikata da se orijentiraju na pregovore s menadžmentom, jer smatraju da od njih mogu dobiti više nego da pregovaraju s udrugom poslodavaca, zbog čega nemaju potrebe za inzistiranjem na granskim sporazumima.

5.2. Nominalna i realna rigidnost plaća

U nastavku Ankete nastojalo se detaljnije ispitati u kojoj je mjeri u hrvatskom gospodarstvu prisutna (ne)fleksibilnost promjene osnovnih plaća¹² naniže, s obzirom na to da su brojna istraživanja pokazala da je ona jedan od glavnih razloga koji u nepovoljnim gospodarskim uvjetima utječe na to da se teret prilagodbe troškova poslovanja prebaci na smanjenje broja zaposlenih¹³. Unatoč krizi prosječne nominalne plaće u hrvatskom gospodarstvu rastle su, iako se intenzitet rasta zamjetljivo usporio u odnosu na pretkrizno razdoblje.

U Anketi se kao indikator rigidnosti nominalnih plaća naniže (engl. *downward nominal wage rigidity*, DNWR) uzima udio poduzeća koji je u određenom razdoblju zamrznuo i/ili smanjio osnovne plaće. Rezultati Ankete pokazuju (Tablica 10.) da je u prvim godinama gospodarske krize (2010.) relativno mali udio poduzeća (7%) u Hrvatskoj smanjivao plaće nastojeći se prilagoditi negativnom gospodarskom šoku, no taj se udio iz godine u godinu povećavao te je u 2013. dosegnuo 16%. Pritom se udio poduzeća koja su smanjivala plaće tijekom spomenutog razdoblja najviše povećao u građevinarstvu te kod velikih poduzeća. Nadalje, postotak

radnika obuhvaćenih smanjenjem plaća znatno se povećao (sa 76% u 2010. na 96% u 2013.). S druge strane, znatan i relativno stabilan udio poduzeća (približno 13%) tijekom kriznih godina zamrznuo je plaće te je postotak obuhvaćenih radnika u svim godinama bio viši od 90%. Iz spomenutog proizlazi da se u Hrvatskoj tijekom krize u određenoj mjeri povećala fleksibilnost nominalnih plaća naniže.

Tablica 10. Udio poduzeća koja su zamrznuo ili smanjila osnovne plaće

	Zamrzavanje plaća		Smanjenje plaća	
	Udio poduzeća koja su zamrznuo plaće, u postocima	Obuhvaćeni radnici, u postocima	Udio poduzeća koja su smanjila plaće, u postocima	Obuhvaćeni radnici, u postocima
2010.	13	91	7	76
2011.	13	92	11	85
2012.	14	93	14	83
2013.	13	93	16	96

Napomene: Osnovna plaća je izravna naknada bez bonusa. Bonusi/povlastice (fleksibilni dijelovi plaće) dio su nadoknade koji je različit od osnovne plaće i obično se povezuje s učinkom pojedinca ili poduzeća.

Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

Rigidnost realnih plaća naniže ocijenjena je indikatorom raširenosti indeksacije plaća, tj. prakse poduzeća da prilagođavaju promjene osnovne plaće kretanju inflacije¹⁴. Utvrđeno je da je prije 2010. godine znatan udio poduzeća (42%) indeksirao plaće u odnosu na inflaciju, dok se u razdoblju od 2010. do 2013. taj udio smanjio na 34%, no i nadalje je ostao visok (Tablica 11.)¹⁵. Najveća prilagodba, odnosno smanjenje realne rigidnosti plaća zabilježeno je u djelatnostima trgovine i prerađivačke industrije te kod velikih poduzeća.

11 Postoji relativno velik broj sindikata, u kojem znatan udio imaju sindikati na razini poduzeća.

12 Ostale strategije smanjenja troška rada obuhvaćaju smanjenje bonusa, zamrzavanje unaprjeđenja, rano umirovljenje, zapošljavanje novih zaposlenika uz nižu plaću i sl.

13 Fabiani et al. (2015.).

14 Za više detalja o nominalnoj i realnoj rigidnosti plaća naniže vidi Babecky et al. (2009.).

15 Realna rigidnost plaća naniže u literaturi se povezuje s rasprostranjenošću kolektivnih ugovora koji u sebi mogu sadržavati pravila indeksacije (Babecky et al., 2009.; Fabiani et al., 2010.).

Tablica 11. Udio poduzeća koja su promjene osnovne plaće prilagođavala kretanju inflacije

	Udio poduzeća koja su indeksirala plaće, u postocima	
	prije 2010.	2010. – 2013.
Ukupno	42	34
Sektor		
Prerađivačka industrija	54	43
Građevinarstvo	21	15
Trgovina	55	35
Poslovne usluge	28	31
Veličina poduzeća (broj zaposlenih)		
Mikropoduzeća (5 – 19)	36	44
Mala poduzeća (20 – 49)	44	36
Srednja poduzeća (50 – 199)	38	30
Velika poduzeća (≥200)	46	31

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

Kao dodatni pokazatelj eventualnog postojanja rigidnosti plaća, analizira se učestalost promjene plaća u poduzećima¹⁶. Ako poduzeća vrlo rijetko mijenjaju plaće svojih zaposlenika, to upućuje na moguću prisutnost rigidnosti u formiranju plaća u gospodarstvu. Rezultati Ankete pokazuju da je u razdoblju od 2010. do 2013. najveći udio poduzeća (42%) u kojima se plaće mijenjaju rjeđe nego jednom godišnje¹⁷. Usto, znatan je i udio poduzeća (35%) koja plaće mijenjaju jednom godišnje, dok je udio poduzeća koja plaće mijenjaju češće nego jednom godišnje vrlo malen. U usporedbi s razdobljem prije 2010. ti se udjeli nisu znatnije promijenili, odnosno tijekom recesije nije se znatnije promijenila učestalost promjene plaća.

Nadalje, Anketom se nastojalo utvrditi¹⁸ koji su najvažniji razlozi zbog kojih su poduzeća nesklona rezanju osnovnih plaća kao strategiji prilagodbe negativnim ekonomskim šokovima. U Anketi je dana lista koja sadržava devet ekonomskih teorija rigidnosti plaća naniže, pri čemu je svaka od njih sažeta u jednoj rečenici razumljivoj široj javnosti. Ispitanici su mogli navesti nekoliko teorija relevantnih za njihovo poduzeće.

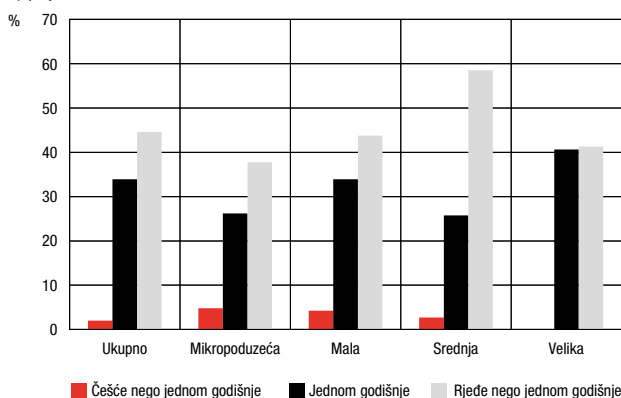
¹⁶ Za rezultate vezane uz učestalost promjena plaća i cijena dobivene na temelju ranije provedene WDN ankete vidi Druant et al. (2009.).

¹⁷ U ovom odgovoru objedinjena su poduzeća koja plaće mijenjaju u razmacima između godinu dana i dvije godine (8% poduzeća), jednom u dvije godine (14%) te rjeđe nego jednom u dvije godine (20%).

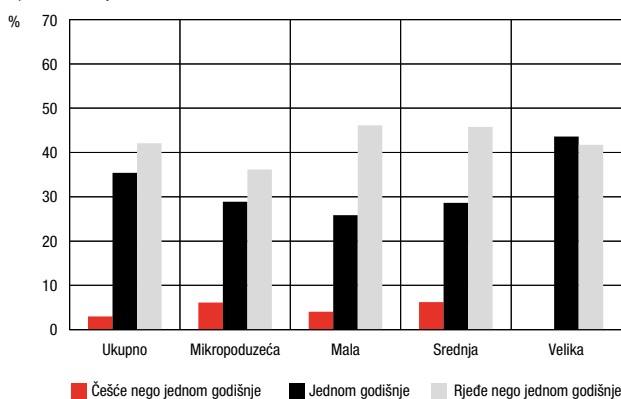
¹⁸ Ovo pitanje bilo je uvršteno u WDN ankete provedene u prijašnjim krugovima anketiranja, a zbog njegove važnosti uvršteno je i u WDN anketu koju je proveo HNB u 2014.

Slika 2. Učestalost promjene plaća udio poduzeća (u postocima)

a) prije 2010.



b) u razdoblju od 2010. do 2013.



Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

Tablica 12. Glavne teorije rigidnosti plaća – razlozi odustajanja od smanjenja osnovne plaće

	Relevantno i vrlo relevantno, u postocima
1. U slučaju smanjenja plaća, najproduktivniji zaposlenici mogu odlučiti napustiti poduzeće.	78,5
2. Zaposlenici uspoređuju svoje plaće s plaćama slično kvalificiranih radnika u ostalim poduzećima na istom tržištu.	71,0
3. Imalo bi negativan utjecaj na moral zaposlenika.	69,5
4. Umanjilo bi angažman zaposlenika, što bi rezultiralo manjim učincima i slabijom uslugom.	60,4
5. Stvorilo bi poteškoće u privlačenju novih radnika.	60,0
6. Smanjenje plaće povećalo bi broj zaposlenika koji daju otkaz, što bi posljedično povećalo troškove zapošljavanja i osposobljavanja novih radnika.	56,4
7. Radnici ne vole nepredvidiva smanjenja dohotka. Stoga, među radnicima i poduzećima vrijedi prešutni dogovor da se plaće neće smanjivati za vrijeme recesija niti će rasti za vrijeme ekspanzija.	55,6
8. Naštetilo bi reputaciji poduzeća, koju ima kao poslodavac, što bi otežalo zapošljavanje radnika u budućnosti.	54,8
9. Pravilnik o radnim odnosima / kolektivni ugovori sprječavaju smanjenje osnovne plaće.	47,7

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

Rezultati Ankete upućuju na to da su za objašnjenje rigidnosti plaća naniže u Hrvatskoj najprimjerenije teorije prema kojima bi smanjenje osnovne plaće potaknulo odlazak najproduktivnijih zaposlenika iz poduzeća, teorija prema kojoj zaposlenici uspoređuju svoje plaće s plaćama sličnih kvalificiranih radnika u ostalim poduzećima te teorija prema kojoj bi smanjenje osnovne plaće imalo negativan utjecaj na moral zaposlenika. Prvorangirana i trećerangirana teorija spadaju u grupu teorija koje se temelje na utjecaju razine plaća na učinkovitost (engl. *efficiency wage theories*). Prema prvorangiranoj teoriji poslodavci radije otpuštaju radnike, jer se to odvija selektivno te se otpuštaju manje produktivni zaposlenici. Teorija prema kojoj bi smanjenje osnovne plaće imalo negativan utjecaj na moral zaposlenika rigidnost plaća objašnjava time da razina plaće izravno utječe na produktivnost radnika, pa bi smanjenje plaće moglo imati negativan utjecaj na moral zaposlenika i rezultirati smanjenjem proizvodnje. Nadalje, teorija prema kojoj zaposlenici uspoređuju svoje plaće s plaćama sličnih kvalificiranih radnika u ostalim poduzećima zasniva se na pretpostavci da produktivnost odnosno angažman zaposlenika ovisi o tome u kojoj mjeri smatraju da je njihova plaća na primjerenoj (engl. *fair*) razini za vrstu posla koju obavljaju. S druge strane, institucionalne zapreke za smanjenje plaća, kao što su pravilnici o radnim odnosima i kolektivni ugovori, u slučaju Hrvatske pokazali su se malo manje važnim razlozima nefleksibilnosti plaća naniže.

