

PRODUKTIVNOST - RAST KOJI TRAJE

PRODUKTIVNOST (hrv. PROIZVODNOST) jedno je od mjerila uspješnosti poslovanja koje pokazuje učinkovitost rada. Definira se kao omjer između volumena proizvodnje i volumena unosa (eng. *input*) upotrijebljenih u proizvodnji. Drugim riječima, njome se mjeri koliko se učinkovito koriste posebni proizvodni unosi poput ljudskoga rada i kapitala (**jednofaktorska produktivnost**) ili kombinacije unosa (**multifaktorska produktivnost ili ukupna faktorska produktivnost – MFP ili TFP¹**), za doseganje određene razine ostvarenja, odnosno rezultata. Produktivnost se odnosi na postizanje većeg učinka, s manjom ili istom količinom unosa, no **ne odgovara na pitanje je li postignut željeni ishod za gospodarstvo ili za društvo²**. Razlikujemo više izračuna produktivnosti:



A. PRODUKTIVNOST (PROIZVODNOST) RADA

Tipične mjere volumena proizvodnje korištene za izračun produktivnosti rada su **bruto domaći proizvod (BDP) ili bruto dodana vrijednost (BDV)**. Mjere za izračun faktora rada su **broj radnika (ukupna zaposlenost) ili ukupan broj sati rada**.



BDP po satu rada mjeri produktivnost rada izraženu kao iznos bruto domaćeg proizvoda (BDP) ostvarenog po satu rada. Formalno mjeri samo rad, ali u sebi neizravno uključuje utjecaj drugih čimbenika:

- **Tehnologije i kapitala** (suvremeniji strojevi, digitalizacija i automatizacija)
- **Ljudskog kapitala** (obrazovanje, vještine, iskustvo i zdravlje radnika)
- **Organizacije rada** (upravljanje, postupci, raspored rada i logistika)
- **Institucionalnog okvira** (radno zakonodavstvo, fleksibilnost radnog vremena, učinkovitost javne uprave i kvaliteta regulacije)

Upravo zato se smatra "čišćom" mjerom od BDP-a po zaposlenom jer uklanja učinak promjena u broju sati rada te bolje odražava sve navedene čimbenike, što ga čini bitnim za socijalni dijalog. Nedostatci ove mjere su što ne mjeri intenzitet rada (npr. stres i dinamiku), kvalitetu ostvarenja (osim kroz cijene), ne ukazuje na pravednost raspodjele, ne uključuje sivu ekonomiju i ne razlikuje doprinos kapitala od doprinosa rada.

Realna produktivnost rada po odrađenom satu u Hrvatskoj 2025. godine iznosila je oko 71% prosjeka OECD-a³ i usporediva je s razinama u Estoniji i Mađarskoj.



INDEKS TROŠKOVA RADA (eng. Labour Cost Index, LCI) odnosi se na ukupne prosječne troškove rada po satu i njegove sastavnice, plaće i naknade te doprinose poslovnih subjekata za socijalno osiguranje, plaćene poreze umanjene za dobivene subvencije⁴. Izračunava se stavljanjem u omjer navedenih troškova rada s brojem odrađenih sati. Prema Eurostatovim podacima⁵ za djelatnosti industrije, graditeljstva i usluga (izuzev

¹ Eng. *Multifactor Productivity* ili *Total Factor productivity*

² Pitanjem ishoda bavi se tzv. alokativna učinkovitost ili djelotvornost, koja govori o tome koliko dobro su resursi (novac, ljudi, vrijeme, kapital) iskorišteni upravo tamo gdje stvaraju najveću društvenu ili ekonomsku vrijednost. Odnosi se i na javnu upravu i institucije neke zemlje, ali i na gospodarstvo.

