

Uloga kolektivnog pregovaranja u smanjivanju dohodovne nejednakosti u Hrvatskoj

Bejaković, Predrag; Bađun, Marijana; Pezer, Martina

Source / Izvornik: **Osvrti Instituta za javne financije, 2023, 16, 1 - 14**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

<https://doi.org/10.3326/ao.2023.133>

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:242:202324>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International/Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-23**



Repository / Repozitorij:

[Institute of Public Finance Repository](#)

#133

25. listopada 2023.

OSVRTI

Instituta za javne financije

Uloga kolektivnog pregovaranja u smanjivanju dohodovne nejednakosti u Hrvatskoj

Predrag Bejaković, Marijana Bađun, Martina Pezer

Međunarodna organizacija rada ističe da uspješno kolektivno pregovaranje može pridonijeti smanjenju dohodovne nejednakosti u društvu. U Hrvatskoj se socijalnim dijalogom između poslodavaca i sindikata učinilo vrlo malo na smanjenju dohodovne nejednakosti. U ovome osvrtu objašnjavamo zašto u Hrvatskoj opada broj članova sindikata, navodimo slabosti sustava kolektivnoga pregovaranja i nudimo preporuke za njegovo poboljšanje.

Kolektivno pregovaranje proces je pregovora između jednoga ili više poslodavaca (ili njihovih organizacija) te jedne ili više radničkih organizacija (odnosno sindikata). Istraživanja o učincima kolektivnoga pregovaranja na makroekonomske varijable i društveno blagostanje razmjerno su malobrojna. Iz nekoliko novijih radova može se zaključiti



kako postoji pozitivna veza između sindikalne gustoće (udjela članova sindikata u ukupnome broju zaposlenih) i jednakosti dohotka.¹ U istraživanju iz 2009., koje je uključivalo i Hrvatsku, također je pronađena pozitivna veza između sindikalne gustoće, kao i stope pokrivenosti kolektivnim ugovorima, i dohodovne jednakosti.

Nejednakost u Hrvatskoj

Dohodovna nejednakost obično se izražava Ginijevim indeksom, koji se kreće u rasponu od 0 do 1 (ili od 0 do 100). Pritom 0 pokazuje potpunu jednakost (odnosno, svi građani imaju isti dohodak), a 1 znači potpunu nejednakost (odnosno, jedna osoba ostvaruje cjelokupan dohodak u društvu). Druga često korištena mjera jest kvintilni omjer dohotka (S_{80}/S_{20}), kojim se uspoređuje ukupni dohodak koji prima 20 % stanovništva s najvišim dohotkom i 20 % stanovništva s najnižim dohotkom. U literaturi postoje i druge mjere nejednakosti, ali nijedna od njih ne koristi se učestalo u istraživanju raspodjele dohotka i imovine. Ujedno, često se u mjerenju dohodovne nejednakosti ne obuhvaćaju usluge koje država pruža građanima, kao i naknade u naravi, a može se sa sigurnošću pretpostaviti da siromašniji građani u većoj mjeri od ostalih koriste usluge države.

Ginijev indeks u Hrvatskoj nije se znatno mijenjao od kraja 1980-ih do danas. Prema podacima Državnoga zavoda za statistiku, Ginijev indeks ekvivaliziranoga raspoloživog dohotka² u Hrvatskoj blago se

¹ Vidjeti, npr., [Jaumotte i Osorio Buitron \(2020\)](#), [Farber i sur. \(2021\)](#), [Case i Deaton \(2020\)](#), [Darvas i sur. \(2023\)](#).

² Ekvivalizirani raspoloživi dohodak računa se tako da se ukupan raspoloživi dohodak kućanstva podijeli s ekvivaliziranom veličinom kućanstva

povećao u prvim godinama tranzicije (1988. iznosio je 0,286, a prosjek za razdoblje 1996. – 1998. bio je 0,30), no nakon toga se u razdoblju 2003. – 2022. smanjio na prosječno 0,29 (Tablica 1 u Dodatku). U većini promatranih godina Ginijev indeks bio je niži ili jednak od 0,30, a iznad toga iznosa bio je samo u 2010., kada je dostigao najvišu razinu od 0,32, te u 2013. i 2015., kada je bio 0,31. Najnižu vrijednost zabilježio je 2006. i 2007. godine, kada je iznosio 0,28. Iako se dohodovna nejednakost u Hrvatskoj uglavnom percipira kao visoka, usporedni Ginijevi indeksi pokazuju da je identična prosječnoj nejednakosti u EU-15 i EU-27 te da blago stagnira u posljednjih desetak godina.³