5.3. Rigidnost plaća novozaposlenih radnika

U Anketi se također ispituje postojanje rigidnosti plaća novozaposlenih radnika, što u ovom slučaju podrazumijeva tendenciju da početne plaće novozaposlenih radnika ne odstupaju bitno od plaća postojećih zaposlenika sličnih kvalifikacija i radnog iskustva u poduzeću. Istraživanja pokazuju da je cikličnost plaća izraženija kod novih zaposlenika u usporedbi s već postojećim zaposlenicima (Pissarides, 2009.), dok izostanak fleksibilnosti u formiranju plaća novih zaposlenika upućuje na rigidno formiranje plaća u gospodarstvu. Rezultati Ankete hrvatskih poduzeća pokazuju da je trošak za novog radnika prije 2010. bio kod 77% poduzeća sličan onome za postojeće radnike odgovarajućih kvalifikacija i radnog iskustva, dok se u nastavku recesijskog razdoblja (od 2010. do 2013.) taj udio smanjio na 66%, ali je i nadalje ostao relativno visok. To upućuje na postojanje prilične rigidnosti plaća novozaposlenih radnika u Hrvatskoj.

Ispitanici su osim toga trebali izdvojiti glavni faktor¹⁹ koji utječe na razinu početne plaće novozaposlenih radnika, pri čemu su bile ponuđene sljedeće mogućnosti: kolektivni ugovor o plaćama, plaće zaposlenika sa sličnim kvalifikacijama u poduzeću odnosno izvan poduzeća te dostupnost radnika sa sličnim kvalifikacijama na tržištu rada, pri čemu se prva dva faktora ubrajaju

Tablica 13. Važnost internih odnosno eksternih faktora za određivanje početne plaće novozaposlenih radnika udio poduzeća u postocima

	Interni faktori			Eksterni faktori			Drugi faktori
	Kolektivni ugovor	Plaća sličnih zaposlenika u poduzeću	Ukupno	Plaća sličnih zaposlenika izvan poduzeća	Dostupnost sličnih radnika na tržištu rada	Ukupno	
Ukupno	25	43	68	7	17	24	8
<i>Sektor</i>							
Prerađivačka industrija	29	48	77	0	18	18	5
Građevinarstvo	18	70	88	3	4	7	5
Trgovina	9	32	41	14	37	51	8
Poslovne usluge	33	36	69	10	7	17	14
<i>Veličina poduzeća (broj zaposlenih)</i>							
Mikropoduzeća (5 – 19)	11	44	55	8	27	35	10
Mala poduzeća (20 – 49)	10	58	68	4	19	23	9
Srednja poduzeća (50 – 199)	23	53	76	3	11	14	10
Velika poduzeća (≥200)	35	33	68	9	16	25	7

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

19 Ovo pitanje bilo je uvršteno u WDN ankete provedene u prijašnjim krugovima anketiranja, a zbog njegove važnosti uvršteno je i u WDN anketu koju je proveo HNB u 2014.

u interne faktore, a preostala dva u eksterne. Rezultati Ankete upućuju na to da u većini poduzeća u Hrvatskoj (68%) najveći utjecaj na određivanje početne plaće novozaposlenih radnika imaju interni faktori. Pritom je najveći udio onih poduzeća (43%) koja su izdvojila plaće postojećih zaposlenika u poduzeću sa sličnim kvalifikacijama i iskustvom kao najvažniji interni faktor. Udio poduzeća u kojima je kolektivni ugovor najrelevantniji interni faktor u određivanju početne plaće novozaposlenih radnika znatno je manji (25%). Iznimku čine velika poduzeća kod kojih su kolektivni ugovori najvažniji činitelj koji utječe na formiranje plaća novozaposlenih radnika. Spomenuti rezultat u skladu je sa znatnim udjelom velikih poduzeća koja primjenjuju kolektivne ugovore (Tablica 9.). Eksterni faktori, odnosno situacija na tržištu rada, imaju najveći utjecaj na formiranje početnih plaća novozaposlenih radnika u manjem dijelu poduzeća (24%), pri čemu je znatno veći udio poduzeća istaknuo važnost ponude rada odnosno dostupnosti radnika sa sličnim osobinama na tržištu rada (17%), u usporedbi s udjelom poduzeća koji su izdvojili plaću sličnih zaposlenika izvan poduzeća (7%).

5.4. Demonstracijski učinak smanjenja plaća u javnom sektoru

Zbog potrebe fiskalne konsolidacije Vlada Republike Hrvatske u veljači 2013. godine donijela je odluku o smanjenju plaća u javnom sektoru za 3%. U Anketi je postavljeno specifično pitanje koje se odnosilo samo na hrvatska poduzeća: Je li spomenuto smanjenje plaća u javnom sektoru izravno ili neizravno utjecalo na prosječnu plaću u određenom poduzeću? Rezultati Ankete upućuju na to da odluka Vlade o smanjenju plaća u javnom sektoru nije imala široko rasprostranjen demonstracijski učinak na anketirana poduzeća. Naime, većina poduzeća, njih 91%, izjasnila se da smanjenje plaća u javnom sektoru nije imalo nikakav učinak na kretanje plaća

njihovih zaposlenika, dok samo 9% poduzeća tvrdi da je ono potaknulo smanjenje plaća zaposlenicima. Spomenuti zaključci vrijede za poduzeća u svim sektorima i ne ovise o veličini poduzeća. Relativno slaba rasprostranjenost demonstracijskog učinka smanjenja plaća u javnom sektoru nije iznenađujuća s obzirom na to da je Vladina odluka o smanjenju plaća u javnom sektoru implementirana tek u veljači 2013., što je posljednja godina referentnog razdoblja Ankete i peta godina od početka gospodarske kontrakcije.

Tablica 14. Učinak smanjenja plaća u javnom sektoru na kretanje plaća
udio poduzeća u postocima

	Da, pomoglo je da opravdamo smanjenje plaća u poduzeću.	Da, smanjilo je atraktivnost zapošljavanja u javnom sektoru.	Ne, nije imalo nikakav utjecaj.
Ukupno	7	2	91
<i>Sektor</i>			
Prerađivačka industrija	4	1	96
Građevinarstvo	1	0	99
Trgovina	13	3	84
Poslovne usluge	7	3	90
<i>Veličina poduzeća (broj zaposlenih)</i>			
Mikropoduzeća (5 – 19)	2	3	95
Mala poduzeća (20 – 49)	1	5	94
Srednja poduzeća (50 – 199)	4	3	93
Velika poduzeća (≥200)	11	0	89

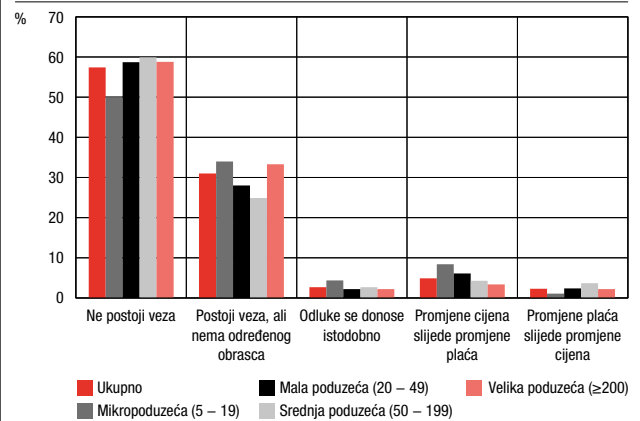
Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

6. Postojanje sinkroniziranosti između odluka o promjeni plaća i cijena²⁰

Rezultati Ankete pokazuju da kod 57% poduzeća ne postoji vremenska usklađenost između donošenja odluka o promjeni plaća i cijena na razini poduzeća. Sljedećih 31% poduzeća tvrdi da vremenska usklađenost pri donošenju spomenutih odluka postoji, ali nema određenog uobičajenog redoslijeda donošenja odluka. Samo oko 10% poduzeća izjavilo je da se spomenute odluke donose određenim redoslijedom: u 5% poduzeća odluke o promjeni cijena slijede nakon odluke o promjeni plaća, u 2% poduzeća slučaj je obrnut, dok 3% poduzeća odluke o promjeni plaća i cijena donosi istodobno.

Slika 3. Sinkroniziranost između donošenja odluka o promjeni plaća i cijena
udio poduzeća (u postocima)



Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

7. Zaključak

Podaci prikupljeni tijekom provođenja Ankete o tržištu rada i određivanju plaća u Hrvatskoj, u drugoj polovini 2014. godine, pokazuju da su čak tri četvrtine poduzeća u Hrvatskoj bile izložene nekoj vrsti nepovoljnoga gospodarskog šoka koji je imao negativan utjecaj na poslovanje poduzeća u razdoblju od 2010. do 2013. Pritom su najrasprostranjeniji gospodarski šokovi bili šok nelikvidnosti, šok potražnje te nepovoljni uvjeti financiranja. S obzirom na rasprostranjenost gospodarskih šokova, poduzeća su se prilagodila novonastalim uvjetima smanjivanjem troškova poslovanja, i to ponajprije smanjivanjem troškova rada.

Dominantna strategija smanjivanja troškova rada bilo je smanjenje broja zaposlenih osoba, i to putem individualnih otpuštanja, ali i neobnavljanja privremenih ugovora pri isteku te zamrzavanja i smanjenja novih zapošljavanja. Unatoč snažnom smanjivanju broja zaposlenih osoba, rezultati Ankete pokazuju i to da pojačano

zapošljavanje vjerojatno neće uslijediti ni nakon što počne gospodarski oporavak. Naime, iako većina poduzeća smatra da nepovoljna kretanja poslovnog ciklusa sprječavaju zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme, izrazito visok udio poduzeća preprekama pri zapošljavanju novih radnika smatra i visoke poreze na plaće, visoke troškove ostalih proizvodnih faktora osim rada, rizik promjene Zakona o radu, nedostupnost radne snage s potrebnim vještinama i visoke troškove otpuštanja. Smanjenje visokih troškova otpuštanja navedeno je i kao jedan od prioriteta, koji bi prema mišljenju ispitanika trebale uzeti u obzir buduće reforme radnog zakonodavstva.

Iako je dominantna strategija prilagodbe troška rada u Hrvatskoj bila smanjenje inputa rada, trećina poduzeća implementirala je i smanjenje ili zamrzavanje plaća svojih radnika, u procesu prilagodbe poslovanja kriznim uvjetima. U prvim godinama krize (2010.) relativno mali udio poduzeća (7%) u Hrvatskoj smanjivao je nominalne plaće nastojeći se prilagoditi negativnom gospodarskom šoku, no taj se udio iz godine u godinu povećavao te je u 2013. dosegnuo 16%. Postotak radnika obuhvaćenih

²⁰ Ovo pitanje bilo je uvršteno u WDN ankete provedene u prijašnjim krugovima anketiranja, a zbog njegove važnosti uvršteno je i u WDN Anketu koju je proveo HNB 2014.

smanjenjem plaća znatno se povećao (sa 76% u 2010. na 96% u 2013.). Iako ovaj podatak upućuje na smanjenje rigidnosti plaća u Hrvatskoj tijekom referentnog razdoblja, drugi dodatni indikatori upućuju na to da unatoč tome formiranje plaća u Hrvatskoj ne možemo smatrati fleksibilnim. Tako znatan udio poduzeća mijenja plaće rjeđe nego jednom godišnje, trećina poduzeća indeksira plaće u odnosu na inflaciju, a kolektivni ugovori reguliraju plaće za oko polovinu zaposlenih u privatnom sektoru, pri čemu je pokrivenost radnika kolektivnim

ugovorima u velikim poduzećima znatno viša. Rezultati Ankete pokazuju i relativnu nefleksibilnost plaća novih zaposlenika, koja je kod većine poduzeća slična onima za postojeće radnike odgovarajućih kvalifikacija i radnog iskustva. S druge strane, unatoč zamijećenim rigidnostima, prikupljeni podaci pokazuju da se intenzitet rigidnosti, povezan s raširenošću smanjenja nominalnih plaća i indeksacije plaća te s plaćama novih zaposlenika, smanjio u razdoblju od 2010. do 2013. u usporedbi s razdobljem prije 2010.