³ https://www.oecd.org/en/publications/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-croatia-2025_90b78cc3-en/full-report/the-labour-market-and-social-situation-in-croatia_b415075e.html

⁴ Podaci o troškovima strukovnog osposobljavanja i drugim rashodima poput troškova zapošljavanja i rashoda za radnu odjeću nisu uključeni u izračun indeksa troškova rada

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lc_lci_lev/default/table?lang=en

javne uprave i obrane; obveznog socijalnog osiguranja) za 2024. godinu indeks troškova rada Hrvatske se nalazi na 4G,3% prosjeka 27 članica Europske unije.

B. MULTIFAKTORSKA PRODUKTIVNOST ILI UKUPNA FAKTORSKA PRODUKTIVNOST (MFP/TFP)

Dok produktivnost rada mjeri vrijednost proizvodnje isključivo po jednom čimbeniku (zaposleniku ili satu rada), multifaktorska produktivnost uzima u obzir vrijednost proizvodnje svih svojih resursa, uključujući i one nematerijalne poput znanja, obrazovanja, inovativnosti, upravljanja i tehnologije. Ona mjeri doprinos svih faktora proizvodnje te uz rad uključuje i tehnološki napredak, organizacijske promjene i ekonomije razmjera dajući bolji uvid u ukupnu ekonomsku učinkovitost.

Republika Hrvatska se gospodarski nalazi u fazi tranzicije prema kvalitativnom rastu – rad i kapital dolaze do svojih granica rasta, što upravo otvara prostor za inicijative kroz kolektivno pregovaranje koje se odnose na: tehnološki napredak, organizacijsku učinkovitost, kvalitetnije institucije ⁶, naprednije vještine i znanja te bolje upravljanje. Iz tog je razloga MFP vrlo bitan pokazatelj za socijalni dijalog.

OECD naglašava kako je prema posljednjim dostupnim podacima rast MFP-a u 2023. u većini OECD zemalja bio neznan ili čak negativan, iako postoje iznimke pa su u Sloveniji i Slovačkoj zabilježene pozitivne stope rasta MFP-a. Prema najnovijem OECD-ovom zborniku (2025) ⁷, Hrvatska ima prostor za rast multifaktorske produktivnosti, što predstavlja izazov i ujedno priliku za socijalni dijalog.

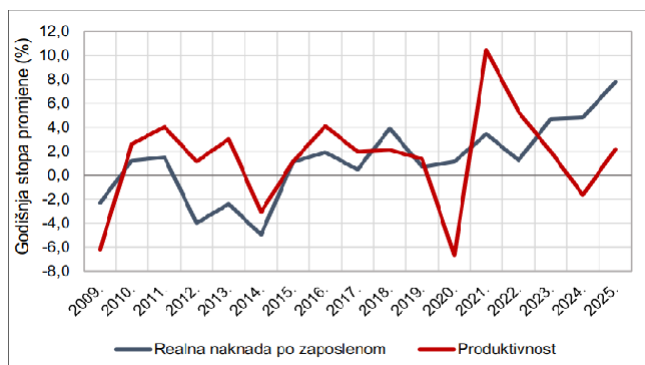


KRETANJE PRODUKTIVNOSTI I PLAĆA U HRVATSKOJ

Kako osigurati da rast plaća bude održiv i praćen rastom produktivnosti? Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, Hrvatske narodne banke i OECD-a, u Republici Hrvatskoj se proteklih godina uočava trend u kojem plaće rastu brže od produktivnosti, a jačanje produktivnosti ključno je za dugoročan gospodarski rast.

Socijalni dijalog pruža mehanizam za postizanje ravnoteže kroz zajednički pristup socijalnih partnera u prepoznavanju područja za povećanje produktivnosti te pravičnu raspodjelu rezultata rasta. Tako i OECD-ovo izvješće ⁸ iz prosinca 2025. godine o tržištu rada i socijalnim politikama ističe kako društveni dijalog i kolektivno pregovaranje imaju važnu ulogu u povećanju zaposlenosti i kvalitete rada te poboljšanju vještina i produktivnosti radne snage u Hrvatskoj.