Kvintilni omjer dohotka S80/S20 za Hrvatsku, primjerice u 2022. godini, pokazuje kako je 20 % stanovništva s najvišim ekvivaliziranim raspoloživim dohotkom imalo 4,6 puta veći dohodak od 20 % stanovništva s najnižim ekvivaliziranim raspoloživim dohotkom (Tablica 1 u Dodatku). U prvome desetljeću 2000-tih navedeni je odnos uglavnom stalno rastao te je najviši bio 2010. godine (5,5).

izračunatom prema modificiranoj OECD-ovoj ljestvici, prema kojoj se nositelju kućanstva dodjeljuje koeficijent 1, ostalim odraslim osobama u kućanstvu koeficijent 0,5, a osobama mlađim od 14 godina koeficijent 0,3. Postupak se primjenjuje radi određivanja ravnomjernijeg udjela svakoga člana kućanstva u stjecanju zajedničkoga dohotka.

³ **Bezeredi, Mustać i Urban (2023)** koristili su se anketnim podacima korigiranim s pomoću poreznih podataka, a ti podaci reprezentativnije odražavaju gornji dio distribucije dohotka. Iz njihova istraživanja proizlazi kako je Ginijev indeks ekvivaliziranoga raspoloživog dohotka u Hrvatskoj u 2017. iznosio 0,33, odnosno 15 % više nego kada se procjenjuje s pomoću izvornih anketnih podataka. Utvrdili su da dohodak od kapitala i imovine znatno doprinosi ukupnoj nejednakosti.

Nakon toga se u 2011. dosta smanjio, ali se opet povećao 2012. godine. U razdoblju nakon 2013. smanjivao se u većini godina.

Kako rashodi opće države imaju ublažavajući učinak na nejednakost, Hrvatska nejednakost nastoji smanjiti ponajprije poreznim sustavom i sustavom socijalnoga osiguranja (posebice isplatom mirovina) te socijalnim naknadama, ali i minimalnim plaćama. Minimalna bruto plaća u Hrvatskoj u razdoblju 2010. – 2023. porasla je s 373,48 eura na 700 eura ili za 326,52 eura (87,4 %). Taj je rast posebno izrazit u posljednjih pet godina, kada je minimalna plaća porasla za 244 eura ili za 53,4 %. Iako minimalna plaća ima utjecaj na ublažavanje dohodovne nejednakosti, Danska, Finska i Austrija, primjerice, imaju veću jednakost dohotka od Hrvatske i bez nacionalno određenoga iznosa minimalne plaće uspijevaju zadržati trend smanjenja dohodovne nejednakosti.⁴ Stoga se može zaključiti kako osim minimalne plaće postoje i drugi djelotvorni načini smanjenja dohodovne nejednakosti.

Kolektivno pregovaranje na nacionalnoj razini

Sloboda udruživanja i pravo na organiziranje definirani su Ustavom (čl. 43. i 60.), Zakonom o radu, temeljnim konvencijama Međunarodne organizacije rada i drugim međunarodnim ugovorima koje je Hrvatska prihvatila. Poslodavci i radnici imaju pravo bez ograničenja osnivati i učlanjivati se u udruge poslodavaca i sindikate. Nažalost, Hrvatska nema razrađen, sveobuhvatan i stabilan sustav praćenja podataka vezanih uza sindikalno članstvo i prihvaćene kolektivne ugovore. Postoji samo jedna javno dostupna

⁴ Vidjeti [Kučiš \(2021\)](#).

baza kolektivnih ugovora te su stoga povremeni radovi i izvješća glavni izvor podataka.