8. Literatura

Babecky, J., Du Caju, P., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J. i Room, T. (2009.): *Downward nominal and real wage rigidity: survey from European firms*, ECB Working Paper, 1105

Babecky, J., Du Caju, P., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J. i Room, T. (2009.b): *The margins of labour cost adjustment: Survey evidence from European firms*, ECB Working Paper, 1106

Bertola, G., Dabusinskas, A., Hoeberichts, M., Izquierdo, M., Kwapil, C., Montornes, J. i Radowski, D. (2010.): *Price, wage and employment response to shocks: Evidence from the WDN Survey*, ECB Working Paper, 1164

Dhyne, E. i Druant, M. (2010.): *Wages, labor or prices: how do firms react to shocks?* ECB Working Paper, 1224

Bagić, D. (2010.): *Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba*, Doktorska disertacija, Sveučilište u Zagrebu

Dickens, W. T., Goette, L., Groshen, E. L., Holden, S., Messina, J., Schweitzer, M. E., Turunen, J. i Ward, M. E., (2007.): *How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project*, Journal of Economic Perspectives, No. 21(2), pp. 195-214

Druant, M., Fabiani, S., Kezdi, G., Lamo, A., Martins, F. i Sabbatini, R. (2009.): *How are firms' wages and*

prices linked: survey evidence in Europe, ECB Working Paper, 1084

Du Caju, P., Kosma, T., Lawless M., Messina, J. i Room, T. (2014): *Why firms avoid cutting wages: survey evidence from European firms*, Bank of Greece Working Paper, 173

ECB (2008): *Executive summary of the wage dynamics network (WDN) main findings*. Available at: <https://www.ecb.europa.eu/home/pdf/2008wdnsummaryofmainfindings.pdf?25c66e4f101cf1a06bef275cc1f1b472>

Elsby, M. W. (2006.): *Evaluating the economic significance of downward nominal wage rigidity*, NBER Working Paper, 12611

Fabiani et al. (2010.): *Wage rigidities and labour market adjustment in Europe*, Journal of the European Economic Association, 8

Fabiani, S., Lamo, A., Messina, J. i Room, T. (2015.): *Firm adjustment during times of economic crisis*, ECB Working Paper, 1778

Galuščak K., Keeney, M., Nicolitsas, D., Smets, F., Strzelecky, P. i Vodopivec, M. (2010.): *The determination of wages of newly hired employees: survey evidence on internal versus Fexternal factors*, ECB Working Paper, 1153

HNB, (2013.): Bulletin, No. 194

HNB, (2014.): Bulletin, No. 209

Kunovac, M. (2014.): *Employment protection legislation in Croatia*, Financial Theory and Practice, 38 (2), pp. 139-172

Kwapil, C. (2010.): *Firms' reactions to the crisis and their consequences for the labour market. Results of a company survey conducted in Austria*, ECB Working Paper, 1274

OECD, (2013.): *Employment protection annual time series data 1985-2013*. Available at:

<<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

Pissarides, C. (2009.): *The unemployment volatility puzzle: Is wage stickiness the answer?*, Econometrica, No. 77, pp. 1339-1369

Dodatak A. Provedba Ankete

U razdoblju od rujna do studenoga 2014. HNB je proveo Anketu o tržištu rada i određivanju plaća u Hrvatskoj na uzorku poduzeća s pet ili više zaposlenih koja posluju u djelatnostima prerađivačke industrije, građevinarstva, trgovine i poslovnih usluga. S obzirom na dugotrajnu gospodarsku krizu koja je od 2008. prisutna u hrvatskom gospodarstvu, cilj Ankete bio je prikupiti detaljne podatke o različitim strategijama prilagodbe poslovanja poduzeća na dugotrajne nepovoljne gospodarske uvjete u razdoblju od 2010. do 2013. Anketni upitnik izrađen je u sklopu WDN-a te je harmoniziran među zemljama EU-a, što omogućuje usporedbu dobivenih podataka. Tijekom 2014. i početkom 2015. Anketu su provele i ostale zemlje članice EU-a s iznimkom Finske, Švedske i Danske. Anketa je bila složena te je sadržavala ukupno 35 pitanja. Upitnik je obuhvaćao skup pitanja zajedničkih anketama svih zemalja (tzv. *core questions*), dio standardiziranih pitanja koja nisu bila obvezna te ih je pojedina zemlja mogla uvrstiti ako ih je smatrala važnima (tzv. *non-core questions*) te pitanja specifična za Hrvatsku (tzv. *country specific questions*). Upitnik je priložen u Dodatku B. Provjera primjerenosti i razumljivosti pitanja omogućena je pilot-anketiranjem poduzeća koja nisu odabrana u bruto uzorak za samo istraživanje. Na temelju tog pilot-istraživanja napravljene su manje izmjene i prilagodbe samoga upitnika, kako bi se ispitanicima olakšalo samostalno popunjavanje Ankete.

Za potrebe HNB-a Anketu je provela agencija za istraživanje tržišta Ipsos Puls. Anketno istraživanje provedeno je na uzorku domaćih poduzeća iz četiri sektora – prerađivačke industrije, građevinarstva, trgovine i uslužnih djelatnosti, prema sljedećem popisu (prema klasifikaciji NKD-a 2007. koja je usklađena s NACE Rev. 2):

1. C Prerađivačka industrija;
 2. F Građevinarstvo;
 3. G Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla;
 4. H-J i L-N Usluge;
- H Prijevoz i skladištenje;
 I Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane;
 J Informacije i komunikacije;
 L Poslovanje nekretninama;
 M Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti;
 N Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti.

Uzorak je oblikovao Ipsos Puls tako da je najprije određen tzv. bruto uzorak koji je sadržavao ukupno 4548 poduzeća, od čega je 648 poduzeća iz građevinske djelatnosti, 1361 poduzeće iz prerađivačke industrije, 1365 poduzeća iz sektora trgovine i 1174 poduzeća iz segmenta poslovnih usluga. Populacija na koju se istraživanje odnosilo sve su poduzeća registrirana u Republici Hrvatskoj, a sam okvir uzorka činila je Finina baza godišnjih financijskih izvještaja iz 2012. godine. Finalni bruto uzorak poduzeća bio je dvoetafni stratificirani uzorak, i to:

- a) prema djelatnosti (četiri navedena segmenta);
- b) prema veličini poduzeća (četiri veličine: 5 do 19 zaposlenih, 20 do 49 zaposlenih, 50 do 199 zaposlenih te 200 i više zaposlenih).

Unutar svakoga od šesnaest stratuma poduzeća su izabrana slučajnim odabirom.

Istraživanje je provedeno putem on-line i telefonske ankete. U njemu je sudjelovalo ukupno 301 poduzeće s više od pet zaposlenih iz privatnog sektora iz cijele Hrvatske. Svim je poduzećima iz bruto uzorka Ipsos Puls poslana elektronička poruka kao poziv za sudjelovanje u Anketi s obrazloženjem ciljeva samoga istraživanja. Kako bi se povećao odaziv na Anketu, u prilogu je poslana i kopija pozivnog pisma koje je u ime HNB-a potpisao guverner Boris Vujčić. Anketni upitnik trebalo je poslati ispitanicima iz višeg menadžmenta poduzeća koji su uključeni u proces određivanja plaća i cijena, ponajprije izvršnim direktorima poduzeća ili direktorima odjela za upravljanje ljudskim resursima, odnosno financijskim direktorima i članovima uprava.

Postupak anketiranja bio je osmišljen tako da je svako poduzeće u pozivnoj elektroničkoj poruci dobilo link na internetsku adresu s on-line verzijom ankete. Ispitanici su mogli tijekom radnoga vremena telefonski kontaktirati s agencijom Ipsos Puls, koja je za tu svrhu imala obučene djelatnike, kojima su se ispitanici mogli obratiti s pitanjima u slučaju nejasnoća ili potrebe za bilo kakvom drugom pomoći u vezi s ovim projektom. Osim telefonom, ispitanici su u slučaju pitanja ili problema mogli poslati i elektroničku poruku agenciji Ipsos Puls na adresu posebno otvorenu u tu svrhu. Sedam dana nakon slanja pozivnih elektroničkih poruka poduzećima su poslana poruke koje su služile kao podsjetnici na Anketu. Kako je početni odaziv na on-line anketu bio relativno mali, s poduzećima se stupilo u kontakt i telefonski.

Na Anketu je odgovorilo ukupno 301 poduzeće, od toga je na 199 anketa odgovoreno telefonski, a na 102

on-line. To znači da je odaziv na Anketu (engl. *response rate*) bio relativno mali te je iznosio 7%.

Tablica A1. Struktura poduzeća u populaciji i poduzeća koja su sudjelovala u anketnom istraživanju

a) Populacija

	Broj poduzeća				Postotak u ukupnom
	5-19	20-49	50-199	≥200	
Građevinarstvo	10,2%	2,2%	1,1%	0,3%	13,7%
Prerađivačka industrija	13,2%	4,4%	3,1%	1,0%	21,7%
Trgovina	24,1%	4,1%	1,6%	0,6%	30,4%
Poslovne usluge	27,0%	4,4%	2,2%	0,7%	34,2%
Postotak u ukupnom	74,4%	15,0%	8,0%	2,6%	100,0%

a) Populacija

	Broj zaposlenih				Postotak u ukupnom
	5-19	20-49	50-199	≥200	
Građevinarstvo	2,6%	1,9%	2,8%	3,5%	10,8%
Prerađivačka industrija	3,6%	3,8%	8,6%	16,7%	32,7%
Trgovina	6,0%	3,4%	4,1%	10,9%	24,3%
Poslovne usluge	6,6%	3,7%	5,7%	16,2%	32,2%
Postotak u ukupnom	18,7%	12,8%	21,2%	47,3%	100,0%

b) Realizirani uzorak

	Broj poduzeća				Postotak u ukupnom
	5-19	20-49	50-199	≥200	
Građevinarstvo	2,3%	4,3%	2,7%	0,3%	9,6%
Prerađivačka industrija	5,6%	12,6%	15,0%	5,3%	38,5%
Trgovina	8,3%	3,7%	5,6%	1,3%	18,9%
Poslovne usluge	13,3%	7,0%	9,3%	3,3%	32,9%
Postotak u ukupnom	29,6%	27,6%	32,6%	10,3%	100,0%

b) Realizirani uzorak

	Broj zaposlenih				Postotak u ukupnom
	5-19	20-49	50-199	≥200	
Građevinarstvo	0,2%	1,2%	3,2%	0,7%	5,3%
Prerađivačka industrija	0,6%	3,8%	14,8%	21,7%	40,9%
Trgovina	0,9%	1,3%	4,5%	10,2%	16,9%
Poslovne usluge	1,1%	2,2%	8,0%	25,6%	36,9%
Postotak u ukupnom	2,8%	8,4%	30,5%	58,3%	100,0%

Promatra li se realizirani uzorak prema broju zaposlenih, vidljivo je da su građevinarstvo i trgovina te poduzeća do 49 zaposlenih premalo zastupljena. U analizi se služi rezultatima dobivenima na osnovi pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća

(engl. *employment adjusted weights*). Ti se ponderi izračunavaju tako da se ukupan broj zaposlenih u populaciji u svakom stratumu podijeli s brojem poduzeća u ostvarenom uzorku u svakom stratumu.