Grafički prikaz godišnjih stopa promjene realne naknade po zaposlenom i produktivnosti⁶



⁶ U sklopu Svjetskih indikatora upravljanja (WGI) Svjetske banke postoji indikator „učinkovitost vlade“ koji mjeri općenitu sposobnost države da formulira i provodi dobre javne politike te pruža javne usluge, obuhvaćajući kvalitetu javne i državne uprave, neovisnost i kredibilitet vlade. Podatci za Hrvatsku:

<https://data.worldbank.org/indicator/GE.EST?locations=HR>

⁷ <https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2025/08/Compendium-of-Productivity-Indicators-2025.pdf>

⁸ OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Croatia 2025

⁹ HNB, prezentacija guvernera iz 9. prosinca 2025. godine, podatak iz 2025. se odnosi na 2. tromjesečje 2025. godine

Unutar prikazanog grafikona najveće odstupanje između plaća i produktivnosti zabilježeno je tijekom razdoblja COVID-19 pandemije kad je produktivnost bila na najnižoj razini. Stabilnost plaća tijekom COVID krize postignuta je u privatnom sektoru korištenjem potpora za očuvanje radnih mjesta kroz mjeru Vlade RH, usmjerenu na djelatnosti kojima je poslovanje bilo otežano ili onemogućeno, kao i na poslovne subjekte s područja pogođenih potresom,¹⁰ te kroz zadržavanje razine plaća u javnom i državnom sektoru. Nakon 2021. godine, pri oporavku gospodarstva, uočavamo najveći uzlazni trend produktivnosti, kojeg pritom nije pratio rast plaća.

U proteklom razdoblju zabilježen je trend jačeg rasta plaća, što ističe potrebu usklađenih aktivnosti socijalnih partnera na jačanju produktivnosti. Hrvatska narodna banka u zimskoj makroekonomskoj projekciji predviđa uravnoteženje u narednom razdoblju. [Realni rast bruto prosječnih plaća u Hrvatskoj prema podacima Državnog zavoda za statistiku od listopada 2020. do listopada 2025. godine, kumulativno je iznosio 27,4%¹¹.](#)



Rast produktivnosti ne ogleda se u broju sati ili trudu radnika, jer radnika ponajprije valja vrjednovati kroz njegovo iskustvo i dugoročni doprinos poslodavcu i postupku rada (u kolektivnim ugovorima to je vidljivo kroz uređivanje različitih materijalnih prava radnika). Važno je napomenuti kako se razlozi niskih pokazatelja produktivnosti u slučaju Hrvatske nalaze i u strukturi gospodarstva (velik broj malih tvrtki s manjom mogućnošću ulaganja u razvoj tehnologije i obrazovanje), slaboj akumulaciji kapitala, relativno niskoj inovativnosti i institucionalnim ograničenjima (vezano za upravljačke sposobnosti u sustavu i postojanje administrativnih prepreka i sl.). Zbog svega navedenog Hrvatska iskorištava tek manji dio svoga gospodarskog potencijala.

ŠTO SU OSNOVNI ČIMBENICI PRODUKTIVNOSTI – ŠTO NA NJU POZITIVNO UTJEČE?

Istraživanje Instituta za ekonomska i društvena istraživanja iz Dublina [Učinci ulaganja u obrazovanje i osposobljavanje na rast produktivnosti u Europskoj uniji](#) iz svibnja 2025. pokazuje da [ulaganje u osposobljavanje radnika značajno povećava rast produktivnosti rada](#), mjereno dodanom vrijednošću po odrađenom satu. No, pokazuje se i [jasna veza između obrazovanja, boljeg upravljanja i organizacijske kulture](#), a nalazi su stabilni, neovisno o zemljama i djelatnostima. Učinci osposobljavanja na rast produktivnosti izraženiji su u poslovnim uslugama nego u proizvodnim sektorima, iako postoje u objema. Zaključno, osim očekivanih razloga vezanih uz zdravlje, sigurnost i zaštitu na radu, poslovni subjekti svjedoče kako pružaju programe osposobljavanja radi [boljih ostvarenja na tržištu, poboljšanja organizacijskih sposobnosti, odnosa s klijentima, kvalitete proizvoda, inovacija, kvalitetnije komunikacije i korporativne kulture](#).