Prije gospodarske tranzicije u Hrvatskoj su gotovo svi radnici bili članovi sindikata i plaćali članarinu izravno iz svojih plaća. U tadašnjemu samoupravnom sustavu nije postojala jaka podjela na zaposlenike i poslodavce. Sindikati su imali relativno ograničene odgovornosti koje se ne mogu izravno usporediti s onima koje imaju sindikati u tržišnome gospodarstvu. Sadašnje kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj nije jednostavno opisati. S obzirom na dinamiku i trajanje ciklusa kolektivnoga ugovora, postoje četiri različita **modela**. Prvi model uključuje kolektivne ugovore prihvaćene na određeno razdoblje, uglavnom s kratkim trajanjem od jedne ili dvije godine. Drugi su model kolektivni ugovori koji se sklapaju na određeno vrijeme, ali traju dulje – obično četiri ili pet godina, a imaju mnogo izmjena u razdoblju dok su na snazi. Treći model uključuje ugovore koji su potpisani na neograničeno vrijeme, ali koji se često usklađuju aneksima ili izmjenama. Četvrti model čine ugovori sklopljeni na neodređeno vrijeme koji nisu podložni promjenama, ali su vrlo rijetki.

Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj uglavnom je decentralizirano u privatnome sektoru i prilično centralizirano u javnome sektoru. Što se tiče strane poslodavaca, Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) jedini je reprezentativni socijalni partner na nacionalnoj razini.

Prema informacijama dobivenim od HUP-a, HUP okuplja 2000 tvrtki koje zapošljavaju oko 260 000 radnika ili 46 % radnika u privatnome sektoru. HUP je podijeljen na 30 podružnica, ali njegov interni ustroj ne odgovara uvijek ustroju sindikalnih organizacija.

U Hrvatskoj je od početka tranzicije bilo više sindikalnih središnjica reprezentativnih za tripartitni dijalog koji uključuje poslodavce, radnike i državu.⁵ Svaka od središnjica ima pridružene sindikate iz različitih dijelova gospodarstva. Iako je Hrvatska mala država, postoji znatan broj registriranih sindikalnih organizacija: više od 600.⁶ Do 2018. četiri reprezentativne sindikalne središnjice imale su 367 000 članova. Od ljeta 2018. reprezentativne su tri sindikalne središnjice: Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Nezavisni hrvatski sindikati (NHS) i MATICA hrvatskih sindikata. U 2023. SSSH ima oko 98 000 članova ili 42 % svih sindikalno organiziranih radnika (uglavnom u privatnome sektoru), NHS oko 80 000 članova ili 34 % svih sindikalno organiziranih radnika (u državnome, javnome i privatnome sektoru), a MATICA oko 56 000 članova ili 24 % sindikalno organiziranih radnika (pretežno u obrazovanju i znanosti te u zdravstvu). Prema okvirnoj procjeni, ukupan broj sindikalno organiziranih radnika čiji su sindikati bili priključeni središnjicama u 2023. iznosi 234 000, a oko 40 000 do 50 000 članova je u sindikatima koji nisu priključeni sindikalnim središnjicama.

U razdoblju od 1995. do 2009. sindikalna gustoća u Hrvatskoj bila je uglavnom stabilna, oko 35 %.⁷ Od početka gospodarske krize 2009.

⁵ Kriteriji i postupak za utvrđivanje reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini te kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje utvrđeni su Zakonom o reprezentativnosti (NN 93/14, 26/15).

⁶ Riječ je o procjeni koja se temelji na podacima [Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike](#), zasebno za [Zagreb](#), te na radu [Grgurev i Vukorepa \(2015\)](#).

⁷ Vidjeti [Bagić \(2016\)](#) i [Bagić \(2022\)](#).

članstvo se u sindikatima smanjilo, ali opet uz razlike između javnoga i privatnoga sektora. Dok su članstvo u sindikatima i njihova reprezentativnost u javnome sektoru općenito bili stabilni (iznad 50 %), članstvo u privatnome sektoru kontinuirano opada. Sada iznosi oko 12 % (prije oko 17 %), ali samo 10 % u malim i srednjim poduzećima i 30 % u tvrtkama s više od 250 radnika. Sindikalna gustoća do danas se ukupno smanjila na oko 18 %.