Dodatak B. Anketa o tržištu rada i određivanju plaća u Hrvatskoj

Anketa o tržištu rada i određivanju plaća

Cilj je ove Ankete prikupljanje informacija o promjenama u poslovanju poduzeća tijekom proteklih nekoliko godina koje su nastale kao rezultat krize. Ovo je nastavak prethodno provedenih dviju anketa (2007., 2009.). Anketa je sastavni dio projekta ESSB-a o dinamici plaća koji obuhvaća središnje banke europodručja i ostalih zemalja EU-a te se provodi pomoću usklađenoga anketnog upitnika. Na važnost koju ESSB pridaje provođenju ove Ankete upućuje priloženo pismo guvernera Hrvatske narodne banke Borisa Vujčića.

U Hrvatskoj ovu Anketu provodi agencija za istraživanja tržišta Ipsos Puls pod nadzorom i ovlašću Hrvatske narodne banke.

Vaša je suradnja od iznimne važnosti, ali vaše je sudjelovanje u potpunosti dobrovoljno te neće biti nikakvih posljedica ako odbijete sudjelovati.

Informacije koje se tijekom anketnog upitnika prikupe o poduzeću smatraju se povjerljivima te će se njima koristiti isključivo bez navođenja naziva i samo u svrhu istraživanja. Poslat ćemo vam kopiju glavnih ukupnih rezultata Ankete. Molimo vas da navedete ime osobe za kontakt za daljnju korespondenciju.

Anketni upitnik šalje se izvršnom direktoru poduzeća ili direktoru odjela za upravljanje ljudskim resursima (odnosno financijskim direktorima i članovima uprave) te je podijeljen u četiri dijela:

1. dio – Informacije o poduzeću
2. dio – Promjene u gospodarskom okruženju
3. dio – Prilagodbe radne snage
4. dio – Prilagodbe plaća
5. dio – Prilagodbe cijena.

Većina pitanja je kvalitativna i odgovori na samo neka od njih zahtijevaju brojke. Ako vam je teško navesti točan broj, molimo vas da se koristite približnim iznosima. Za ispunjavanje anketnog upitnika potrebno je oko 30 minuta. Anketni upitnik se odnosi na poduzeće, a ne na podružnicu (koja je pojedinačna fizička lokacija na kojoj se posluje), a u svakom pitanju navedeno je referentno razdoblje. S obzirom na to da je cilj utvrditi promjene u praksama nakon financijske krize, većina se pitanja odnosi na prakse koje su se primjenjivale u razdoblju od 2010. do 2013. godine.

Cilj je svakog dijela objašnjen, a pitanja sadržavaju upute. U poveznicama uz pojedina pitanja bit će po potrebi dane i dodatne upute.

Kontakt i pomoć: Ako su vam potrebne dodatne informacije ili pojašnjenja, molimo vas da upite pošaljete na e-mail adresu: online.hr@ipsosadria.com

C1. Podaci o poduzeću

C1.1 – Koji je vaš glavni sektor aktivnosti? NKD 2007. klasifikacija sektora (ekonomskih djelatnosti)

C1.2 – Koje je godine vaše poduzeće započelo s radom? _____

C1.3 – Kakvi su bili struktura, vlasnički status i autonomija u upravljanju vašeg poduzeća na kraju 2013.?

Struktura:

Poduzeće bez podružnice

Vlasništvo:

Uglavnom u domaćem vlasništvu

Autonomija u upravljanju:

Matično društvo

Poduzeće s jednom ili više podružnica

Uglavnom u stranom vlasništvu

Podređeno društvo / pridruženo društvo

Nije primjenjivo

C2. Promjene u gospodarskom okružju

Cilj je ovog dijela ocjena glavnih promjena ekonomskog okružja koje je u razdoblju **od 2010. do 2013.** pretrpjelo vaše poduzeće. Pri odgovaranju na pitanja molimo navedite "**najvažnije promjene**" koje su se dogodile u ovom razdoblju.

C2.1 – Kako su sljedeći činitelji utjecali na aktivnosti vašeg poduzeća u razdoblju od 2010. do 2013.?

Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo **JEDAN** odgovor.

	Snažno smanjenje aktivnosti poduzeća	Umjereno smanjenje aktivnosti poduzeća	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje aktivnosti poduzeća	Snažno povećanje aktivnosti poduzeća
Razina potražnje za vašim proizvodima/uslugama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kolebljivost/neizvjesnost potražnje za vašim proizvodima/uslugama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pristup vanjskom financiranju uobičajenim financijskim kanalima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Platežna sposobnost kupaca i njihova sposobnost ispunjavanja ugovornih obveza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dostupnost inputa od vaših uobičajenih dobavljača	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2.2 – Jesu li učinci činitelja koji su imali snažan utjecaj na vaše poduzeće bili kratkotrajni, samo djelomično trajni ili dugotrajni u razdoblju od 2010. do 2013.?

Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo **JEDAN** odgovor.

	Kratkotrajni	Samo djelomično trajni	Dugotrajni
Razina potražnje za vašim proizvodima/uslugama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kolebljivost/neizvjesnost potražnje za vašim proizvodima/uslugama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pristup vanjskom financiranju uobičajenim financijskim kanalima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sposobnost plaćanja kupaca i njihova sposobnost ispunjavanja ugovornih obveza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dostupnost inputa od vaših uobičajenih dobavljača	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2.3 – Kada je riječ o financiranju, molimo navedite koliko su u razdoblju od 2010. do 2013. za vaše poduzeće bili relevantni sljedeći događaji.

Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo **JEDAN** odgovor. Napomena: Kredit ovdje označuje bilo koju vrstu kredita, a ne samo bankovni kredit.

	Nije relevantno	Malo relevantno	Relevantno	Vrlo relevantno
Nije bio dostupan kredit za financiranje obrtnog kapitala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nije bio dostupan kredit za financiranje novih ulaganja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nije bio dostupan kredit za refinanciranje duga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kredit za financiranje obrtnoga kapitala bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kredit za financiranje novih ulaganja bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kredit za refinanciranje duga bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2.4 – Kakvo je bilo kretanje sljedećih sastavnih dijelova ukupnih troškova u razdoblju od 2010. do 2013.?**Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo JEDAN odgovor. Vidi definicije u Dodatku.**

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Ukupni troškovi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi radne snage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi financiranja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi inputa korištenih u proizvodnji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ostali troškovi (navedite _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2.5 – Molimo navedite kako su se kretale pojedine komponente troškova radne snage u razdoblju od 2010. do 2013.**Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo JEDAN odgovor. Vidi definicije u Dodatku.**

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Osnovna plaća ili plaća po učinku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fleksibilni dijelovi plaće (bonusi, povlastice itd.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Broj stalnih zaposlenika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Broj privremenih zaposlenika / zaposlenika s ugovorom na određeno vrijeme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Broj agencijskih radnika i ostalih (slobodna zanimanja itd., bez ugovora o zaposlenju)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radno vrijeme po zaposleniku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ostale komponente troškova radne snage (navedite _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2.6 – Kako su se kretale cijene i potražnja za vašim glavnim proizvodom u razdoblju od 2010. do 2013.?**Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo JEDAN odgovor.**

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Domaća potražnja za vašim glavnim proizvodom/uslugom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inozemna potražnja za vašim glavnim proizvodom/uslugom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cijene vašega glavnog proizvoda na domaćem tržištu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cijene vašega glavnog proizvoda na stranim tržištima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.3. Prilagodbe radne snage**C3.1. – Koliko je zaposlenika vaše poduzeće imalo na platnom popisu na kraju 2013.? Koliko je agencijskih radnika i ostalih radnika vaše poduzeće imalo na kraju 2013.? Definicije su na [Linku](#).**

Ukupan broj zaposlenika _____ Ukupan broj agencijskih radnika i ostalih _____

od kojih:

Zaposleni na neodređeno, puno radno vrijeme _____

Zaposleni na neodređeno, nepuno radno vrijeme _____

Privremeni zaposlenici ili zaposlenici na određeno vrijeme _____

C3.2 – Kako su vaši zaposlenici na kraju 2013. bili raspoređeni, prema skupinama zanimanja ili prema radnom stažu?
(Na [Linku](#) se nalaze definicije ISCO skupina zanimanja i definicija radnog staža.)

SKUPINE ZANIMANJA		RADNI STAŽ	
Visokokvalificirani nemanualni (ISCO: 1, 2, 3)	_____%	Kraći od 1 godine	_____%
Niskokvalificirani nemanualni (ISCO: 4 i 5)	_____%	Između 1 i 5 godina	_____%
Visokokvalificirani manualni (ISCO: 7 i 8)	_____%	Dulji od 5 godina	_____%
Niskokvalificirani manualni (ISCO: 9)	_____%		
UKUPNO (= 100%)		UKUPNO (= 100%)	

C3.3a – Je li tijekom razdoblja od 2010. do 2013. bilo potrebe za znatnim smanjivanjem broja zaposlenika ili za mijenjanjem sastava zaposlenika?

Potreba za smanjivanjem broja zaposlenika ili za promjenom sastava zaposlenika

DA

NE

C3.3.bis. – Kojom ste se od sljedećih mjera koristili kako biste smanjili broj zaposlenika ili kako biste promijenili sastav zaposlenika kada je takva aktivnost bila hitna?

Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo **JEDAN** odgovor. Vidi definicije na sljedećem [Linku](#).

	Ne	Malo	Umjereno	Mnogo
Kolektivna otpuštanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pojedinačna otpuštanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privremena otpuštanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subvencionirano skraćivanje radnog vremena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nesubvencionirano skraćivanje radnog vremena (uključujući smanjenje broja prekovremenih sati)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neobnavljanje privremenih ugovora po njihovu isteku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programi ranog umirovljenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zamrzavanje ili smanjenje novih zapošljavanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smanjenje broja agencijskih i ostalih radnika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C3.4 – Jesu li ove aktivnosti postale teže ili jednostavnije u usporedbi sa situacijom 2010. godine?

Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo **JEDAN** odgovor.

	Mnogo jednostavnije	Jednostavnije	Nepromijenjeno	Teže	Mnogo teže
Otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga (kolektivno)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga (pojedinačno)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otpustiti zaposlenike iz disciplinskih razloga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privremeno otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaposliti zaposlenika (trošak zapošljavanja, uključujući administrativne troškove)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prilagoditi radno vrijeme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Premještati zaposlenike na pozicije na drugim lokacijama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Premještati zaposlenike na druga radna mjesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prilagoditi plaće postojećih zaposlenika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sniziti iznos plaće koji se nudi novim zaposlenicima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**NC3.4b. – Koji su činitelji prouzročili promjene koje ste naveli u pitanju C3.4
Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo JEDAN odgovor.**

	Reforme zakona o radu	Sudska praksa / provođenje zakona	Promjene u ponašanju sindikata	Promjene u pojedinačnom ponašanju
Otpustiti zaposlenika iz ekonomskih razloga (kolektivno)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otpustiti zaposlenika iz ekonomskih razloga (pojedinačno)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otpustiti zaposlenike iz disciplinskih razloga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privremeno otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaposliti zaposlenika (trošak zapošljavanja, uključujući administrativne troškove)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prilagoditi radno vrijeme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Premještati zaposlenike na pozicije na drugim lokacijama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Premještati zaposlenike na druga radna mjesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prilagoditi plaće postojećih zaposlenika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sniziti iznos plaće koji se nudi novim zaposlenicima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**C3.5 – Koliko je relevantan svaki od sljedećih činitelja u smislu prepreke zapošljavanju radnika s ugovorima na neodređeno vrijeme?
Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo JEDAN odgovor.**

	Nije relevantno	Malo relevantno	Relevantno	Vrlo relevantno
Nesigurnost u vezi s gospodarskim uvjetima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nedostatna dostupnost radne snage s potrebnim vještinama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pristup financiranju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi otpuštanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi zapošljavanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visoki porezi na plaće	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visoke plaće	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rizik da će se zakoni o radu promijeniti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi drugih inputa osim radne snage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ostalo (navedite, na primjer, visoke minimalne plaće, visoke plaće definirane u kolektivnim ugovorima _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CS3.6 – Smatrate li potrebnima reforme radnog zakonodavstva u Hrvatskoj koje bi uključivale sljedeće promjene?