[Preporuka Vijeća o osobnim računima za učenje¹² iz 2022. potiče države članice EU da uvedu sustav osobnih računa za učenje s ciljem povećanja sudjelovanja radno aktivnih odraslih osoba \(od 18 do 64 godina\) u osposobljavanju, naglašavajući ulogu ovih računa u olakšavanju pristupa usavršavanju, poticanju cjeloživotnog učenja i premošćivanju jaza u vještinama](#). Praćenje napretka u postizanju općih ciljeva Preporuke, odvijaće se kroz izvješćivanje u okviru europskog semestra.



Znate li da...

¹⁰ Od siječnja do prosinca 2020. godine ukupno je isplaćeno 7.703.685.673 kn, na ime 109.431 poslodavca te je obuhvaćeno 697.126 radnika: <https://www.hzz.hr/app/uploads/2023/02/GODISNJE-IZVJESCE-O-RADU-HZZ-a-ZA-2020.pdf>. Od siječnja do prosinca 2021. godine ukupno je isplaćeno 4.825.397.332 kn, na ime 64.774 poslodavca kod kojih su ukupno obuhvaćena 286.593 radnika: [GODIŠNJE IZVJEŠĆE O RADU HRVATSKOGA ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE ZA 2021. GODINU](#)

¹¹ Kumulativni izračun prema podacima DZS - Statistika u nizu - Plaće, prosinac 2025. godine

¹² [Preporuka Vijeća o osobnim računima za učenje](#)

Francuskim [Zakonom br. 2018-771 o slobodi izbora osobne profesionalne budućnosti iz 2018.](#)¹³, poslodavac ima obvezu osigurati da zaposlenici obrazovanjem i usavršavanjem održe svoju sposobnost zadržavanja posla, uzimajući u obzir promjene u tehnologijama i organizacijskim shemama, ostavljajući mogućnost osobnoga biranja smjerova obrazovanja. Zakonom se uređuje:

1. **PRAVO NA PRISTUP OBUČI** bitnoj za razvoj zaposlenika tijekom cijelog radnog vijeka
2. **FINANCIRANJE OBUKE:** Poslodavci s više od 50 zaposlenika ulažu postotak od ukupne mase plaća u obuku zaposlenika
3. **PLANIRANJE OBUKE:** Poslodavci su obvezni izraditi **godišnji plan obuke**, koji uključuje prepoznavanje potreba za obukom i dostupne resurse, a Zakon potiče aktivno uključivanje zaposlenika u postupak planiranja potreba za obukom.
4. **PRAVO NA OSOBNI RAČUN ZA USAVRŠAVANJE:** Zaposlenici imaju pravo na "individualni račun za obuku" koji im omogućuje financirati vlastitu obuku, a račun se „puní“ prema radnom stažu zaposlenika i koristi za različite vrste obuka.

Dodatno, niz inozemnih istraživanja¹⁴ naglašava važnost [pozitivne radne atmosfere, dobrih uvjeta rada, uključivih i jasnih načina rada i struktura upravljanja kao ključnih čimbenika koji utječu na produktivnost](#) kako zaposlenika kao pojedinaca, tako i posredno - poslovnih subjekata u cjelini.