Vjerojatno postoji mnogo razloga za takvo smanjenje:

- povećanje zaposlenosti u malim i srednjim privatnim tvrtkama
- klasična industrija s brojnim članovima sindikata nestaje, a uslužni sektor zapošljava sve više radnika koji nisu osobito zainteresirani za članstvo
- mlađi zaposlenici manje su zainteresirani za članstvo, dok su stariji sindikalisti u mirovini
- mnogi mlađi zaposlenici imaju ugovore na određeno vrijeme i boje se sindikalnoga udruživanja ili ne vide nikakvu izravnu korist od toga
- sve veći broj ljudi radi na projektima i mrežnim platformama
- raste samozapošljavanje (nisu članovi sindikata u Hrvatskoj i nisu uključeni u kolektivne ugovore)
- u nekim gospodarskim sektorima raširena je praksa podugovaranja svih pomoćnih usluga u sektoru, kao i digitalizacija, što dodatno smanjuje članstvo
- oko 10 000 osoba radi preko agencija za privremeno zapošljavanje – sindikat ih ne zanima, a sindikalne organizacije dosada nisu uspjele pronaći način kako ih učinkovito sindikalno organizirati

- nelojalna konkurencija i antisindikalna praksa pojedinih poslodavaca otežavaju profesionalno napredovanje zbog članstva u sindikatu i/ili zastrašivanjem odvrćaju zaposlenike od članstva.

Broj radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima vjerojatno je važniji od sindikalne gustoće. Na kraju 2021. bilo je 580 važećih kolektivnih ugovora kojima su regulirana prava oko 670 000 zaposlenih (47 % svih radnika).⁸ Broj važećih kolektivnih ugovora sličan je broju utvrđenu 2014. (570). Međutim, ne postoji jedinstveni sustav pregovaranja s obzirom na vrstu ugovora u pogledu njegove dužine, ciklusa pregovaranja i dinamike izmjena kolektivnih ugovora.

Kolektivno pregovaranje na sektorskoj razini

Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj na sektorskoj razini razmjerno je nerazvijeno. Prilično su velike razlike u pokrivenosti (obuhvatu) radnika kolektivnim ugovorima prema djelatnostima (podatci samo za zaposlene u pravnim osobama). Prema nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti (NKD), **pokrivenost** je izuzetno niska u Administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (NKD N) i Ostalim uslužnim djelatnostima (NKD S) – samo 2,8 %, odnosno prilično niska u Poslovanju nekretninama (NKD L) – 8,2 %, i u Stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima (NKD M) – 13,3 %. S druge strane, zbog granskih kolektivnih ugovora obuhvaćeni su svi radnici u Građevinarstvu (NKD F) i Djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (NKD I).

⁸ Vidjeti [Bagić \(2022\)](#).

Velika razlika u obuhvatu kolektivnim ugovorima ovisna je o vrsti poslodavca i pretežnome vlasništvu. Najveća je pokrivenost kolektivnim ugovorima u javnome sektoru, koji čine državna i lokalna uprava te javne službe (javno školstvo, zdravstvo, kultura i dr.), u kojemu je oko 88 % zaposlenih obuhvaćeno kolektivnim ugovorima. U javnim poduzećima, koja su većinom u vlasništvu države ili lokalne i područne (regionalne) samouprave, pokrivenost kolektivnim ugovorom kreće se oko 75 % – 80 %. Obuhvat u privatnim poduzećima znatno je niži te iznosi svega oko 36 % uza znatne razlike s obzirom na sektor djelatnosti i veličinu poduzeća.⁹

Administrativno proširenje primjene kolektivnih ugovora na sve poslodavce u sektoru ima važnu ulogu u ukupnoj razini pokrivenosti kolektivnim ugovorima, posebice u privatnome sektoru. U Hrvatskoj samo sektori Građevinarstvo (NKD F) i Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (NKD I) imaju proširene sektorske kolektivne ugovore, koji za pojedina manje složena zanimanja propisuju najnižu plaću u višem iznosu od zakonski određene minimalne plaće. Njima je obuhvaćeno 140 000 zaposlenih, što je oko 50 % svih radnika zaposlenih u privatnome sektoru čija su prava regulirana kolektivnim ugovorima, odnosno 20 % ukupnoga obuhvata kolektivnim ugovorom. Pokrivenost kolektivnim ugovorom u tim sektorima bila bi znatno niža bez ovoga administrativnog proširenja.