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Troškovi otpuštanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi zapošljavanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fleksibilnost radnog vremena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi ranog umirovljenja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minimalne plaće	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troškovi koji proizlaze iz kolektivnih ugovora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Naknade za nezaposlene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4. Prilagodbe plaća

U ovom se dijelu prikupljaju informacije o određivanju plaća i učestalosti promjena plaća. Većina se pitanja odnosi na 2013., ali nekim je pitanjima cilj ocijeniti razlike između razdoblja 2010. – 2013. i razdoblja prije 2010.

C4.1 – U 2013.: Koliki se postotak ukupnih troškova vašeg poduzeća (svi operativni troškovi) odnosi na troškove radne snage (plaće, nadnice, bonusi, doprinosi za socijalno osiguranje, obuka, porezi, doprinosi za mirovinske fondove itd.)? Definicije se nalaze na sljedećem [Linku](#).

Trošak radne snage / Ukupni trošak _____ %

C4.2 – Koliko se postotak vaših ukupnih izdataka za plaće u 2013. odnosio na bonuse i povlastice povezane s pojedinačnom učinkovitošću ili učinkovitošću poduzeća?

_____ %

C4.3 – Primjenjuje li vaše poduzeće kolektivne ugovore koje je u 2013. ugovorilo i potpisalo unutar poduzeća (na razini poduzeća) ili izvan poduzeća (na nacionalnoj, regionalnoj, sektorskoj ili profesionalnoj razini)?

	Na razini poduzeća	Izvan poduzeća
Ne, takav ugovor ne postoji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ne, ugovor postoji, ali se poduzeće povuklo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Da, takav ugovor je na snazi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4.3b – Koliki je udio vaših zaposlenika u 2013. bio pokriven bilo kojim kolektivnim ugovorom o plaćama?

Udio zaposlenika pokrivenih kolektivnim ugovorom o plaćama (otprilike) _____ %

C4.4 – Koliko se često mijenja kolektivni ugovor o plaćama koji se primjenjuje u vašem poduzeću?

Više nego jednom godišnje	<input type="checkbox"/>	Jednom godišnje	<input type="checkbox"/>	Između godinu dana i dvije godine	<input type="checkbox"/>	Jednom u dvije godine	<input type="checkbox"/>	Rjeđe nego jednom u dvije godine	<input type="checkbox"/>	Nikada / Nije primjenjivo	<input type="checkbox"/>
---------------------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------------------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------	----------------------------------	--------------------------	---------------------------	--------------------------

C4.5 – Je li vaše poduzeće promjene u osnovnoj plaći prilagodilo inflaciji prije 2010.? A tijekom razdoblja 2010. – 2013.? Definicija osnovne plaće – izravna naknada za rad izuzevši bonus (redovna plaća, provizije, plaća po učinku).

	Prije 2010.	Tijekom razdoblja 2010. – 2013.
Da	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inflacija je bila preniska, pa pravila indeksacije nisu bila operativna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nije bilo pravnih ili drugih pravila indeksacije koji bi određivali takvu prilagodbu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4.6 – Koliko se često u vašem poduzeću mijenjala osnovna plaća zaposlenika iz glavne skupine zanimanja? Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo JEDAN odgovor.

	Više nego jednom godišnje	Jednom godišnje	Između godinu dana i dvije godine	Jednom u dvije godine	Rjeđe nego jednom u dvije godine	Nikada / Nije primjenjivo
Prije 2010.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tijekom razdoblja 2010. – 2013.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4.7 – Jeste li tijekom razdoblja od 2010. do 2013. zamrznuili ili smanjivali osnovne plaće u pojedinoj godini (molimo navedite u kojim godinama)?

	Plaće su bile zamrznute.		Plaće su smanjene.			Plaće nisu bile ni zamrznute ni smanjene.
	DA	% obuhvaćenih radnika	DA	% obuhvaćenih radnika	(prosječno smanjenje plaće)	DA
2010.	<input type="checkbox"/>	____%	<input type="checkbox"/>	____%	(____ %)	<input type="checkbox"/>
2011.	<input type="checkbox"/>	____%	<input type="checkbox"/>	____%	(____ %)	<input type="checkbox"/>
2012.	<input type="checkbox"/>	____%	<input type="checkbox"/>	____%	(____ %)	<input type="checkbox"/>
2013.	<input type="checkbox"/>	____%	<input type="checkbox"/>	____%	(____ %)	<input type="checkbox"/>

CS 4.7a – Koliko je svaki od sljedećih razloga relevantan u sprječavanju smanjivanja osnovne plaće? Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo JEDAN odgovor.

	Nije relevantno	Malo relevantno	Relevantno	Vrlo relevantno	Ne znam
Pravilnik o radnim odnosima / kolektivni ugovori o sprječavaju smanjenja osnovne plaće	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umanjilo bi angažman zaposlenika, što bi rezultiralo manjim učincima i slabijom uslugom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Imalo bi negativan utjecaj na moral zaposlenika.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Naštetilo bi reputaciji poduzeća, koju ima kao poslodavac, što bi otežalo zapošljavanje radnika u budućnosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U slučaju smanjenja plaća najproduktivniji zaposlenici mogu odlučiti napustiti poduzeće.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smanjenje plaće povećalo bi broj zaposlenika koji daju otkaz, što bi posljedično povećalo troškove zapošljavanja i osposobljavanja novih radnika.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stvorilo bi poteškoće u privlačenju novih radnika.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radnici ne vole nepredvidiva smanjenja dohotka. Stoga, među radnicima i poduzećima vrijedi prešutni dogovor da se plaće neće smanjivati za vrijeme recesija niti će rasti za vrijeme ekspanzija.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaposlenici uspoređuju svoje plaće s plaćama slično kvalificiranih radnika u ostalim poduzećima na istom tržištu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CS 4.7.b – Je li neka od sljedećih strategija primjenjivana u vašem poduzeću za smanjenje troškova radne snage u razdoblju od 2010. do 2013.? Odaberite sve odgovore koji vrijede za vaše poduzeće.

Smanjenje ili ukidanje bonusa	<input type="checkbox"/>
Smanjenje ili ukidanje nenovčanih povlastica	<input type="checkbox"/>
Promjene u smjenskom radu	<input type="checkbox"/>

Usporavanje ili zamrzavanje dodjeljivanja unaprjeđenja	<input type="checkbox"/>
Zapošljavanje novih zaposlenika (sa sličnim vještinama i iskustvom) uz plaću nižu od plaće onih koji su otišli (npr. zbog dobrovoljnih ostavki ili umirovljenja)	<input type="checkbox"/>
Upotreba ranog umirovljenja kako bi se zaposlenici s visokim plaćama zamijenili novim zaposlenicima s niskim plaćama	<input type="checkbox"/>
Ostale strategije (navedite)	<input type="checkbox"/>

CS4.7.c – U vezi s glavnom skupinom zanimanja u vašem poduzeću, molimo označite među sljedećim odgovorima onaj koji je najrelevantniji činitelj u određivanju početne plaće novozaposlenih zaposlenika. Odaberite jedan odgovor.

Kolektivni ugovor o plaćama (potpisan na bilo kojoj razini)	<input type="checkbox"/>
Plaća sličnih zaposlenika u poduzeću	<input type="checkbox"/>
Plaća sličnih zaposlenika izvan poduzeća	<input type="checkbox"/>
Dostupnost radnika sa sličnim osobinama na tržištu rada	<input type="checkbox"/>
Ostali razlozi (navedite) _____	<input type="checkbox"/>

NC4.8 – Koliki je trošak poduzeća za novog radnika, u usporedbi sa sličnim radnicima (u smislu iskustva i radnih zadataka) u vašem poduzeću?

	Mnogo niži	Niži	Sličan	Viši	Mnogo viši
Prije 2010.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U razdoblju 2010. – 2013.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CS4.9 – Je li smanjenje plaća u javnom sektoru od 3% (na osnovi Vladine odluke iz veljače 2013.) izravno ili neizravno utjecalo na prosječnu plaću u vašem poduzeću?

Da, imalo je demonstrativni učinak, što nam je pomoglo da opravdamo smanjenje plaća u našem poduzeću.	<input type="checkbox"/>
Da, smanjilo je atraktivnost alternativnog zapošljavanja u javnom sektoru.	<input type="checkbox"/>
Ne, nije imalo nikakav utjecaj.	<input type="checkbox"/>

C5. Određivanje cijena i prilagodbe cijena

U ovom se dijelu prikupljaju informacije o određivanju cijena i o učestalosti promjene cijena. Cilj je nekih pitanja ocijeniti razlike između razdoblja od 2010. do 2013. u odnosu na razdoblje prije 2010.

Ako vaše poduzeće proizvodi (ili prodaje) više od jednog dobra ili usluge, odgovori se trebaju odnositi na "glavni proizvod" ("aktivnost" ili "uslugu"), koji je definiran kao proizvod koji je imao najveći udio u ukupnom prihodu od prodaje u vašem poduzeću, u "referentnoj godini". Na primjer, ako vaše poduzeće proizvodi (ili prodaje) nekoliko vrsta šešira i cipela, pod "proizvod" podrazumijevamo "šeširi" i "cipele" (neovisno o specifičnoj vrsti), dok "glavni proizvod" označuje onaj koji je u "referentnoj godini" generirao najveću dobit.

NC5.2 – Koji je udio dobiti od glavnih proizvoda vašeg poduzeća potjecao od prodaje na domaćim tržištima, a koji od prodaje na stranim tržištima u 2013.?

Prodaja na domaćim tržištima _____ %

Prodaja na stranim tržištima _____ %

NC5.4 – Kako biste opisali stupanj konkurencije na domaćim i stranim tržištima za vaš glavni proizvod? Za svaki navod u pojedinom retku odaberite samo JEDAN odgovor.

	Slab	Umjeren	Snažan	Vrlo snažan	Nije primjenjivo
Domaća tržišta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inozemna tržišta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NC5.6 – Kako ste i koliko često mijenjali cijenu vašega glavnog proizvoda u 2013.?**S obzirom na najprikladniji opis situacije u vašem poduzeću odaberite SAMO JEDAN STUPAC, i unutar njega SAMO JEDAN ODGOVOR.**

	U REDOVITIM INTERVALIMA	KADA SU SE MIJENJALI TROŠKOVI i/ili UVJETI POTRAŽNJE (odaberite učestalost koja je bila najuobičajenija)
Češće nego jednom godišnje		
Dnevno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tjedno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mjesečno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tromjesečno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polugodišnje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jednom godišnje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Između jedne i dvije godine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rjeđe nego jednom u dvije godine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nikad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ne znam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CS5.7 – U kakvoj su vezi raspored promjena cijena i raspored promjena plaća?**Odaberite jednu mogućnost.**

Ne postoji veza.	<input type="checkbox"/>
Postoji veza, ali nema nekog određenog obrasca.	<input type="checkbox"/>
Odluke se donose istodobno.	<input type="checkbox"/>
Promjene cijena obično slijede promjene plaća.	<input type="checkbox"/>
Promjene plaća obično slijede promjene cijena.	<input type="checkbox"/>
Ne znam.	<input type="checkbox"/>

Molimo, navedite sljedeće:

- ime poduzeća
- PDV identifikacijski broj
- adresa
- ime ispitanika
- funkcija ispitanika
- telefonski broj i e-mail ispitanika

Pitanje C1.3

Matično društvo: Društvo s pravnom osobnošću ili društvo bez pravne osobnosti ili grupa društava koja ima poduzeće za direktna ulaganja koje posluje u zemlji različitoj od zemlje matičnog društva.

Pridruženo društvo: Društvo s pravnom osobnošću ili društvo bez pravne osobnosti u kojemu strani ulagač ima pravo glasa u upravljanju. Takvo društvo može biti podređeno društvo, poduzeće u djelomičnom vlasništvu ili podružnica.

[**Podređeno društvo:** Društvo s pravnom osobnošću ili u zemlji domaćinu u kojemu drugi subjekt izravno ima više od pola glasačkog prava dioničara, ili jest dioničar u društvu, i ima pravo imenovati ili ukloniti većinu članova administrativnoga, upravljačkoga ili nadzornog tijela].

Pitanje C2.4

Ukupni troškovi: svi operativni troškovi, uključuju npr. telekomunikacije, osiguranje ili održavanje zgrada i opreme, komunalne troškove, troškove putovanja i ostale razne troškove

Pitanje C2.5

Troškovi radne snage: plaće, nadnice, bonusi, doprinosi za socijalno osiguranje, obuka, porezi, doprinosi mirovinskim fondovima

Sa stajališta poslodavca ovi se troškovi obično dijele na: izravne naknade (izravna plaća za obavljeni rad i bonusi); ostale izravne troškove (plaćanja u naturi, plaćanja u kapitalu i naknade za neradne dane); neizravni troškovi (doprinosi za socijalno osiguranje, stručno osposobljavanje i različiti porezi).

Osnovna plaća – izravna naknada izuzevši bonuse (redovita plaća i nadnica, provizije, plaćanja po učinku).

Bonusi/povlastice (fleksibilni dijelovi plaće) – dio nadoknade koji je različit od osnovne plaće i obično se povezuje s učinkom pojedinca ili s učinkom poduzeća

Osnovna plaća po danu, mjesecu ili komadu – osnovna plaća po satu rada, po mjesecu rada ili po proizvedenom komadu

Pitanje C3.1

Zaposlenici – uključuje sve vrste zaposlenika, tj. one s ugovorima o radu. Agencijski radnici i slobodne profesije isključeni su.

Stalno puno vrijeme – Oni zaposlenici s ugovorima o zaposlenju u kojima nije naznačen prestanak trajanja ugovora i čije je radno vrijeme jednako onom ugovorenom u kolektivnom ugovoru ili uobičajenom radnom vremenu.

Stalno nepuno radno vrijeme – Oni zaposlenici s ugovorima o zaposlenju u kojima nije naznačen prestanak trajanja ugovora i čije je radno vrijeme kraće od onog koje je definirano kao puno radno vrijeme.

Privremeni ili na određeno vrijeme – Oni zaposlenici s ugovorima koji imaju točan datum prestanka važenja ili točno određeno razdoblje trajanja zaposlenja [*uključuje pripravnički staž*]

Agencijski radnici i ostali: Ovi radnici i zaposlenici nisu na platnom popisu poduzeća, poput savjetnika, zaposlenika koji su službeno zaposleni u drugom poduzeću itd. *Provjerite definiciju, jer može biti različita u različitim zemljama.*

Pitanje C3.2

Skupine zanimanja:

ISCO-08 Struktura, naziv skupine i oznake

Glavne skupine

- 1 Direktori/upravitelji
- 2 Stručnjaci i znanstvenici
- 3 Inženjeri, tehničari i srodna zanimanja
- 4 Uredski i šalterski službenici
- 5 Uslužna i trgovačka zanimanja
- 7 Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji
- 8 Rukovatelji strojevima, vozilima i sastavljači proizvoda
- 9 Jednostavna zanimanja

Neprekinuti radni staž mjeri se kao duljina vremena tijekom kojeg je radnik zaposlen na svom trenutnom radnom mjestu kod trenutnog poslodavca te se odnosi na kontinuirana razdoblja zaposlenosti.

Pitanje C3.3

Pravilnici o otpuštanjima (kolektivnim ili pojedinačnim) jesu oni koji na otpuštanja primjenjuju pravna ograničenja i određuju naknade koje se trebaju isplatiti otpuštenim bivšim zaposlenicima.

Subvencionirano skraćeno radno vrijeme označuje mjere koje subvencioniraju skraćivanje radnog vremena, što

poslodavce ohrabruje da skrate radno vrijeme umjesto da otpuste radnike.

Programi ranog umirovljenja podrazumijevaju mjere koje osobama koje su proglašene viškom omogućuju da primaju mjesečnu mirovinu i/ili paušalni iznos prije nego što napune zakonom predviđenu dob za umirovljenje.

Pitanje C4.1

Ukupni troškovi: svi operativni troškovi (ista definicija kao i pitanju C2.4)

Troškovi radne snage: plaće, nadnice, bonusi, socijalni doprinosi, obuka, porezi, doprinosi mirovinskim fondovima.

Sa stajališta poslodavca ovi se troškovi obično dijele na: izravne naknade (izravna plaća za obavljeni rad i bonusi); ostali izravni troškovi (plaćanja u naravi, plaćanja u kapitalu i naknade za neradne nade); neizravni troškovi (doprinosi za socijalno osiguranje, stručno osposobljavanje i različite poreze).

Pitanje C4.9

Zamrzavanje osnovne plaće: osnovna plaća nominalno ostaje nepromijenjena

Smanjenje osnovne plaće: osnovna plaća se nominalno smanjuje

Dodatak C. Rezultati Ankete

Tablica C1. C2.1. – Kako su sljedeći činitelji utjecali na aktivnosti vašeg poduzeća u razdoblju od 2010. do 2013.?

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Razina potražnje	16,3	29,5	19,1	31,0	4,1
Kolebljivost/neizvjesnost potražnje	13,7	30,3	37,6	17,8	0,5
Pristup vanjskom financiranju	8,0	13,2	67,9	10,2	0,7
Platežna sposobnost kupaca	26,1	29,2	35,9	8,6	0,2
Dostupnost inputa	1,8	21,7	59,0	14,3	3,2

Tablica C2. C2.2 – Jesu li učinci činitelja koji su imali snažan utjecaj na vaše poduzeće bili kratkotrajni, samo djelomično trajni ili dugotrajni u razdoblju od 2010. do 2013.?

	Kratkotrajni	Samo djelomično trajni	Dugotrajni
Razina potražnje	4,2	24,5	71,3
Kolebljivost/neizvjesnost potražnje	1,4	21,2	77,4
Pristup vanjskom financiranju	11,1	11,5	77,4
Platežna sposobnost kupaca	12,1	22,3	65,6
Dostupnost inputa	54,2	11,4	34,3

Tablica C3. C2.3 – Kada je riječ o financiranju, molimo navedite koliko su u razdoblju od 2010. do 2013. za vaše poduzeće bili relevantni sljedeći događaji.

	Nije relevantno	Malo relevantno	Relevantno	Vrlo relevantno
Nije bio dostupan kredit za financiranje obrtnog kapitala	59,5	11,3	19,8	9,4
Nije bio dostupan kredit za financiranje novih ulaganja	51,7	19,9	20,3	8,0
Nije bio dostupan kredit za refinanciranje duga	65,9	12,9	13,1	8,1
Kredit za financiranje obrtnoga kapitala bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški	48,7	10,8	27,1	13,4
Kredit za financiranje novih ulaganja bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški	42,3	11,9	36,4	9,4
Kredit za refinanciranje duga bio je dostupan, ali su uvjeti (kamatna stopa i drugi uvjeti ugovora) bili preteški	55,2	14,0	19,9	10,9

Tablica C4. C2.4 – Kakvo je bilo kretanje sljedećih sastavnih dijelova ukupnih troškova u razdoblju od 2010. do 2013.?

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Ukupni troškovi	6,0	22,0	12,9	52,0	7,2
Troškovi radne snage	6,0	20,6	25,2	46,5	1,8
Troškovi financiranja	3,3	13,9	33,5	37,6	11,7
Troškovi inputa korištenih u proizvodnji	3,2	15,7	35,9	42,0	3,2
Ostali troškovi	2,5	10,1	36,4	34,7	16,4

Tablica C5. C2.5 – Molimo navedite kako su se kretale pojedine komponente troškova radne snage u razdoblju od 2010. do 2013.

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Osnovna plaća ili plaća po učinku	5,4	18,1	38,1	37,0	1,4
Fleksibilni dijelovi plaće (bonusi, povlastice itd.)	10,3	13,9	57,6	18,0	0,2
Broj stalnih zaposlenika	9,5	32,5	25,0	24,5	8,5
Broj privremenih zaposlenika	10,6	14,1	44,2	26,8	4,3
Broj agencijskih radnika i ostalih	8,0	3,5	82,2	6,0	0,4
Radno vrijeme po zaposleniku	0,3	3,7	89,1	6,9	0,0
Ostale komponente troškova radne snage	8,2	4,6	59,7	25,3	2,2

Tablica C6. C2.6 – Kako su se kretale cijene i potražnja za vašim glavnim proizvodom u razdoblju od 2010. do 2013.?

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Domaća potražnja za vašim glavnim proizvodom/uslugom	14,8	34,1	32,2	17,6	1,3
Inozemna potražnja za vašim glavnim proizvodom/uslugom	9,6	14,8	47,6	24,6	3,4
Cijena vašega glavnog proizvoda na domaćem tržištu	10,9	30,1	37,2	21,6	0,2
Cijena vašega glavnog proizvoda na stranim tržištima	6,0	16,9	61,2	15,7	0,2

Tablica C7. C3.3b – Kojom ste se od sljedećih mjera koristili kako biste smanjili broj zaposlenika ili kako biste promijenili sastav zaposlenika kada je takva aktivnost bila hitna?

	Ne	Malo	Umjereno	Mnogo
Kolektivna otpuštanja	67,4	14,2	15,2	3,2
Pojedinačna otpuštanja	14,3	38,0	41,1	6,7
Privremena otpuštanja	75,4	17,6	3,5	3,5
Subvencionirano skraćivanje radnog vremena	83,7	13,9	2,4	0,0
Nesubvencionirano skraćivanje radnog vremena (uključujući smanjenje broja prekovremenih sati)	63,9	17,7	9,3	9,1
Neobnavljanje privremenih ugovora po njihovu isteku	34,3	16,6	25,2	23,8
Programi ranog umirovljenja	57,0	9,0	21,9	12,1
Zamrzavanje ili smanjenje novih zapošljavanja	39,1	20,5	9,4	31,0
Smanjenje broja agencijskih i ostalih radnika	63,5	11,6	3,9	21,1

Tablica C8. C3.4 – Jesu li ove aktivnosti postale teže ili jednostavnije u usporedbi sa situacijom 2010. godine?

	Mnogo jednostavnije	Jednostavnije	Nepromijenjeno	Teže	Mnogo teže
Otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga (kolektivno)	1,2	5,9	80,1	10,9	1,9
Otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga (pojedinačno)	1,6	10,5	73,8	12,0	2,2
Otpustiti zaposlenike iz disciplinskih razloga	0,6	12,1	74,2	11,9	1,1
Privremeno otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga	0,2	10,6	77,1	11,1	0,9
Zaposliti zaposlenika (trošak zapošljavanja, uključujući admin. troškove)	3,0	19,0	62,0	14,0	1,0
Prilagoditi radno vrijeme	4,0	11,0	72,0	13,0	1,0
Premještati zaposlenike na pozicije na drugim lokacijama	2,0	12,0	80,0	5,0	1,0
Premještati zaposlenike na druga radna mjesta	0,0	15,0	72,0	11,0	1,0
Prilagoditi plaće postojećih zaposlenika	0,0	12,0	69,0	15,0	4,0
Sniziti iznos plaće koji se nudi novim zaposlenicima	3,0	12,0	70,0	11,0	4,0

Tablica C9. NC3.4b – Koji su činitelji prouzročili promjene koje ste naveli u pitanju C3.4?

	Reforme zakona o radu	Sudska praksa / provođenje zakona	Promjene u ponašanju sindikata	Promjene u pojedinačnom ponašanju
Otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga (kolektivno)	50,0	6,0	23,0	20,0
Otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga (pojedinačno)	39,0	18,0	8,0	35,0
Otpustiti zaposlenike iz disciplinskih razloga	22,0	46,0	4,0	28,0
Privremeno otpustiti zaposlenike iz ekonomskih razloga	47,0	11,0	8,0	34,0
Zaposliti zaposlenika (trošak zapošljavanja, uključujući admin. troškove)	52,0	9,0	12,0	27,0
Prilagoditi radno vrijeme	59,0	6,0	11,0	24,0
Premještati zaposlenike na pozicije na drugim lokacijama	46,0	10,0	1,0	43,0
Premještati zaposlenike na druga radna mjesta	26,0	5,0	15,0	55,0
Prilagoditi plaće postojećih zaposlenika	23,0	9,0	15,0	53,0
Sniziti iznos plaće koji se nudi novim zaposlenicima	31,0	3,0	10,0	56,0

Tablica C10. C3.5 – Koliko je relevantan svaki od sljedećih činitelja u smislu prepreke zapošljavanju radnika s ugovorima na neodređeno vrijeme?

	Nije relevantno	Malo relevantno	Relevantno	Vrlo relevantno
Nesigurnost u vezi s gospodarskim uvjetima	12,0	11,0	34,0	43,0
Nedostatna dostupnost radne snage s potrebnim vještinama	21,0	21,0	38,0	21,0
Pristup financiranju	28,0	24,0	38,0	10,0
Troškovi otpuštanja	22,0	19,0	38,0	21,0
Troškovi zapošljavanja	26,0	26,0	37,0	12,0
Visoki porezi na plaće	11,0	18,0	34,0	37,0
Visoke plaće	25,0	31,0	30,0	14,0
Rizik da će se zakoni o radu promijeniti	19,0	20,0	36,0	25,0
Troškovi drugih inputa osim radne snage	20,0	18,0	45,0	17,0
Ostalo	42,0	12,0	27,0	18,0

Tablica C11. CS3.6 – Smatrate li potrebnima reforme radnog zakonodavstva u Hrvatskoj koje bi uključivale sljedeće promjene?

	Snažno smanjenje	Umjereno smanjenje	Nepromijenjeno	Umjereno povećanje	Snažno povećanje
Troškovi otpuštanja	16,0	34,0	42,0	6,0	2,0
Troškovi zapošljavanja	18,0	33,0	40,0	6,0	3,0
Fleksibilnost radnog vremena	4,9	23,3	36,1	23,5	12,1
Troškovi ranog umirovljenja	6,9	29,5	44,5	11,8	7,3
Minimalne plaće	2,6	4,7	43,6	34,2	14,9
Troškovi koji proizlaze iz kolektivnih ugovora	14,0	25,2	47,3	11,3	2,3
Naknade za nezaposlene	9,4	8,3	54,3	24,3	3,8

Tablica C12. C4.1 – U 2013.: Koliki se postotak ukupnih troškova vašeg poduzeća (svi operativni troškovi) odnosi na troškove radne snage (plaće, nadnice, bonusi, doprinosi za socijalno osiguranje, obuka, porezi, doprinosi za mirovinske fondove itd.)?

Prosječna vrijednost udjela troškova radne snage u ukupnim troškovima	
Ukupno	38,7

Tablica C13. C4.2 – Koliko se postotak vaših ukupnih izdataka za plaće u 2013. odnosio na bonuse i povlastice povezane s pojedinačnom učinkovitošću ili učinkovitošću poduzeća?

Prosječna vrijednost udjela bonusa i dr. u ukupnim izdacima za plaće	
Ukupno	4,5

Tablica C14. C4.3. – Primjenjuje li vaše poduzeće kolektivne ugovore koje je u 2013. ugovorilo i potpisalo unutar poduzeća (na razini poduzeća) i izvan poduzeća (na nacionalnoj, regionalnoj, sektorskoj ili profesionalnoj razini)?

	Na razini poduzeća	Izvan poduzeća
Ne, takav ugovor ne postoji.	61,1	76,0
Ne, ugovor postoji, ali se poduzeće povuklo.	3,5	0,7
Da, takav ugovor je na snazi.	35,4	23,3

Tablica C15. C4.3b – Koliki je udio vaših zaposlenika u 2013. bio pokriven bilo kojim kolektivnim ugovorom o plaćama?

	Udio zaposlenika pokrivenih kolektivnim ugovorima (%)
Ukupno	47,1

Tablica C16. C4.4 – Koliko se često mijenja kolektivni ugovor o plaćama koji se primjenjuje u vašem poduzeću?

	Učestalost promjene kolektivnog ugovora o plaćama
Više nego jednom godišnje	0,4
Jednom godišnje	17,5
Između godinu dana i dvije godine	3,1
Jednom u dvije godine	8,0
Rjeđe nego jednom u dvije godine	22,7
Nikada / Nije primjenjivo	48,3

Tablica C17. C4.5 – Je li vaše poduzeće promjene u osnovnoj plaći prilagodilo inflaciji prije 2010.? A tijekom razdoblja 2010. – 2013.?

	Prije 2010.	2010. – 2013.
Da	42,4	33,9
Ne	15,3	16,8
Inflacija je bila preniska, pa pravila indeksacije nisu bila operativna.	42,3	49,3
Nije bilo pravnih ili drugih pravila indeksacije koji bi određivali takvu prilagodbu.	0,0	0,0

Tablica C18. C4.6 – Koliko se često u vašem poduzeću mijenjala osnovna plaća zaposlenika iz glavne skupine zanimanja?

	Učestalost promjene osnovne plaće	
	prije 2010.	2010. - 2013.
Više nego jednom godišnje	2,0	3,0
Jednom godišnje	33,9	35,4
Između godinu dana i dvije godine	9,9	7,7
Jednom u dvije godine	11,0	13,9
Rjeđe nego jednom u dvije godine	23,7	20,5
Nikada / Nije primjenjivo	19,5	19,5

Tablica C19. C4.7 – Jeste li tijekom razdoblja od 2010. do 2013. zamrznuili ili smanjivali osnovne plaće u pojedinoj godini (molimo navedite u kojim godinama)?

	Zamrzavanje plaća			Smanjenje plaća	
	Udio poduzeća koja su zamrznuila plaće (%)	Obuhvaćeni radnici, (%)	Udio poduzeća koja su smanjila plaće (%)	Obuhvaćeni radnici, (%)	Prosječno smanjenje plaće (%)
2010.	12,7	91,0	7,4	76,4	16,7
2011.	13,5	91,9	11,3	85,2	14,1
2012.	14,1	92,7	14,0	83,3	12,0
2013.	13,5	93,3	15,9	95,6	21,5

Tablica C20. CS 4.7a – Koliko je svaki od sljedećih razloga relevantan u sprječavanju smanjivanja osnovne plaće?

	Nije relevantno	Malo relevantno	Relevantno	Vrlo relevantno	Ne znam
Pravilnik o radnim odnosima / kolektivni ugovori o sprječavaju smanjenja osnovne plaće	29,6	15,1	28,8	18,9	7,6
Umanjilo bi angažman zaposlenika, što bi rezultiralo manjim učincima i slabijom uslugom.	20,6	16,0	30,9	29,4	2,9
Imalo bi negativan utjecaj na moral zaposlenika.	13,8	14,2	32,7	36,7	2,5
Naštetilo bi reputaciji poduzeća, koju ima kao poslodavac, što bi otežalo zapošljavanje radnika u budućnosti.	16,8	21,2	34,2	20,5	7,2
U slučaju smanjenja plaća najproduktivniji zaposlenici mogu odlučiti napustiti poduzeće.	10,3	9,0	38,2	40,3	2,2
Smanjenje plaće povećalo bi broj zaposlenika koji daju otkaz, što bi povećalo troškove zapošljavanja i osposobljavanja novih radnika.	17,1	24,2	34,0	22,4	2,3
Stvorilo bi poteškoće u privlačenju novih radnika.	17,9	18,8	35,9	24,1	3,4
Radnici ne vole nepredvidiva smanjenja dohotka. Stoga, među radnicima i poduzećima vrijedi prešutni dogovor da se plaće neće smanjivati za vrijeme recesija niti će rasti za vrijeme ekspanzija.	22,1	15,4	40,8	14,8	7,0
Zaposlenici uspoređuju svoje plaće s plaćama slično kvalificiranih radnika u ostalim poduzećima na istom tržištu.	12,5	13,6	44,4	26,6	2,9

Tablica C21. CS 4.7.b – Je li neka od sljedećih strategija primjenjivana u vašem poduzeću za smanjenje troškova radne snage u razdoblju od 2010. do 2013.?

	Udio poduzeća, u postocima
Smanjenje ili ukidanje bonusa	25,9
Smanjenje ili ukidanje nenovčanih povlastica	18,6
Promjene u smjenskom radu	13,0
Usporavanje ili zamrzavanje dodjeljivanja unaprjeđenja	11,6
Zapošljavanje novih zaposlenika (sa sličnim vještinama i iskustvom) uz plaću nižu od plaće onih koji su otišli	24,3
Upotreba ranog umirovljenja kako bi se zaposlenici s visokim plaćama zamijenili novim zaposlenicima s niskim plaćama	7,3

Tablica C22. CS 4.7.c – U vezi s glavnim skupinom zanimanja u vašem poduzeću, molimo označite među sljedećim odgovorima onaj koji je najrelevantniji činitelj u određivanju početne plaće novozaposlenih zaposlenika.

	Udio poduzeća (%)
Kolektivni ugovor o plaćama (potpisan na bilo kojoj razini)	25,0
Plaća sličnih zaposlenika u poduzeću	43,0
Plaća sličnih zaposlenika izvan poduzeća	7,0
Dostupnost radnika sa sličnim osobinama na tržištu rada	17,0

Tablica C23. NC4.8.a – Koliki je trošak poduzeća za novog radnika, u usporedbi sa sličnim radnicima (u smislu iskustva i radnih zadataka) u vašem poduzeću?

	prije 2010.	2010. – 2013.
Mnogo niži	2,0	1,0
Niži	6,9	11,0
Sličan	76,8	66,0
Viši	12,9	20,0
Mnogo viši	1,4	2,0

Tablica C24. CS4.9 – Je li smanjenje plaća u javnom sektoru od 3% (na osnovi Vladine odluke iz veljače 2013.) izravno ili neizravno utjecalo na prosječnu plaću u vašem poduzeću?

	Ukupno
Da, pomoglo je da opravdamo smanjenje plaća u poduzeću.	7,0
Da, smanjilo je atraktivnost zapošljavanja u javnom sektoru.	2,0
Ne, nije imalo nikakav utjecaj.	91,0

Tablica C25. NC5.2 – Koji je udio dobiti od glavnih proizvoda vašeg poduzeća potjecao od prodaje na domaćim tržištima, a koji od prodaje na stranim tržištima u 2013.?