Na kraju, ali ne i manje važno, [uvođenje novih tehnologija uz primjerenu obuku zaposlenika i uključivanje zaposlenika u sam postupak uvođenja](#) vrlo je važan faktor produktivnosti poslovnih subjekata. Pri tome je općenito utvrđena [izravna veza poboljšanja tehnoloških postupaka i produktivnosti](#), no kod uvođenja [umjetne inteligencije \(UI\)](#) još je uvijek neizvjestan i upitan njezin utjecaj na ekonomsku produktivnost, ali i društvenu dobrobit. Tako OECD-ova studija [Utjecaj umjetne inteligencije na produktivnost, raspodjelu i rast](#) iz 2024. godine ispituje sposobnost UI-a za autonomiju i samousavršavanje, što bi moglo ubrzati inovacije i oživjeti rast produktivnosti, ali istovremeno priznaje neizvjesnosti oko dugoročnih utjecaja UI-a na produktivnost, uočava koncentraciju razvoja UI u pojedinim tvrtkama, neravnomjernu stopu prihvaćanja te šire društvene izazove poput nejednakosti, diskriminacije, zamjene radnih mjesta i sigurnosnih rizika. [Ukratko, korištenje UI-a bez boljih i dobro promišljenih političkih odluka usmjerenih na širu dobrobit društva može dugoročno ugroziti i njezin početno pozitivan utjecaj na produktivnost, kao i na društveni razvoj.](#)

ČINJENICE O PRODUKTIVNOSTI

✓ Produktivnost je UČINKOVITOST, a ne trud. Norveška: kratko radno vrijeme, visoka produktivnost¹⁵.

✓ Viša produktivnost može voditi RASTU poslovanja i stvaranju novih poslova. Ključno je KAKO se uvode promjene - uz prekvalifikaciju i podršku radnicima¹⁶.

¹³ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel:

[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/;](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/)

¹⁴ Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health (201G):

<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=857638>; Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis (2017):

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02678373.2017.1304463>; What influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review of moderators:

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02678373.2023.2169968>; The impact of participatory management on

organizational culture and performance Case Study: Isfahan municipality employees (2014):

https://www.researchgate.net/publication/331079786_The_impact_of_participatory_management_on_organizational_culture_and_performance_Case_Study_Isfahan_municipality_employees; The effect of participative management on

organizational performance: the case of Taiwan (2011): <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/095851997341450>

¹⁵ World Population Review (2025) - Most Productive Countries 2025: [https://worldpopulationreview.com/country-](https://worldpopulationreview.com/country-rankings/most-productive-countries)

[rankings/most-productive-countries](https://worldpopulationreview.com/country-rankings/most-productive-countries)

¹⁶ILO (2025) - Productivity and Decent Work : <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/productivity-and-decent-work>

✓ Viša produktivnost znači da imamo bolje rezultate uz isti ili manji rad, no ne pokazuje radimo li u dobrome smjeru. Viša produktivnost ne znači da je postignut željeni ishod za gospodarstvo ili za društvo.

✓ Socijalni dijalog može biti pokretač produktivnosti kad postoji povjerenje, transparentnost i pravedna podjela koristi između radnika i poslodavca¹⁷.

✓ Većina radnika želi raditi dobro i doprinijeti uspjehu. Problem je najčešće u lošim sustavima upravljanja ili nedostatku resursa¹⁸.

✓ Povezanost plaća i produktivnosti je složena. Ključno je da rastu ZAJEDNO - plaće u skladu s doprinosom motiviraju radnike¹⁹.

✓ Tehnologija pomaže i puno znači, ali jednako su važni: dobro upravljanje, obučeni radnici, kvalitetna organizacija i radna kultura²⁰.

ŠTO TO ZNAČI ZA SOCIJALNI DIJALOG?

Podatci pokazuju kako socijalni partneri imaju ključnu ulogu u oblikovanju budućnosti produktivnosti u Hrvatskoj. Izazov uravnoteženja rasta plaća i produktivnosti nije samo ekonomsko pitanje - to je prilika za strukturirani socijalni dijalog koji može donijeti rješenja prilagođena hrvatskom okruženju.