Učinci i slabosti kolektivnoga pregovaranja

Iako su stopa sindikalne gustoće i pokrivenost kolektivnim ugovorom u Hrvatskoj prilično visoke, ishodi kolektivnoga

⁹ Vidjeti [Bagić \(2016\)](#) i [Bagić \(2022\)](#).

pregovaranja ipak su ograničeni. Najvažniji su razlozi za to niska razina povjerenja između poslodavaca i sindikata, nedostatak tradicije i upornosti te nepostojanje dovoljno kapaciteta i volje socijalnih partnera. Dosada se u Hrvatskoj kolektivnim ugovorima učinilo vrlo malo na smanjenju dohodovne nejednakosti. Prema navodima izvršnoga tajnika za javne politike, projekte i edukaciju SSSH-a, od oko 230 trenutno važećih ugovora koji se nalaze u bazi SSSH-a, oko 40 % ima detaljnu razradu plaća, 20 % ima samo osnovne raspone, a 40 % uopće nema razrađen tarifni dio. Provjerom većega broja kolektivnih ugovora koji imaju detaljnu razradu plaća može se zaključiti kako tema ublažavanja dohodovne nejednakosti gotovo da i nije prisutna u njima.

Smanjenju nejednakosti gotovo isključivo doprinose granski kolektivni ugovori koji određuju najnižu plaću za pojedina pomoćna zanimanja višu od minimalne plaće propisane nacionalnim zakonodavstvom. Osim granskih ugovora, na smanjenje dohodovne nejednakosti eventualno može utjecati sudjelovanje socijalnih partnera u Povjerenstvu za praćenje i analizu minimalne plaće.

Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj ne posvećuje dovoljno pozornosti redistributivnoj politici, zaštiti na radu, zaštiti dostojanstva radnika i mobilnosti radne snage. Postoji velika segmentacija tržišta rada s obzirom na obrasce i ulogu kolektivnoga pregovaranja te nedostaje konzistentan i široko prihvaćen sustav usklađivanja osnovice plaće i drugih materijalnih prava s makroekonomskim kretanjima i pokazateljima uspješnosti poslovanja poduzeća. Postojeće su institucije slabe, dok je regulatorni okvir sklon stalnim promjenama, što uzrokuje pravnu nestabilnost.

Nova situacija na tržištu rada zbog manjka radnika (pod utjecajem demografskoga starenja i znatnoga iseljavanja mlađih osoba) mijenja poziciju radnika te oni često individualno mogu postavljati dodatne uvjete poslodavcima. Ujedno, i sami poslodavci, kako bi privukli nove i zadržali stare radnike, nude više nego što im jamče kolektivni ugovori ili zakoni. Nadalje, takva je situacija stvorila potpuno novi val radnih imigranata iz trećih zemalja koji ne govore hrvatskim jezikom, pa niti poznaju niti traže sindikalno organiziranje. I jedno i drugo stvara nove izazove pred sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje. To s jedne strane jača poziciju radništva, pa bi se mogla osnažiti pregovaračka moć sindikata i povećati sklonost poslodavaca na suradnju sa sindikatima. Ipak, s druge strane, radnici bi se mogli osjećati dovoljno snažnima da svoja prava ostvaruju individualno, bez sindikata, jednostavno mijenjanjem poslodavca u potražnji za boljim uvjetima. Nesindikalizirani radnici iz zemalja s niskim dohotkom spremni su raditi dulje za manje novca s obzirom na to da mogućnost zarade ne uspoređuju nužno s lokalnim tržištem rada, nego sa zemljom podrijetla, što potencijalno stvara pritisak upravo na hrvatske radnike u nižemu razredu dohodaka i slabi njihovu pregovaračku poziciju.

Prijedlozi za poboljšanje kolektivnoga pregovaranja

Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj moglo bi imati mnogo veće značenje u ublažavanju dohodovne nejednakosti nego što je to sada slučaj. Preporuke za njegovo unapređenje sljedeće su.

- Potrebno je jačati kapacitet socijalnih partnera i razvijati pregovaranje na sektorskoj razini.
- Vlada mora prihvatiti kolektivno pregovaranje kao važan instrument rješavanja problema na tržištu rada te kao bitan

instrument vođenja makroekonomske politike. Stoga vlada treba bez oklijevanja razmotriti i predložiti zakonodavni i institucionalni okvir kojima se potiče razvoj kolektivnoga pregovaranja.