	Prosječna vrijednost
Prodaja na domaćim tržištima	74,4
Prodaja na stranim tržištima	25,2

Tablica C26. NC5.4 – Kako biste opisali stupanj konkurencije na domaćim i stranim tržištima za vaš glavni proizvod?

	Slab	Umjeren	Snažan	Vrlo snažan	Nije primjenjivo
Domaća tržišta	9,2	19,5	35,6	33,1	2,5
Inozemna tržišta	6,5	15,3	18,2	22,2	37,9

Tablica C27. NC5.6 – Kako ste i koliko često mijenjali cijenu vašega glavnog proizvoda u 2013.?

	U redovitim intervalima	Kad su se mijenjali troškovi/potražnja	Nikada
Učestalost promjene cijena	15,7	60,6	23,7
Dnevno	1,8	0,7	
Tjedno	1,0	3,1	
Mjesečno	0,5	4,9	
Tromjesečno	3,4	18,2	
Polugodišnje	1,8	6,9	
Jednom godišnje	6,4	16,2	
Između jedne i dvije godine	0,4	6,3	
Rjeđe nego jednom u dvije godine	0,4	4,3	

Tablica C28. CS5.7 – U kakvoj su vezi raspored promjena cijena i raspored promjena plaća?

	Udio poduzeća (%)
Ne postoji veza.	57,4
Postoji veza, ali nema određenog obrasca.	31,0
Odluke se donose istodobno.	2,7
Promjene cijena slijede promjene plaća.	4,9
Promjene plaća slijede promjene cijena.	2,3

Napomena: Prikazani rezultati ponderirani su korištenjem pondera koji odražavaju ukupnu zaposlenost u populaciji poduzeća.

Izvor: WDN anketa koju je proveo HNB

Do sada objavljeni Pregledi:

Broj	Datum	Naslov	Autor(i)
P-1	Prosinac 1999.	Bankovni sustav u 1998. godini	–
P-2	Siječanj 2000.	Problemi banaka: uzroci, načini rješavanja i posljedice	Ljubinko Jankov
P-3	Veljača 2000.	Valutne krize: pregled teorije i iskustva 1990-ih	Ante Babić i Ante Žigman
P-4	Listopad 2000.	Analiza inozemnog duga Republike Hrvatske	Ankica Kačan
P-5	Travanj 2001.	Kreditna politika hrvatskih banaka: Rezultati drugoga HNB-ova projekta anketiranja banaka	Evan Kraft s Hrvojem Dolencem, Mladenom Dulibom, Michaelom Faulendom, Tomislavom Galcem, Vedranom Šošićem i Mladenom Mirkom Tepušem
P-6	Travanj 2001.	Što znači ulazak stranih banaka u Hrvatsku?	Tomislav Galac i Evan Kraft
P-7	Kolovoz 2001.	Value at Risk (Rizičnost vrijednosti) – Teorija i primjena na međunarodni portfelj instrumenata s fiksnim prihodom	Dražen Mikulčić
P-8	Rujan 2001.	Promet i ostvareni tečajevi na deviznom tržištu u Hrvatskoj	Tihomir Stučka
P-9	Listopad 2001.	Teorija i stvarnost inozemnih izravnih ulaganja u svijetu i u tranzicijskim zemljama s posebnim osvrtom na Hrvatsku	Ante Babić, Andreja Pufnik i Tihomir Stučka
P-10	Siječanj 2002.	Vremenska konzistentnost i pozitivna teorija monetarne politike – teoretski temelji institucionalnog ustroja središnje banke	Maroje Lang
P-11	Siječanj 2002.	Analiza poslovanja stambenih štedionica u Republici Hrvatskoj	Mladen Mirko Tepuš
P-12	Lipanj 2002.	Deset godina tranzicije Središnje bankarstvo u srednjoeuropskim i istočnoeuropskim državama (uključujući baltičke države)	Warren Coats i Marko Škreb
P-13	Rujan 2002.	Fiskalna konsolidacija, inozemna konkurentnost i monetarna politika: odgovor WIWW-u	Evan Kraft i Tihomir Stučka
P-14	Veljača 2003.	Rezultati trećega HNB-ova anketiranja banaka: Hrvatski bankarski sektor u fazi konsolidacije i tržišnog pozicioniranja od 2000. godine do danas	Tomislav Galac
P-15	Kolovoz 2004.	Kako unaprijediti hrvatski sustav osiguranja štednih uloga?	Michael Faulend i Evan Kraft
P-16	Kolovoz 2004.	Pregled i analiza izravnih ulaganja u Republiku Hrvatsku	Alan Škudar
P-17	Rujan 2004.	Treba li Hrvatskoj razlikovanje premije osiguranja štednih uloga?	Tomislav Galac
P-18	Studeni 2004.	Analiza modela stambenog financiranja u Republici Hrvatskoj	Mladen Mirko Tepuš
P-19	Svibanj 2005.	Kriteriji Europske unije s posebnim naglaskom na ekonomske kriterije konvergencije – Gdje je Hrvatska?	Michael Faulend, Davor Lončarek, Ivana Curavić i Ana Šabić
P-20	Kolovoz 2005.	Rezultati četvrtoga HNB-ova anketiranja banaka	Tomislav Galac i Lana Dukić
P-21	Listopad 2005.	Indeksi koncentracije bankarskog sektora u Hrvatskoj	Igor Ljubaj
P-22	Siječanj 2006.	Kontrola koncentracija u hrvatskome bankarskom sustavu	Tatjana Ružić
P-23	Ožujak 2006.	Analiza poslovanja stambenih štedionica: Rezultati drugoga HNB-ova projekta anketiranja stambenih štedionica	Mladen Mirko Tepuš
P-24	Kolovoz 2008.	Rezultati petoga HNB-ova anketiranja banaka	Lana Ivičić, Mirna Dumičić, Ante Burić, Ivan Huljak
P-25	Svibanj 2014.	Okvir za praćenje makroekonomskih neravnoteža u Europskoj uniji – značenje za Hrvatsku	Mislav Brkić i Ana Šabić
P-26	Kolovoz 2015.	Kratak uvod u svijet makroprudencijalne politike	Mirna Dumičić

Upute autorima

Hrvatska narodna banka objavljuje u svojim povremenim publikacijama Istraživanja, Pregledi i Tehničke bilješke znanstvene i stručne radove zaposlenika Banke i vanjskih suradnika.

Prispjeli radovi podliježu postupku recenzije i klasifikacije koji provodi Komisija za klasifikaciju i vrednovanje radova. Autori se u roku od najviše dva mjeseca od primitka njihova rada obavještavaju o odluci o prihvaćanju ili odbijanju članka za objavljivanje.

Radovi se primaju i objavljuju na hrvatskom i/ili na engleskom jeziku.

Radovi predloženi za objavljivanje moraju ispunjavati sljedeće uvjete.

Tekstovi moraju biti dostavljeni elektroničkom poštom ili optičkim medijima (CD, DVD), a mediju treba priložiti i ispis na papiru. Zapis treba biti u formatu Microsoft Word.

Na prvoj stranici rada obvezno je navesti naslov rada, ime i prezime autora, akademske titule, naziv ustanove u kojoj je autor zaposlen, suradnike te potpunu adresu na koju će se autoru slati primjerci za korekturu.

Dodatne informacije, primjerice zahvale i priznanja, poželjno je uključiti u tekst na kraju uvodnog dijela.

Na drugoj stranici svaki rad mora sadržavati sažetak i ključne riječi. Sažetak mora biti jasan, deskriptivan, pisan u trećem licu i ne dulji od 250 riječi (najviše 1500 znakova). Ispod sažetka treba navesti do 5 ključnih pojmova.

Tekst treba biti otipkan s proredom, na stranici formata A4. Tekst se ne smije oblikovati, dopušteno je samo podebljavanje (**bold**) i kurziviranje (*italic*) dijelova teksta. Naslove je potrebno numerirati i odvojiti dvostrukim proredom od teksta, ali bez formatiranja.

Tablice, slike i grafikoni koji su sastavni dio rada, moraju biti pregledni, te moraju sadržavati broj, naslov, mjerne jedinice,

legendu, izvor podataka te bilješke. Bilješke koje se odnose na tablice, slike ili grafikone treba obilježiti malim slovima (a, b, c...) i ispisati ih odmah ispod. Ako se posebno dostavljaju (tablice, slike i grafikoni), potrebno je označiti mjesta u tekstu gdje dolaze. Numeracija mora biti u skladu s njihovim slijedom u tekstu te se na njih treba referirati prema numeraciji. Ako su već umetnuti u tekst iz nekih drugih programa, onda je potrebno dostaviti i te datoteke u formatu Excel (grafikoni moraju imati pripadajuće serije podataka).

Ilustracije trebaju biti u standardnom formatu EPS ili TIFF s opisima u Helvetic (Arial, Swiss) veličine 8 točkica. Skenirane ilustracije trebaju biti rezolucije 300 dpi za sivu skalu ili ilustraciju u punoj boji i 600 dpi za lineart (nacrti, dijagrami, sheme).

Formule moraju biti napisane čitljivo. Indeksi i eksponenti moraju biti jasni. Značenja simbola moraju se objasniti odmah nakon jednadžbe u kojoj se prvi put upotrebljavaju. Jednadžbe na koje se autor poziva u tekstu potrebno je obilježiti serijskim brojevima u zagradi uz desnu marginu.

Bilješke na dnu stranice treba označiti arapskim brojkama podignutima iznad teksta. Trebaju biti što kraće i pisane slovima manjima od slova kojima je pisan tekst.

Popis literature dolazi na kraju rada, a u njega ulaze djela navedena u tekstu. Literatura treba biti navedena abecednim redom prezimena autora, a podaci o djelu moraju sadržavati i podatke o izdavaču, mjesto i godinu izdavanja.

Uredništvo zadržava pravo da autoru vrati na ponovni pregled prihvaćeni rad i ilustracije koje ne zadovoljavaju navedene upute.

Pozivamo zainteresirane autore koji žele objaviti svoje radove da ih pošalju na adresu Direkcije za izdavačku djelatnost, prema navedenim uputama.

Hrvatska narodna banka izdaje sljedeće publikacije:

Godišnje izvješće Hrvatske narodne banke

Redovita godišnja publikacija koja sadržava godišnji pregled novčanih i općih ekonomskih kretanja te pregled statistike.

Polugodišnje izvješće Hrvatske narodne banke

Redovita polugodišnja publikacija koja sadržava polugodišnji pregled novčanih i općih ekonomskih kretanja te pregled statistike.

Tromjesečno izvješće Hrvatske narodne banke

Redovita tromjesečna publikacija koja sadržava tromjesečni pregled novčanih i općih ekonomskih kretanja.

Bilten o bankama

Redovita publikacija koja sadržava pregled i podatke o bankama.

Bilten Hrvatske narodne banke

Redovita mjesečna publikacija koja sadržava mjesečni pregled novčanih i općih ekonomskih kretanja te pregled monetarne statistike.

Istraživanja Hrvatske narodne banke

Povremena publikacija u kojoj se objavljuju kraći znanstveni radovi zaposlenika Banke i vanjskih suradnika.

Pregledi Hrvatske narodne banke

Povremena publikacija u kojoj se objavljuju stručni radovi zaposlenika Banke i vanjskih suradnika.

Tehničke bilješke

Povremena publikacija u kojoj se objavljuju informativni radovi zaposlenika Banke i vanjskih suradnika.

Hrvatska narodna banka izdaje i druge publikacije: numizmatička izdanja, brošure, publikacije na drugim medijima (CD-ROM, DVD), knjige, monografije i radove od posebnog interesa za Banku, zbornike radova s konferencija kojih je organizator ili suorganizator Banka, edukativne materijale i druga slična izdanja.

ISSN 1334-0085 (online)