PODRUČJA ZA DJELOVANJE SOCIJALNIH PARTNERA:

PODRUČJE	MOGUĆA MJERA	TKO MOŽE POKRENUTI
Obrazovanje i vještine	Utvrđivanje minimalnih standarda osposobljavanja po sektorima u KU	Sektorska vijeća / Socijalni partneri u KU
Organizacija rada	Uvođenje fleksibilnih modela rada koji povećavaju učinkovitost uz očuvanje prava radnika	Poslodavci uz konzultacije i dogovor sa sindikatima
Uvjeti rada	Razvoj standarda radne atmosfere povezanih s mjerljivim pokazateljima produktivnosti	Mješoviti odbori poslodavaca i radnika (sindikata)
Uvođenje tehnologija	Protokoli za uključivanje zaposlenika u uvođenje novih tehnologija (uključujući UI) s naglaskom na obuku	Mješoviti odbori poslodavaca i radnika (sindikata)
Povezivanje plaća i rezultata	Razmatranje mehanizama koji povezuju rast plaća s rastom produktivnosti na razini sektora/poduzeća	Kolektivno pregovaranje na svim razinama

¹⁷ OECD (201G) - Negotiating Our Way Up: https://www.oecd.org/en/publications/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en.html

¹⁸ MDPI Sustainability (2024) - The Impact of Intrinsic Motivation on Sustainable Extra-Role Performance <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/17/7643>

¹⁹ ILO (2025) - Productivity and Decent Work: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/productivity-and-decent-work>

²⁰ OECD (201G) - Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work: https://www.oecd.org/en/publications/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en.html



ŠTO MOGU ČINITI SOCIJALNI PARTNERI ZA VIŠU PRODUKTIVNOST?

ČIMBENIK	ZAŠTO JE VAŽNO	POSLODAVCI	SINDIKATI
1. OBRAZOVANJE I VJEŠTINE	Tehnologija i oprema ne donose produktivnost bez vještih radnika koji ih koriste. Neprekidno učenje je ključ prilagodbe promjenama.	Osigurati redovite i plaćene programe obuke; Financirati razvoj vještina zaposlenika; Dogovarati se sa sindikatima o poželjnim programima obuke	Promicati važnost cjeloživotnog učenja; Predlagati programe potrebnih vještina u kolektivnim pregovorima te se zajednički sa poslodavcima dogovoriti o programu obuke Organizirati programe obuke za članove sindikata, u suradnji s obrazovnim ustanovama
2. ORGANIZACIJA RADA	Loša organizacija "pojede" sve koristi od obuke i tehnologije. Nepotrebni postupci i nejasne odgovornosti koče produktivnost više od nedostatka znanja.	Unaprijediti radne postupke; Smanjiti nepotrebne postupke i suvišno administriranje; Jasno utvrditi odgovornosti	Ukazivati na administrativne prepreke koje koče rad; Predlagati reorganizaciju i racionalizaciju radnih postupaka Sudjelovati u preinakama radnih postupaka
3. OPREMA I TEHNOLOGIJA	Radnik sa zastarjelim alatima i opremom ne može biti dovoljno produktivan. No, ulaganja u tehnologiju moraju pratiti obuku - jedno bez drugog ne funkcionira.	Redovito procjenjivati i ulagati u opremu; Osigurati obuku zaposlenika za korištenje novih tehnologija i mentorstvo u primjeni	Raditi na organizaciji obuke za nove sustave; Pregovarati o uvjetima uvođenja UI i automatizacije; Osigurati da tehnologija ne ugrožava sigurnost rada
4. KVALITETA UPRAVLJANJA	Loše upravljanje može demotivirati i najbolje radnike.	Obuka za upravljački kadar (ne samo za radnike!); Transparentno odlučivanje; Jasni kriteriji napredovanja	Razvoj mehanizma za povratne informacije o kvaliteti upravljanja; Zaštita od lošeg upravljanja; Razvoj objektivnih kriterija napredovanja
5. MOTIVACIJA I ZDRAVLJE	Nemotiviran ili bolestan radnik ne može biti produktivan. Pravedni sustavi nagrađivanja i sigurni radni uvjeti izravno utječu na rezultate.	Stvoriti pozitivno radno okruženje; Sustavi nagrađivanja i priznanja; Ulagati u zaštitu na radu; Prevenција bolesti i ozljeda	Osigurati da se glas zaposlenika čuje; Nadzirati primjenu propisa o zaštiti na radu; Sprječavanje mobinga, stresa i zlostavljanja na radu
6. KULTURA I SURADNJA	Kultura straha i niska razina povjerenja ubijaju produktivnost. Zaposlenici koji se osjećaju cijenjeni i uključeni doprinose više.	Stvarati kulturu povjerenja i transparentnosti; Uključiti zaposlenike u odlučivanje; Omogućiti timski rad	Predlagati inicijative za poboljšanje radnih odnosa; Konstruktivan pristup dijalogu; Graditi povjerenje kroz otvorenost