- Sustav kolektivnoga pregovaranja treba pratiti promjene u makroekonomskome okruženju i/ili mikroekonomskim pokazateljima.
- Potrebno je sustavno poticati i razvijati svijest i aktivnosti socijalnih partnera o temi dohodovne nejednakosti.
- Očigledna je potreba za unapređenjem suradnje između sindikata i HUP-a, uključujući HUP-ove granske udruge, što u prvome redu zahtijeva jačanje međusobnoga povjerenja koje je sada na prilično niskoj razini. Također je važno postići veću koordiniranost u radu sindikata.
- Potrebno je osnažiti ulogu i značaj Gospodarsko-socijalnoga vijeća.
- Iako je obrazovanje i osposobljavanje vrlo važno u modernome gospodarstvu, koje karakteriziraju brze i stalne promjene, ono je prilično zanemarena tema u hrvatskome kolektivnom pregovaranju. Obrazovanje bi trebalo dobiti na važnosti u kolektivnome pregovaranju u budućnosti, kao i zaštita na radu te mobilnost radnika.
- Konačno, potrebno je razvijati stabilan sustav praćenja podataka vezanih uz kolektivno pregovaranje i industrijske odnose.

Razvoj djelotvornih industrijskih odnosa nije lagan i brz proces. To je dugotrajna aktivnost koja zahtijeva upornost, dosljednost, posvećenost i dobronamjernost svih sudionika. Taj će se proces

odvijati različitom brzinom i različitim putanjama u kojima se moraju poštivati postupnost i individualizirani odabir puta. Naravno, moguća konvergencijska praksa kolektivnoga pregovaranja bila bi jako poželjna i korisna te bi značila zavidan napredak.

DODATAK

Tablica 1. Pokazatelji nejednakosti za Hrvatsku (1987. – 2022.)

| Godina | Ginijev indeks | Kvintilni omjer dohotka (S80/S20) |
|-----------------------|----------------|-----------------------------------|
| 1987. – 1990. | 0,29 | - |
| 1996. – 1998. | 0,30 | - |
| 2003. | 0,29 | 4,4 |
| 2004. | 0,29 | 4,5 |
| 2005. | 0,29 | 4,5 |
| 2006. | 0,28 | 4,2 |
| 2007. | 0,28 | 4,3 |
| 2008. | 0,29 | 4,6 |
| 2009. | 0,29 | 4,3 |
| 2010. | 0,32 | 5,5 |
| 2011. | 0,29 | 4,8 |
| 2012. | 0,30 | 5,4 |
| 2013. | 0,31 | 5,3 |
| 2014. | 0,30 | 5,1 |
| 2015. | 0,31 | 5,2 |
| 2016. | 0,30 | 5,1 |
| 2017. | 0,30 | 5,0 |
| 2018. | 0,30 | 5,0 |
| 2019. | 0,29 | 4,8 |
| 2020. | 0,28 | 4,6 |
| 2021. | 0,29 | 4,8 |
| 2022. | 0,29 | 4,6 |
| prosjek 2003. – 2022. | 0,29 | 4,8 |

Izvor: [Državni zavod za statistiku](#) (Pokazatelji siromaštva i socijalne isključenosti za pojedinačne godine) i [Svjetska banka](#). Podatci za 2003., 2004. i 2005. preuzeti su iz [Zajedničkoga memoranduma o socijalnome uključivanju Republike Hrvatske](#), a za ranije podatke vidjeti [Šućur \(2021\)](#).

Osvrt proizlazi iz projekta *Bargaining for Equality* (BFORE), koji za Europsku komisiju provode HIVA-KU (*Research Institute for Work and Society*, koordinator) iz Leuvena, CEPS (*Centre for European Policy Studies*) iz Brisela, 1Mayo (*Fundación 1 de Mayo*) iz Valencije, Institut za javne financije iz Zagreba, LIER (*Labour Institute for Economic Research*) iz Helsinkija i LCSS (*Lithuanian Centre for Social Sciences*) iz Vilnusa, uz podršku *European Trade Union Institutea* iz Bruxellesa. Projekt je financiran sredstvima Europske unije (VS/2021/0209). Autori osvrta zahvaljuju svim sudionicima istraživanja na vrlo korisnim informacijama i komentarima. Informacije i stavovi izneseni u ovome dokumentu pripadaju autorima i ne odražavaju nužno stavove i službena mišljenja Europske unije. Ni institucije ni tijela Europske unije kao ni bilo koja osoba koja djeluje u njihovo ime ne mogu se smatrati odgovornima za korištenje informacija sadržanih u njima.



Europska
komisija

BFORE
BARGAINING FOR EQUALITY