Socijalni parteri ZAJEDNO MOGU:

Kroz socijalni dijalog dogovoriti zajedničke ciljeve, osigurati pravednu raspodjelu koristi od rasta produktivnosti, graditi povjerenje potrebno za dugoročnu suradnju te zajedničkim inicijativama nastupati prema javnim vlastima, ciljano, po djelatnostima, ponajprije s razine sektorskih vijeća, ali i GSV-a.



* MAKROEKONOMSKE PROJEKCIJE

U zimskoj makroekonomskoj projekciji mjerodavne institucije prognoziraju smanjivanje jaza između produktivnosti i plaća, kroz ubrzanje rasta produktivnosti, usporavanje rasta plaća te usporavanje rasta gospodarske aktivnosti (predviđa se rast BDP-a ispod 3%). U naredne dvije godine očekuje se i smanjivanje inflatornih pritisaka, čime se dodatno ublažava pritisak na rast plaća. Sumirane makroekonomske zimske projekcije donosimo u nastavku:

INSTITUCIJA	GODIŠNJE STOPE RASTA	2026.	2027.
VRH ²¹ 11/2025	Ukupna faktorska produktivnost (TFP/MFP)	0,8	N/A
VRH 12/2025	Nominalna bruto plaća	5,8	3,G
HNB ²² 12/2025		6,0	4,5
VRH 11/2025	BDP (realan)	2,7	2,5
HNB 12/2025		2,8	2,6
EK ²³ 10/2025		2,G	2,5
MMF 12/2025 ²⁴		2,7	2,6
VRH 11/2025	Inflacija (HIPC)	2,8	2,3
HNB 12/2025		3,4	2,4
EK 10/2025		2,8	2,2
MMF 12/2025		2,8	2,5

PITANJA ZA SOCIJALNI DIJALOG

1. Koji čimbenik produktivnosti je trenutno NAJSLABIJA karika u vašem sektoru/poslovnom subjektu?
2. Što bi se moglo postići u narednih 6 mjeseci bez velikih ulaganja?
3. Gdje postoji neslaganje između sindikata i poslodavaca o prioritetima? Zašto?
4. Koja je jedna stvar koju bi SVAKA STRANA mogla napraviti sutra da se pokaže dobra volja?
5. Kako mjeriti napredak? Koji pokazatelji bi bili prihvatljivi za obje strane?

²¹ Microsoft Word - Nacrt proračunskog plana Republike Hrvatske 2026 -FINALNO ZA EK.docx

²² <https://www.hnb.hr/analize-i-publikacije/makroekonomske-projekcije>

²³ Economic forecast for Croatia - Economy and Finance - European Commission

²⁴ Republic of Croatia: 2025 Article IV Consultation-Press Release; and Staff Report; IMF Country Report No. 25/329; November 20, 2025

Produktivnost je zajednička odgovornost i zajednički interes. Predrasude obiju strana koče napredak.

Zajednički smo odgovorni za oblikovanje budućnosti rada u Hrvatskoj.

Uloga je Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH je unaprjeđivati socijalni dijalog i podržavati zajedničke inicijative. Na poveznici možete pogledati naš Godišnji plan rada za 2026. godinu:

