

ANALIZA KRETANJA PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Markulin, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:124:576070>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-03**

Repository / Repozitorij:

[REFST - Repository of Economics faculty in Split](#)



SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET SPLIT

ZAVRŠNI RAD

ANALIZA KRETANJA PLAĆA U REPUBLICI
HRVATSKOJ

Mentor:

Izv. prof. dr. sc. Ivana Tadić

Student:

Ivana Markulin (4181514)

Split, srpanj 2021.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Definicija problema istraživanja	1
1.2. Ciljevi rada	1
1.3. Metode rada	1
1.4. Struktura rada	1
2. POJAM I ODREDNICE PLAĆE	2
2.1. Osnovna plaća	3
2.1.1. Sumarne i analitičke metode za procjenu posla	4
2.1.2. Procjena posla na temelju tržišnih cijena	6
2.2. Stimulativni dio plaće	7
2.3. Dodaci na plaću	9
2.4. Naknade plaće	10
2.5. Udio u dobiti	12
2.6. Bruto plaća	13
2.6.1. Obvezni doprinosi	13
2.6.2. Porez na dohodak i prirez	14
2.7. Neto plaća	16
3. ANALIZA PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ	18
3.1. Kretanje plaća u Hrvatskoj	18
3.2. Metodologija prikupljanja podataka Državnog zavoda za statistiku	20
3.3. Kretanje bruto plaće u razdoblju od 2010. do 2020. godine	21
3.4. Kretanje neto plaće u razdoblju od 2010. do 2020. godine	22
3.5. Minimalna bruto plaća u Hrvatskoj od 2010. do 2020. godine	23
3.6. Usporedba bruto plaća prema djelatnostima NKD-u 2007 u 2010. i 2020. godini 24	
3.7. Usporedba bruto i neto plaće prema spolu u 2010. i 2020. godini	26
3.8. Usporedba bruto plaće prema stupnju obrazovanja u 2010. i 2020. godini	27
3.9. Usporedba bruto plaće po satu u 2010. i 2020. godini	28
3.10. Usporedba ukupnog troška rada u 2010. i 2016. godini	28
3.11. Usporedba stopa doprinosa u 2010. i 2020. godini	29
4. ZAKLJUČAK	31
SAŽETAK	33
SUMMARY	34

LITERATURA	35
POPIS GRAFOVA	38
POPIS SLIKA.....	38
POPIS TABLICA.....	38

1. UVOD

1.1. Definicija problema istraživanja

Problem istraživanja ovog završnog rada je analiza kretanja plaća u Republici Hrvatskoj. Plaća predstavlja naknadu radniku, od strane poslodavca, za njegov rad i postignute učinke. Sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće, dodataka, naknada i udjela u dobiti. Visina plaće ovisi o složenosti posla, odnosno o različitim zahtjevima, poput: obrazovanja, radnog iskustva, uvjeta rada ili napora pri obavljanju poslova, a utvrđuje se različitim metodama vrednovanja posla. Vrednovanjem posla određuje se komparativna korisnost svakog posla unutar organizacije, u svrhu određivanja pravilne nadnice za pojedini posao.

1.2. Ciljevi rada

Glavni cilj ovog rada je definiranje pojma plaće te analiza kretanja plaća u Republici Hrvatskoj u razdoblju prije i nakon stupanja Hrvatske Europskoj uniji. Cilj rada će se ostvariti usporedbom plaća i ukupnih troškova rada na godišnjoj razini u promatranom razdoblju, a kroz različite djelatnosti i demografske skupine zaposlenika.

1.3. Metode rada

Metode koje se koriste u prikupljanju podataka za izradu završnog rada su u prvom redu proučavanje znanstvene i stručne literature te primjena metode deskripcije (opis ključnih pojmova) i analize (kretanja plaća u Republici Hrvatskoj prije i nakon stupanja Europskoj uniji) temeljem raspoloživih statističkih podataka.

1.4. Struktura rada

Rad je podijeljen u četiri dijela. Prvi dio rada obuhvaća uvod u kojem je biti definiran problem, ciljevi i metode istraživanja. U drugom dijelu je obrađena tema s teorijskog aspekta, kroz definiranje pojedinih kompenzacijskih elemenata, kao i metoda utvrđivanja istih. Treći dio rada prikazuje detaljnu analizu plaća i ukupnih troškova rada u Republici Hrvatskoj, uzimajući u obzir razdoblje prije i nakon pristupanja Europskoj uniji. U četvrtom dijelu iznosi se zaključak o obrađenoj temi rada.

2. POJAM I ODREDNICE PLAĆE

Značenje termina plaća moguće je definirati sa nekoliko stajališta, tako Milkovich i Newman (2006.) navode da se definicija spomenutog termina može promatrati s stajališta društva, dioničara, menadžera te zaposlenika.

Društvo plaću smatra mjerom pravednosti. To se ponajprije očituje u nejednakosti plaća s obzirom na spol. U tom kontekstu, muškarci imaju veću plaću od žena, međutim spomenute razlike se smanjuju obrazovanjem i iskustvom. Drugi pokazatelj su razine plaća, odnosno troškovi rada među različito razvijenim državama. Nadalje, društvo često povećanje plaća smatra uzrokom paralelnog povećanja cijena (Milkovich i Newman, 2006.).

Dioničari plaću povezuju s uspješnošću poslovanja poduzeća međutim rast plaće menadžerima, u praksi, ne znači nužno i povećanje financijske uspješnosti poslovanja poduzeća (Milkovich i Newman, 2006.).

Sa stajališta menadžera, trošak plaća jedan je od glavnih izdataka u poslovanja te u nekim poduzećima iznosi više od 50% ukupnih izdataka. S druge strane, visina plaće utječe na obavljanje posla kod zaposlenika, a u konačnici i na uspješnost poslovanja. S obzirom da je plaća motivator ona izravno utječe na ponašanje zaposlenika u odnosu s klijentima, kvalitetu izvršenja zadataka te želju za napredovanjem (Milkovich i Newman, 2006.).

U konačnici, plaća predstavlja nagradu zaposlenicima za obavljeni rad te osigurava materijalnu sigurnost. Osim za rad, za zaposlenika plaća predstavlja nagrada za obrazovanje, utrošeno vrijeme i energiju (Milkovich i Newman, 2006.).

Obavljanjem posla zaposlenici stvaraju potraživanja od poslodavaca u obliku novca ili drugih oblika nagrađivanja koji se u konačnici pretvaraju novac. Prema tome, kako bi podmirilo navedena potraživanja, poduzeće mora troškove plaća financirati iz svojih prihoda (Milkovich i Newman, 2006.).

Milnarić i Obradović (2014.) plaću definiraju kao iznos novca koji pripada radniku, na temelju radnog odnosa i obavljenog rada najmanje jednom mjesečno. Iako u Zakonu o radu (NN 127/17), zakonodavac ne postavlja definiciju plaće, u članku 70. navodi da je poslodavac obvezan zaposlenom obračunati i isplatiti plaću u iznosu koji je utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Osnovne komponente plaće su (Buble, 2006.):

- plaća za izvršeni rad (osnovna plaća, stimulativni dio plaće te dodaci plaći)
- naknade plaće
- udio u dobiti

2.1. Osnovna plaća

Osnovna plaća je iznos gotovog novca koju poslodavac isplaćuje zaposleniku za obavljeni posao (Polak, et al., 2014.). Iznos osnovne plaće utvrđuje se umnoškom osnovice, koju poduzeće određuje i koeficijenta složenosti posla, koji se utvrđuje vrednovanjem posla. Za određivanje koeficijenta složenosti posla potrebno je napraviti vrednovanje posla i analizu posla koja sadrži opis posla te specifikaciju posla (Buble, 2006.). Osnovna plaća može se formirati temeljem procjene posla, koja uključuje određivanje razlike između najniže i najviše vrijednosti posla te kreiranja grupa složenosti posla (grupama se dodjeljuju bodovi), kako bi se eliminirao uobičajeno visok broj različito procijenjenih poslova. Bodovne grupe, služe kako bi se pripadajući bodovi pretvorili u novčanu vrijednost po satu rada ili prosječnu mjesečnu plaću (Buble i Bakotić, 2013.).

Drugi način formiranja zasniva se na eksternoj konkurentnosti, koja uključuje stratešku analizu konkurentnosti, sakupljanje informacija o razini kompenzacija u konkurentskim poduzećima, statističku obradu i analiziranje prikupljenih podataka, uključivanje rezultata interne procjene poslova i tržišne razine plaća te određivanje politike nagrađivanja (Buble i Bakotić, 2013.)

Sustav određivanja kompenzacija temelji se na opisu posla i specifikaciji posla. Spomenuti izvori informacija koriste se za vrednovanje posla, kako bi sustav plaća bio interno pravedan te eksterno konkurentan. Prikupljeni podatci koriste se za određivanje strukture plaće, platnih grupa te određivanje najniže i najviše plaće. Nakon definiranja i određivanja platnih grupa, pojedinačni poslovi razvrstavaju se u grupe, a plaće zaposlenika se prilagođavaju radnom stažu i izvedbi (Mathis i Jackson, 2008.).

Sustav određivanja plaća potrebno je nadgledati i redovito ažurirati. Poslodavci imaju za cilj da zaposlenici svoju razinu plaće prihvate kao odgovarajuću u odnosu na posao koji obavljaju, ali i u odnosu na razinu plaća za druge poslove u organizaciji. Međutim, menadžeri i zaposlenici često smatraju da različiti poslovi, koji nemaju jednaku važnost, s druge strane imaju jednaku

razinu plaće. Prema tome, razvijena su dva opća sustava za vrednovanje poslova (Mathis i Jackson, 2008.):

- sumarne i analitičke metode procjene posla
- procjena posla temeljem tržišnih cijena

2.1.1. Sumarne i analitičke metode za procjenu posla

Mathis i Jackson (2008.) procjenu posla definiraju kako sredstvo za utvrđivanje relativne vrijednosti poslova unutar organizacije. Procjena posla izvodi se kombinacijom sadržaja posla, željenih vještina, vrijednosti za organizaciju, organizacijskom kulturom i vanjskim tržištem. Zadatak procjene posla je povezati unutarnje snage organizacije te snage vanjskog tržišta kako bi se odredila pravedna nadnica (Milkowich i Newman, 2006.).

Ovisno o veličini poduzeća dostupno je nekoliko metoda vrednovanja posla, koje se mogu podijeliti na sumarne i analitičke metode (Mathis i Jackson, 2008.):

- Sumarne metode

Sumarnim se metodama vrednuje posao u cjelini. Zanemaruju se obilježja pojedinog posla te se svi poslovi vrednuju istovremeno. Sumarne metode provode se putem postupka rangiranja i postupka klasifikacija, odnosno određivanja platnih grupa (Buble i Bakotić, 2013.).

Metoda rangiranja jednostavna je metoda koja poslove rangira od najjednostavnijeg do najslabijeg po obuhvatu, odnosno od najnižeg do najvišeg ranga prema njihovoj vrijednosti za organizaciju. Za razliku od analitičkih metoda koje razmatraju različite komponente posla pojedinačno, kod ovog se sustava u obzir uzima cjelokupan posao. Zbog toga je metoda rangiranja prikladna za manje organizacije koje imaju manji broj poslova (Mathis i Jackson 2008.).

Postupak rangiranja započinje sastavljanjem popisa svih poslova koji se obavljaju u organizaciji. Utvrđivanjem relativne vrijednosti poslova, poslovi se uspoređuju, a na posljepku sastavlja rang-lista u kojoj su poslovi poredani od najviše rangiranog do najniže (ili obrnuto) rangiranog (Milkowich i Newman, 2006.).

Rangiranje se može provoditi opisom poslova, upotrebom kartica ili usporedbom parova. Kod opisa posla, rangiranje se provodi nekoliko puta u jedan ili dva tjedna te se računa definitivni

rang koji predstavlja prosječnu vrijednost. Kod metode upotrebe kartica, na kartice se upisuju nazivi poslova koje se potom grupiraju prema složenosti poslova. Posljednji postupak rangiranja vrši se uspoređivanjem dva po dva posla i sastavljanjem rang-listi po jedinicama organizacije, a u suštini i na razini cijele organizacije (Buble i Bakotić, 2013.).

Metoda rangiranja je jednostavna i brza za korištenje, međutim neadekvatna ukoliko dođe do povećanja broj poslova (Milkowich i Newman, 2006.).

Kod **postupka platnih grupa** (klasifikacijske metode) poslovi se svrstavaju u unaprijed definirane grupe ili razrede, prema procijenjenoj složenosti. Za izradu platnih grupa potrebo je odrediti klasifikacijske skale, broj grupa u koje će se poslovi razvrstati, opis platnih grupa te u konačnici smjestiti pojedini posao u pripadajuću platnu grupu (Buble i Bakotić, 2013.).

Glavni nedostatak korištenja klasifikacijske metode su subjektivne procjene, potrebne za sastavljanje opisa svakog razreda i u konačnici razvrstavanja poslova u iste (Mathis i Jackson 2008.). Također, problem može nastati ukoliko se zbog nejasnih kriterija i podataka, jednaki ili slični poslovi svrstaju u različite platne grupe (Buble i Bakotić, 2013.).

- Analitičke metode

Analitičke metode procjene poslova, za vrednovanje posla koriste zahtjeve, odnosno karakteristike svakog posla. Za provedbu procjene, potrebno je odabrati zahtjeve koji će biti podloga za procjenu te definirati iste. Tako definirani poslovi se potom procjenjuju metodom bodovnog postupka ili metodom rangiranja usporedbom zahtjeva (Buble i Bakotić, 2013.).

Bodovni postupak je postupak koji se najčešće koristi za vrednovanje posla. Poslovi se opisuju, analiziraju, a potom raščlanjuju na zahtjeve ili čimbenike te se prema dobivenim podacima vrši procjena posla. Analiza svakog pojedinog zahtjeva posla i stupnja intenziteta zahtjeva predstavlja procjenu posla, prema kojoj se dodjeljuju bodovi. Ukupan broj bodova za svaki posao dobije se zbrajanjem bodova svakog zahtjeva po stupnju intenziteta (Buble i Bakotić, 2013.).

Kompenziranim čimbenikom određuje se vrijednost posla koja je prisutna u cijeloj grupi poslova. Kompenzirani čimbenici izvedeni su iz analize posla i prikazuju različitu vrstu prirode svakog posla. Primjerice, za sve poslove potrebna je određena razina obrazovanja, iskustvo, psihička sprema, sposobnost donošenja odluka i slično. Međutim, za različite vrste poslova

potrebne su druge sposobnosti. Za poslove rada s klijentima potrebne su razvijene vještine rada s istima, dok je za poslove u kojima se rukuje sa strojevima potrebna edukacija za rad, posebne mjere opreza i posebni alati (Mathis i Jackson 2008.).

Metoda rangiranja usporedbom zahtjeva (prema različitim autorima se može nazvati i metoda usporedbe faktora) je zapravo složena kombinacija metode bodovanja i metode rangiranja. Za potrebe ove metode svaka organizacija mora razviti vlastite ključne poslove i faktore, zbog toga je ova metoda komplicirana za korištenje i teško ju je dugotrajno uspostaviti i razviti (Mathis i Jackson 2008.).

Postupak je moguće provesti korištenjem ključnih poslova te bez korištenja ključnih poslova. U postupku bez korištenja ključnih poslova, određuju se zahtjevi poput odgovornosti, stručnosti, napora te uvjeta rada. Potom se svakom zahtjevu dodjeljuju bodovi, koji se zatim zbrajaju te se određuje ukupan iznos bodova za svaki posao. Kod metode rangiranja korištenjem ključnih poslova, određuju se poslovi koji su reprezentativni u odnosu na druge poslove, kojima se potom dodjeljuju bodovi. Zatim se broj bodova dijeli prema definiranim zahtjevima posla (Buble i Bakotić, 2013.).

2.1.2. Procjena posla na temelju tržišnih cijena

Poslodavci sve manje koriste prethodno navedene metode, odnosno metode unutarnjeg vrednovanja posla. Umjesto toga razmatraju se tržišne cijene, koje predstavljaju eksterne podatke o plaćama na tržištu, za vrijednosti radnih mjesta. Vrijednost posla i visina naknade za posao, određuje se na temelju analize i procjene istih ili sličnih poslova na tržištu. Spomenuti poslovi određuju se opisom posla te se potom analiziraju, a referentni poslovi se hijerarhijski razvrstavaju prema njihovoj vrijednosti. Poslovi za koje je analizom utvrđeno da nema podataka na tržištu, razvrstavaju se temeljem relativne vrijednosti. Za provedbu ove metode ključno je odabrati referentne poslove, koji se određuju analizom tržišta i kojima se pritom određuju vrijednosti, a svi ostali poslovi se vrednuju prema tom mjerilu (Hoboken et al., 2007.)

Određivanje visine plaća temeljem tržišnih cijena omogućuje poduzeću da ostane konkurentno na tržištu (<https://www.aseonline.org/>¹).

¹ American Society of Employers, dostupno na: <https://www.aseonline.org/News/Articles/ArtMID/628/ArticleID/1415/7-Steps-to-a-Market-Based-Compensation-Program>

Prednost korištenja ove metode je u tome što se organizacijska razina plaća povezuje sa stvarnim stanjem plaća na tržištu, a ne prema interno određenim visinama iste. Zaposlenici takav sustav smatraju objektivnijim u odnosu na interno određivanje vrijednosti poslova (Mathis i Jackson 2008.).

Nedostatci metode procjene posla temeljem tržišnih cijena u prvom redu se odnose na prikupljanje podataka o plaćama na tržištu, zbog toga što su ti podatci najčešće ograničeni ili se prikupljaju na neispravne načine. Također, odgovornosti posla u jednoj organizaciji mogu se znatno razlikovati od odgovornosti posla u drugoj organizaciji, iako su poslovi konkurentni prema visini plaća. U konačnici povezivanje visine plaća i stanja na tržištu može dovesti do velikih oscilacija na temelju tržišnih uvjeta (primjerice velike razlike plaća na tržištu rada informacijskih tehnologija u posljednjih nekoliko godina) (Mathis i Jackson 2008.).

2.2. Stimulativni dio plaće

Isplata stimulativnog dijela plaće vezana je za individualni učinak, učinak tima ili grupe te učinak cjelokupne organizacije. Stimulativni dio plaće isplaćuje se zaposlenicima za ostvarivanje boljih rezultata od očekivanih (Mathis i Jackson, 2008.).

Temeljne pretpostavke za isplatu varijabilnog dijela plaće su (Mathis i Jackson, 2008.):

- pojedini zaposlenici ostvaruju veće učinke od drugih
- zaposlenici koji ostvaruju veće učinke trebaju biti nagrađeni
- ukupne naknade zaposlenika trebaju biti izravno vezane za učinke i rezultate
- određeni poslove više pridonose u ukupnom uspjehu poduzeća.

Mathis i Jackson (2008.), također definiraju tri kategorije isplate stimulativnog dijela plaće i to na temelju:

- individualnog rezultata
- timskog rezultata
- organizacijskog rezultata.

Pojedinačne stimulacije isplaćuju se pojedincu za postignute rezultate. Buble i Bakotić (2008.) navode kako je cilj stimulacija potaknuti zaposlene na ostvarivanje boljih rezultata. Međutim,

iako je stimulativno plaćanje povezano s ostvarenim učinkom ono ne može biti ciljano usmjereno na konstantno povećanje učinka kako bi se u konačnici ostvarile veće stimulacije. Prema tome, zadatak stimulativnog plaćanja je osigurati neprekidno ostvarivanje optimalnih parametara radnog efekta, s segmenta poslovnog rezultata i odnosa uloženog rada i plaće zaposlenika (Buble i Bakotić, 2008.)

Najčešći oblici stimulacija, na temelju individualnih rezultata, su plaćanje po učinku, postotak od prodaje, bonusi i posebni oblici nagrađivanja. Plaćanje po učinku temelji se na umnošku proizvedenih učinaka i cijene po učinku. Bonusi predstavljaju jednokratni iznos na koji zaposlenik ostvari pravo. Mogu se isplaćivati na osnovu rasta, odnosno pada ostvarenih učinaka, ali i na osnovu novih ideja, razvijenih vještina ili stjecanja profesionalnih certifikata. Posebni oblici nagrađivanja odnose se na različite vrste nagrada, poklona, certifikata ili putovanja koje zaposlenih stječe na temelju postignutih rezultata (Mathis i Jackson, 2008.).

Stimulacije za timove ili grupe isplaćuju se kako bi se poboljšala produktivnost, visina plaće vezala uz ostvareni učinak, poboljšala kvaliteta proizvoda i zadovoljstvo kupaca i u konačnici zadržali kupci. Najčešće stimulacije kod timova su ostvareni rezultati tima ili dijeljenje dobiti. Prema prvoj metodi, svi članovi tima dobivaju jednake iznose prema ostvarenim rezultatima, uštedama ili poboljšanju kvalitete. Metodom dijeljenja dobiti, zaposlenici se nagrađuju po osnovi ostvarene dobiti koja je veća od očekivane (Mathis i Jackson, 2008.).

Stimulacije na razini cijele organizacije nagrađuju sve zaposlenike sukladno uspjehu koji je poduzeće ostvarilo. Temeljni koncept razvoja modela nagrađivanja svih zaposlenika u poduzeću je taj da ukupni rezultati organizacije ovise o cjelokupnoj suradnji iste. Svrha ovih planova je nagrađivanje i poticanje zaposlenika na postizanje boljih rezultata. Dva osnovna koncepta nagrađivanja su udio u ostvarenoj dobiti i dionički planovi za zaposlenike. Udjelom u dobiti zaposlenicima se isplaćuje postotak ostvarene dobiti. Ova metoda ima za cilj povećati produktivnost, privući i zadržati zaposlenike, poboljšati kvalitetu proizvoda te poboljšati moral zaposlenika. Druga metoda odnosi se na plan opcije dionica prema kojem se zaposlenicima omogućuje kupnja dionica po posebnoj cijeni u ograničenom razdoblju i plan vlasništva nad dionicama, osmišljen kako bi zaposlenicima pružio vlasništvo nad dionicama svojih poslodavaca (Mathis i Jackson, 2008.).

2.3. Dodaci na plaću

Dodatke na plaću ostvaruju zaposlenici na temelju rada u nestandardnim uvjetima i rada u uvjetima kojima se ugrožava zdravlje zaposlenika, na osnovu kojih ostvaruju pravo na uvećanu osnovnu plaću. Radnici ostvaruju pravo na povećanje plaće zbog toga što spomenuti uvjeti mogu imati opasne implikacije i na pojedinca i na cijelu radnu skupinu. Zbog toga su postavljena ograničenja za obavljanje poslova u navedenim uvjetima (Buble i Bakotić, 2013.).

Rad u nestandardnim uvjetima predstavlja rad u smjenama, noćni rad, prekovremeni rad te rad vikendima i blagdanima, a ovi uvjeti umanjuju kvalitetu života radnika te članova njihove obitelji (Zakon o radu, 93/14, 127/17, 98/19, čl. 94). Pod težim uvjetima rada, smatraju se uvjeti koji mogu ostaviti loše posljedice na zdravlje zaposlenika, poput rada s kemikalijama, rada na visokim temperaturama, rada na visinama, rada s otrovnim tekućinama i slično (Buble i Bakotić, 2013 .).

Dodatak za rad u smjenama osmišljen je radi poticanja na rad u smjenama, a ostvaruju ga zaposlenici koji obavljaju rad u drugoj ili trećoj smjeni. Visina dodatka nije fiksna ni zakonski određena, već ovisi o kolektivnom ugovoru ili aktu samog poduzeća (Buble i Bakotić, 2013.).

Dodatak za rad noću ostvaruju zaposlenici koji svoj posao obavljaju između 22 sata i 6 sati sljedećeg dana, odnosno od 22 sata do 5 sati u poljoprivredi. Dodatak se može izraziti kao i dodatak za rad u trećoj smjeni ili računati kao poseban dodatak. Noćnim radnikom se smatra radnik koji radi najmanje tri sata noćnog rada prema dnevnom rasporedu, odnosno radnik koji trećinu svog rada tijekom godine dana obavlja u radu noću. Izuzetak je rad maloljetnika, koji je zabranjen, osim u iznimnim slučajevima kada rad ne može obavljati punoljetna osoba, ali takav rad moguće je obavljati samo pod nadzorom punoljetne osobe (Zakon o radu, čl. 69, čl. 70)

Dodatak na prekovremeni rad ostvaruju zaposlenici koji posao obavljaju u vremenu dužem od punog radnog vremena. Zakonom i kolektivnim ugovorima definirani su uvjeti za obavljanje prekovremenog rada, pa tako radnik može ostvariti najviše osam prekovremenih sati tjedno (najviše 50 sati ukupnog rada), u razdoblju od četiri mjeseca radnik ne smije raditi više od prosječno 48 sati u jednom tjednu, dok prekovremeni rad ne smije prelaziti 180 sati godišnje. (Zakon o radu NN 127/17, čl. 65).

S obzirom da neki poslovi zahtijevaju obavljanje i za vrijeme neradnih dana, zaposlenici koji rade na blagdane ostvaruju pravo na povećanu plaću na osnovu rada blagdanom (Zakon o radu,

NN 127/17, 93/14, čl. 94.). Visina dodatka nije određena Zakonom, već se ista određuje kolektivnim ugovorom te ugovorom ili pravilnikom o radu. Dodatak za rad blagdanom ostvaruju samo oni radnici koji prema rasporedu rada obavljaju posao i na taj dan (<http://uznr.mrms.hr>²).

Zaposlenici koji posao obavljaju u otežanim uvjetima, ostvaruju pravo na dodatak za povremeno teže uvjete rada. Pod težim uvjetima rada, smatraju se uvjeti koji mogu ostaviti loše posljedice na zdravlje zaposlenika, poput rada s kemikalijama, rada na visokim temperaturama, rada na visinama, rada s otrovnim tekućinama i slično (Buble i Bakotić, 2013.).

Radom na visinama iznad 3 metra od tla, a na kojima postoji opasnost od pada zaposlenika s velike visine, zaposlenici ostvaruju dodatak na osnovnu plaću. Poslovi koji se obavljaju na visokim visinama spadaju u poslove za koje su potrebni i posebni uvjeti, poput osposobljavanja, odgovarajuće zaštitne opreme, liječničkih pregleda i drugih postupaka kojima se osigurava sigurnost na radu (Poplasen i Senja, 2015.). Prema Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN 5/84, čl. 3. točka 17.) i posebnim uvjetima, posao na visinama ne mogu obavljati trudnice te osobe s kontraindikacijama.

Prema Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN 5/84, čl. 3. točka 18.) u posebne uvjete spada i rad pri visokim ili niskim temperaturama, rad na visokoj vlazi, rukovanje s strojevima i uređajima na kojima se ne može primijeniti zaštita od mehaničkih opasnosti, rukovanje strojevima za preradu nafte i plina, upravljanje dizalicama, poslovi signaliziranja, ronilački poslovi, održavanje uređaja i instalacija s visokim naponom, postavljanje skela i ograda, rukovanje eksplozivnim napravama, vatrogasni poslovi, poslovi na velikim visinama. Ove poslove ne mogu obavljati maloljetnici, trudnice te osobe koje zbog zdravstvenih problema ne ispunjavaju uvjete za rad.

2.4. Naknade plaće

U vrijeme kada zaposlenik ne radi, u opravdanim slučajevima ostvaruje pravo na naknadu od strane poslodavca ili druge institucije. Zakon o radu određuje naknade na koje zaposlenik ima pravo za vrijeme odsustva, međutim određene naknade propisuje i sam poslodavac u ugovorima

² Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/smjenski-rad-blagdani-i-slobodan-dan/>

i aktima (Mlinarić, 2006.). Zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu na plaću na osnovu uporabe godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, darivanja krvi (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19). Osim spomenutih naknada, definirane su brojne druge naknade koje određuju poduzeća poput naknada za vrijeme traženja novog posla, za vrijeme sistematskog pregleda, prisustvovanja sjednicama određenih tijela, za vrijeme suspenzije, prekida i radu i slično (Buble i Bakotić, 2013.).

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora regulirana je Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, čl. 81.), a ističe kako radnik ostvaruje naknadu, čiji je minimalan iznos prosjek mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora. Visina spomenute naknade nije određena Zakonom, već istu određuje poslodavci kroz kolektivne ugovore, ugovore o radu ili pravilnike o radu.

Članak 86. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), daje pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme plaćenog dopusta do najviše 7 dana u jednog godini. Zaposlenik ostvaruje pravo na plaćeni dopust zbog osobnih potreba poput sklapanja braka, rođenja djeteta, teške bolesti ili smrti člana uže obitelji. Vrijeme trajanja plaćenog dopusta, poduzeće može urediti pravilnikom i ugovorom o radu te kolektivnim ugovorom, kao i naknade za plaćeni dopust u vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada. Osim spomenutih naknada, prema članku 86., radnik ima pravo na jedan slobodan dan zbog darivanja krvi, međutim broj dana može biti definiran i od strane samog poduzeća.

Za vrijeme privremene nesposobnosti obavljanja posla, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, odnosno za vrijeme bolovanja. Naknada plaće osigurana je po obveznom zdravstvenom osiguranju, dok liječnik ne utvrdi sposobnost za rad odnosno do utvrđivanja invaliditeta zbog opće nesposobnosti za rad ili profesionalne nesposobnosti za rad. Najniža naknada koju zaposlenik može ostvariti je 70% osnovice za naknadu plaće, a najviši ostvarivi mjesečni iznos je 4.257,28 kuna (<https://hzzo.hr/>³). U dva slučaja, naknadu za bolovanje isplaćuje poslodavac iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, odnosno nakon proteka 43 dana privremene nesposobnosti za rad ili osam dana privremene nesposobnosti ukoliko je zaposlenik invalid rada. Pravo na sredstva iz

³ HZZO, dostupno na: <https://hzzo.hr/obvezno-osiguranje/naknada-place-za-vrijeme-privremene-nesposobnosti-za-rad>

HZZO u spomenutim slučajevima poslodavac ima ukoliko je zaposlenik smješten u zdravstvenu ustanovu zbog liječenja ili medicinskih ispitivanja te ukoliko zbog istih razloga ne može obavljati svoj posao. (<https://hzzo.hr/>⁴).

2.5. Udio u dobiti

Udio u dobiti zaposlenici ostvaruju u obliku udjela u dobiti koju poduzeće ostvari. Ovaj dio plaće koristi se kada poduzeće ostvari dobar poslovni rezultat te sukladno tomu dio rezultata isplaćuje se zaposlenima kao poticaj za daljnji rad i napredovanje (Human Resource Management⁵).

Uobičajeno je da se zaposlenima na kraju poslovne godine isplaćuje postotak od ostvarene dobiti, međutim u pojedinim poduzećima dio dobiti se stavlja u fond te je na raspolaganju zaposlenicima koji odlaze u mirovinu ili iz drugog razloga napuštaju poduzeće. Razina ostvarene dobiti najčešće nije vezana isključivo uz napor zaposlenika, već i na utjecaj drugih čimbenika poput računovodstvenih odluka, marketinških napora i konkurencije. Kod izbora načina financiranja moguće je koristiti metodu fiksnog postotka dobiti, metodu postotka koji ovisi o razini prodaje ili povrata, metodu jedinične dobiti ili neku drugu metodu ovisno o preferencijama poduzeća. Alokacija dobiti može se provoditi na način da se svim zaposlenicima isplati jednak iznos, na temelju zarade svakog zaposlenika ili radnog staža te na temelju doprinosa i izvedbe svakog zaposlenika (Mathis i Jackson, 2008.).

Mathis i Jackson (2008.) također ističu i nedostatke koji se mogu pojaviti pri isplati udjela u dobiti. Prvi problem koji se može javiti jesu neistinita izvješća o dobiti, u kojima se dobit može prikazati manja nego što uistinu i jest. Kako bi se dokazala istinitost o visini dobiti, poduzeća moraju objaviti detaljna financijska izvješća i informacije, a posebice ukoliko dođe do pada profita u odnosu na prethodno razdoblje. Zatim, razina profita se može značajno razlikovati u odnosu na prethodna razdoblja, što može rezultirati gubitcima koji su izvan kontrole zaposlenika. U konačnici isplate su vremenski daleko od napora zaposlenika te stoga veća nagrada ne mora biti usko vezana uz bolji performans zaposlenika.

⁴ Ibidem

⁵ The Open University, dostupno na: Human_Resource_Management_32088.pdf

2.6. Bruto plaća

Nestić (2009.) tvrdi kako se plaće mogu promatrati sa stajališta zaposlenika i sa stajališta poslodavca. Za zaposlenika, plaća predstavlja nagradu za obavljeni rad, a dio plaće koja mu pripada naziva se neto plaća. Međutim, taj iznos plaće koju dobiva zaposlenik, nije jednaka iznosu troška plaće koju isplaćuje poslodavac. Poslodavac isplaćuje bruto plaću u kojoj su sadržani obvezni doprinosi, porezi i prirezi. Stoga, iznos plaće za poslodavca je znatno veći od iznosa koji u konačnici pripada zaposleniku.

Rataić (2010.) navodi kako je bruto plaća ukupan iznos koji je zaposlenik stekao svojim radom te u konačnici postignutim rezultatima, a iz tog iznosa izdvaja doprinose iz plaće, porez i prirez. Odnosno, dio iznosa bruto plaće namijenjen je za buduću mirovinu zaposlenika, dio se u obliku poreza uplaćuje u državni proračun, a dio se u obliku prireza uplaćuje lokalnoj zajednici u kojoj zaposlenik živi.

Najniži iznos bruto plaće određen je Uredbom visini minimalne plaće za 2021. godinu (NN 119/2020), te prema članku 1. iznosi 4.250,00 kuna.

2.6.1. Obvezni doprinosi

Bruto plaća osnovica je za obračun doprinosa za obvezno mirovinsko osiguranje prema generacijskoj solidarnosti, doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje i zdravstveno osiguranje za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti te doprinosa za obvezno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (Zakon o doprinosima, NN 106/18, čl. 12.)

Doprinosi se mogu podijeliti u dvije skupine:

- Doprinosi iz bruto plaće (Zakon o doprinosima, NN 115/16, čl. 41.)

Doprinosi za obvezno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti, čija stopa ovisi o osiguranju. Ukoliko zaposlenik koristi samo osiguranje na temelju generacijske solidarnosti obračunava se iznos od 20% na njegovu bruto plaću. Ukoliko je osiguranik korisnik i individualne kapitalizirane štednje, iznos se obračunava po stopi od 15% - I. stup mirovinskog osiguranja (Zakon o doprinosima, NN 148/13, 115/16, 106/18, čl. 13.) te po stopi od 5%, što predstavlja doprinos za obvezno mirovinsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizirane štednje - II. stup mirovinskog osiguranja (Zakon o doprinosima, NN 115/16, čl. 17.).

- Doprinosi na plaću (Zakon o doprinosima, NN 115/16, čl 41.)
Doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje koji iznosi 16,5% bruto plaće (Zakon o doprinosima, NN 148/13, 41/14, 115/16, 106/18, čl. 14.) te ga isplaćuje poslodavac na bruto plaću radnika.

2.6.2. Porez na dohodak i prirez

Oduzimanjem doprinosa za mirovinsko osiguranje od bruto plaće, dobije se dohodak iz kojeg se potom računa porezna osnovica (Rataić, 2010.).

Oporezivi dohodak prema Zakonu o porezu na dohodak (NN 106/18, čl. 5.), je dohodak koji pojedinac ostvari od nesamostalnog rada ili pak od samostalne djelatnost, od imovine i imovinskih prava, od kapitala i drugih oblika dohotka. Oporezivanje dohotka vrši se i plaća za kalendarsku godinu, koja se naziva porezno razdoblje.

Za izračun porezne osnovice, potrebno je oduzeti porezne olakšice koje su određene Zakonom o porezu na dohodak (NN 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20). Osobni odbitak iznosi 4000,00 kuna, a tom iznosu se pridodaju osnovice za uvećanje osobnog odbitka, ukoliko zaposlenik ima pravo na njih. Porezni obveznik ostvaruje pravo na olakšice za uzdržavane članove uže obitelji, svako uzdržavano dijete te za invalidnost samog obveznika ili člana uže obitelji. Visina olakšice utvrđuje se pripadajućim koeficijentom određenim Zakonom o porezu na dohodak (NN 106/18, 121/19, čl. 14.), a na osnovicu od 2.000,00 kn.

U Tablici 1. prikazani su pripadajući koeficijenti te iznosi olakšice.

Tablica 1. Porezne olakšice

Osnovica za uvećanje osobnog odbitka	Koeficijent	Iznos
Uzdržavani članovi uže obitelji	0,7	1.750,00
Prvo uzdržavano dijete	0,7	1.750,00
Drugo uzdržavano dijete	1	2.500,00
Treće uzdržavano dijete	1,4	3.500,00
Četrto uzdržavano dijete	1,9	4.750,00
Za svako sljedeće uzdržavano dijete koeficijent se uvećava za 1,1 u odnosu na prethodno		
Invalidnost poreznog obveznika, svakog uzdržavanog člana uže obitelji i svakog uzdržavanog djeteta	0,4	1.000,00
100%-tna invalidnost	1,5	3.750,00

Izvor: Izrada autora prema čl. 14 Zakona o porezu na dohodak (NN 106/18, 121/19, čl. 14.)

Razlika između dohotka i ukupnog iznosa poreznih olakšica predstavlja poreznu osnovicu, na koju se potom obračuna iznos poreza na dohodak, što je u zapravo iznos koji se uplaćuje u državni proračun (Rataić, 2010.). Stope poreza na dohodak određene su Zakonom o porezu na dohodak (NN 106/18, 138/20, čl. 19.):

- godišnja stopa od 20% na osnovicu do 360.000,00 kuna
- godišnja stopa od 30% na osnovicu iznad 360.000,00 kuna.

Na ukupan iznos poreza na dohodak, u određenim slučajevima, računa se prirez. Prirez se može definirati kao porez na porez te se plaća na lokalnoj razini za razvoj lokalne zajednice. Visina prireza određuje se na razini grada ili općine, dok u nekim gradovima ili općinama prirez iznosi 0% (Rataić, 2010.). Prirez u gradu Zagrebu u 2021. godini iznosi 18%, u Splitu 15%, Osijeku 13%, a u gradu Sinju 0% (<https://www.porezna-uprava.hr> ⁶).

⁶ Ministarstvo financija, dostupno na: https://www.porezna-uprava.hr/HR_porezni_sustav/Stranice/prirez_porezu_na_dohodak.aspx

2.7. Neto plaća

Kada se ukupan iznos poreza i prireza oduzme od dohotka, izračunati iznos predstavlja iznos neto plaće. Neto plaća je plaća koju zaposlenik u konačnici dobije za uloženi rad i postignute rezultate.

Redovni rad	120,00 sati	7.500,00
Godišnji odmor	40,00 sati	2.500,00
Ukupno bruto isplata	160 sati	10.000,00
Doprinosi		
Osnovica doprinosa		10.000,00
MO I - Iz plaće	15,00 %	1.500,00
MO II - Iz plaće	5,00 %	500,00
Ukupno doprinosi iz plaće	20,00 %	2.000,00
DOHODAK		8.000,00
Iznos osnovne olakšice		4.000,00
Ukupno olakšice		4.000,00
Porezna osnovica (dohodak - olakšice)		4.000,00
SVOTA PREDUJMA POREZA I PRIREZA POREZU NA DOHODAK		
Stopa	Osnovica	Iznos
20,00%	4.000,00	800,00
30,00%	0,00	0,00
Porez	4.000,00	800,00
Prirez - VARAŽDIN	10,00	80,00
Porez i prirez za uplatu		880,00
Neto plaća		7.120,00
Prijevoz na posao - javni prijevoz		360,00
Ukupno naknade		360,00
Za isplatu		7.480,00
Doprinosi na teret poslodavca		
Zdravstveno osiguranje	16,50 %	1.650,00
Ukupno doprinosi na plaću	16,50 %	1.650,00
Ukupni doprinosi na bruto plaću		1.650,00
Ukupni trošak poslodavca		12.010,00

Slika 1. Primjer obračuna plaće

Izvor: <https://e-racuni.com/Croatian/WikiPage?action=reload&page=Place-placilnaLista&lang=Croatian>

Na slici 1. prikazan je obračun plaće prema kojem bruto plaća iznosi 10.000,00 kuna, a ostvarena je iz izravnog rada (7500,00 kuna) i od naknade primljene po pravu korištenja godišnjeg odmora koja iznosi 2.500,00 kuna. Doprinosi za mirovinsko osiguranje iznose 2.000,00 kuna, od čega se 1.500,00 kuna (15% iznosa bruto plaće) uplaćuje u I. stup, a preostalih 500,00 kuna u II. mirovinski stup.

Oduzimanjem doprinosa od bruto plaće, ostvaren je dohodak od 8.000,00, a porezna osnovica u ovom slučaju iznosi polovinu tog iznosa, odnosno zaposlenik/ca nema uzdržavanih članova, pa sukladno tomu ima pravo samo na osobni odbitak koji iznosi 4.000,00 kuna. Stopa poreza

koja je primijenjena je 20% zbog toga što je dohodak manji od 30.000,00 kuna mjesečno. Obračunata je i stopa prireza od 10%, koliko iznosi stopa prireza u gradu Varaždinu.

Oduzimanjem poreza i prireza od dohotka, iskazan je iznos neto plaće u visini od 7.120,00 kn. Također, zaposlenik ima pravo na naknadu za prijevoz na posao (360,00 kuna). Ukupan iznos za isplatu zaposleniku iznosi 7.480,00 kuna.

Ukupan trošak za poslodavca je 12.010,00 kuna, koji sadržava iznos bruto plaće, doprinosa za zdravstveno osiguranje te naknade za prijevoz na posao.

3. ANALIZA PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ

3.1. Kretanje plaća u Hrvatskoj

Nestić (2009.) navodi da se od razdoblja nakon osamostaljenja Republike Hrvatske pa do 2008. godine, kada je nastupila svjetska ekonomska kriza, kretanje gospodarstva može se podijeliti na tri razdoblja.

- Prvo razdoblje je od 1991. do 1993. godine, a naziva se tranzicijski šok. U ovom razdoblju, koji je posljedica prilagodbe novom sustavu gospodarstva i ratnim zbivanjima, proizvodnja je opala za gotovo 70% u odnosu na prethodnu godinu, a realne plaće su u ove dvije godine smanjenje za 60%.
- Nakon tranzicijskog šoka, dolazi do faze stabilizacije koja traje od 1994. do 1999. godine. Tijekom ovog razdoblja gospodarstvo snažno raste, zaustavljena je inflacija, provedene su reforme poreznog i mirovinskog sustava, a 1998. godine uveden je porez na dodanu vrijednost. Rast gospodarstva pratio je i rast realnih plaća. Međutim, 1999. godine gospodarstvo je ušlo u recesiju uzrokovanu krizom u bankarskom sustavu i utjecajem ruske krize.
- Od 2000. godine do 2008. godine nastupa razdoblje zrele tranzicije. U 2000. godini dolazi do prekretnice u ekonomskim kretanjima i aktivnijih procesa europskih integracija. Hrvatska je 2003. godine predala zahtjev za članstvo u Europskoj uniji, a 2005. godine počeli su pregovori o istome. Do 2007. godine prosječne neto plaće rasle su po stopi od 2,7% godišnje, što je u konačnici bilo 20% više od razine plaća iz 1990. godine.

Na koncu 2008. godine svjetska ekonomska kriza zahvatila je i Hrvatsku što je uzrokovalo zaustavljanje razvoja i rasta gospodarstva, smanjenje zaposlenosti, pad plaća, smanjenje proizvodnje i potrošnje te pad BDP-a za 5,8%. Do 2008. godine plaće su iz godine u godinu rasle, međutim od te godine dolazi do smanjena razine plaća, uzrokovanog krizom u gospodarstvu. Tijekom svjetske krize od 2008. do 2013. godine nominalna⁷ bruto plaća povećala se za 337,00 kuna ili 6,5%, a bruto plaća za 395,00 kuna ili 5,2%. Međutim, zbog

⁷ Nominalna plaća je iznos novca isplaćen na tekući račun zaposlenika (<https://www.addiko.hr/>)

visokih stopa inflacije (13,6%), realne⁸ neto plaće su manje za 6,2%, a realne bruto plaće za 7,4% (Hrvatska gospodarska komora, 2014.⁹).

U 2014. godini završava trend smanjivanja realnih bruto i neto plaća. Razlozi povećanja plaća u ovoj godini su smanjenje prosječnih potrošačkih cijena za 0,2%, napori države u kontroli fiskalizacije, kontrola isplate doprinosa, suzbijanje sive ekonomije te rast zaposlenosti u područjima u kojima se ostvaruje veća razina primanja (Hrvatska gospodarska komora, 2015.¹⁰).

Kroz 2015. godinu, neto plaće su porasle za 3,2% u odnosu na prethodnu 2014. godinu, a bruto plaće za 1,3%. Vidljivo je da je rast neto plaća veći od rasta bruto plaća, a to je posljedica promjena u oporezivanju dohotka (Hrvatska gospodarska komora, 2016.¹¹).

U sljedećoj, 2016. godini nastavlja se trend rasta plaća, odnosno neto plaće su porasle za 1,6%, a bruto plaće za 1,9% u odnosu na prethodnu godinu (Hrvatska gospodarska komora, 2017.¹²).

Rast plaća vidljiv je u 2017. godini, kada su neto plaće porasle za 300,00 kuna, a bruto plaće za 303,00 kune. Povećanju plaća u toj godini prethodila je nova porezna reforma, s stopama poreza na dohodak od 24% i 36% i povećanje praga oporezivanja na 17.500,00 kuna. Uz to osobni je odbitak povećan na 3.800,00 kuna, a uvećani su i koeficijenti osobnih odbitaka za djecu i uzdržavane članove. U konačnici je to dovelo do rasta neto plaća, zbog većeg poreznog rasterećenja (Hrvatska gospodarska komora, 2018.¹³).

Nastavak gospodarskog rasta i kretanja na tržištu uvjetovao je i nastavku trenda povećanja prosječnih plaća i u 2018. godini. Učinak porezne reforme se smanjio kroz 2018. godinu što je

⁸ Realne plaće pokazuju kupovnu moć, odnosno količinu proizvoda i usluga koje se mogu kupiti plaćom. Realna plaća je bolji pokazatelj od nominalne plaće, jer u obzir uzima i rast cijena (inflaciju). Zbog toga, u uvjetima visoke inflacije, novac gubi vrijednost pa je realna plaća manja od nominalne (<https://www.addiko.hr/>)

⁹ HGK, dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2013godine58edfb7aedf73.pdf>

¹⁰ HGK, dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2014-godine58edfb07d6809.pdf>

¹¹ HGK, dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2015indd58418abe2fa55.pdf>

¹² HGK, dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2016-godine59a7fe67f1541.pdf>

¹³ HGK, dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2017final5b6aeea191b6f.pdf>

rezultiralo većem rastu bruto plaća, u odnosu na neto plaće. Tako je prosječna bruto plaća porasla za 4,9%, a prosječna neto plaća za 4,3% (Hrvatska gospodarska komora, 2019.¹⁴).

Nove porezne reforme (stopa poreza od 24% na godišnju osnovicu do 360.000,00 kuna) i smanjenje troškova rada uzrokovali su povećanje plaća u 2019. godini i to povećanje bruto plaće za 3,8% i povećanje neto plaće za 3,4% u usporedbi s 2018. godinom (Hrvatska gospodarska komora, 2020.¹⁵).

3.2. Metodologija prikupljanja podataka Državnog zavoda za statistiku

Od 2016. godine Državni zavod za statistiku uvodi novu metodu prikupljanja podataka vezanih za plaće pomoću JOPPD obrasca Porezne uprave. Do 2016. godine Državni zavod za statistiku podatke o prosječnim plaćama prikupljao je pomoću anketa, koje su se odnosile na 70% poduzeća, ali promjenom novog JOPPD obrasca, u obzir se uzima plaća svakog zaposlenog u Hrvatskoj (<https://www.sbf.hr/>, 2016.¹⁶).

Sindikata također navodi i ključnu razliku nove metodologije, ali i posljedice koje su se odrazile na nerealni prikaz smanjenja plaća. Naime, nova metodologija uključuje nekoliko desetaka tisuća zaposlenih više u odnosu na prethodne godine. Isto tako manja poduzeća i poduzeća s manjim plaćama prethodno nisu ispunjavala ankete. Prema tome, u 2016. godini prosječne neto i bruto plaće prikazane su nižima u odnosu na prethodno razdoblje, iako je u toj godini došlo do realnog povećanja plaća, a razlog tomu je uključivanje i djelatnika s najnižim primanjima iz navedenih poduzeća.

Prema podacima dobivenim od Hrvatske gospodarske komore, za 2015. godinu napravljena je revizija podataka prema novoj metodologiji, pa se može usporediti s 2016. i kasnijim godinama, dok su razdoblja prije 2015. godine neusporediva s razdobljima nakon 2015. godine.

¹⁴ HGK, dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2018-web5de4e54e2e6c2.pdf>

¹⁵ HGK, dostupno na: <https://www.hgk.hr/realan-rast-placa-sestu-godinu-zaredom>

¹⁶ Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske
https://www.sbf.hr/novosti/nova_metodologija_donosi_vise_zaposlenih_i_nize_place_28587/

U ovom radu analizirat će se i usporediti plaće iz 2010. godine sa plaćama iz godina nakon pristupanja Hrvatske Europskoj uniji. Međutim, s obzirom na spomenutu metodologiju, razina prikazanih plaća ne predstavlja realan rast plaća.

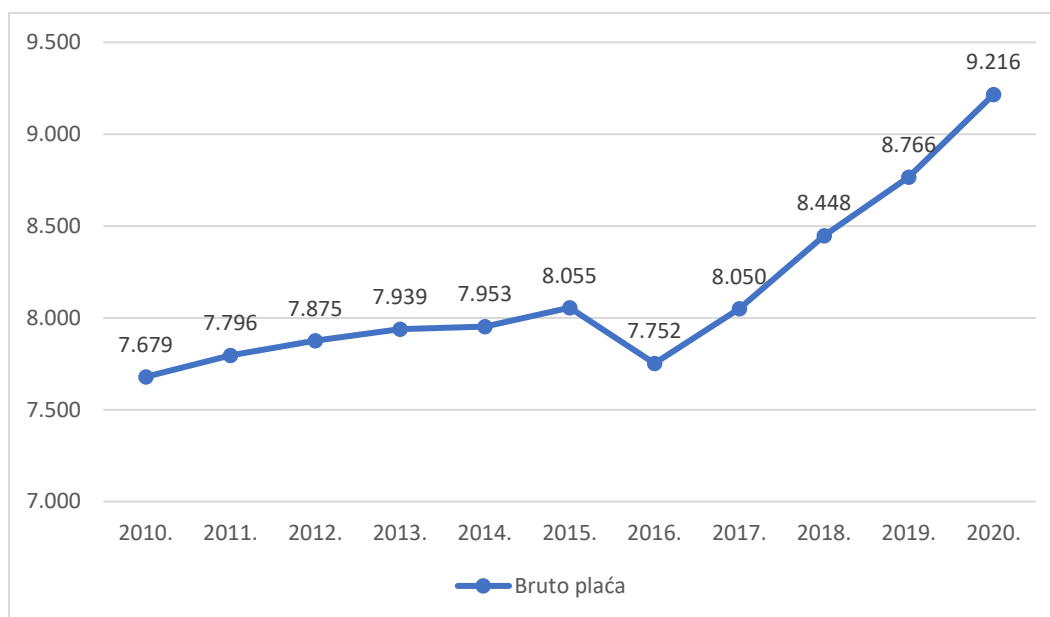
U nastavku će biti prikazano kretanje bruto i neto plaće u Republici Hrvatskoj od 2010. godine do 2020. godine, ali i kretanje minimalne plaće također u razdoblju od 2010. do 2020. godine. Nadalje, biti će prikazana usporedba plaća, uspoređujući pritom razinu plaća prema djelatnostima, spolu i stručnoj spremi. U konačnici usporedit će se bruto plaća po satu rada u 2010. i 2020. godini kao i ukupan trošak rada u 2010. i 2016. godini te stope obveznih doprinosa u 2010. i 2020. godini.

3.3. Kretanje bruto plaće u razdoblju od 2010. do 2020. godine

Grafikon 1. prikazuje kretanje bruto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama, u razdoblju od 2010. godine do 2020. godine. Najniža prosječna bruto plaća isplaćena je u 2010. godini te je iznosila 7.679 kuna. Nakon 2010. godine, prosječne bruto plaće rastu, iako je na grafikonu prikazan pad prosječne bruto plaće (2016.). Taj pad posljedica je nove metodologije praćenja plaća i zaposlenosti Državnog zavoda za statistiku. Odnosno, plaće kontinuirano rastu od 2010. godine, a pad koji je prikazan na grafikonu u 2016. godini nije realan, već je rezultat različitih metoda prikupljanja plaća.

U posljednje četiri promatrane godine, odnosno od 2016. do 2020. godine, prosječna bruto plaća raste znatno većim stopama u odnosu na razdoblje rasta od 2010. do 2015. godine. Razlika između prosječne bruto plaće u 2010. godini, odnosno prije pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji te u 2020. godini, nakon sedam godina članstva, iznosi 1.537,00 kuna.

Najveći rast prosječne bruto plaće je u 2020. godini, odnosno prosječna bruto plaća u 2020. godini je za 450,00 kuna viša od plaće u 2019. godini.



Grafikon 1. Kretanje bruto plaće u razdoblju od 2010. do 2020. godine

Izvor: Izrada autora prema podacima Državnog zavoda za statistiku

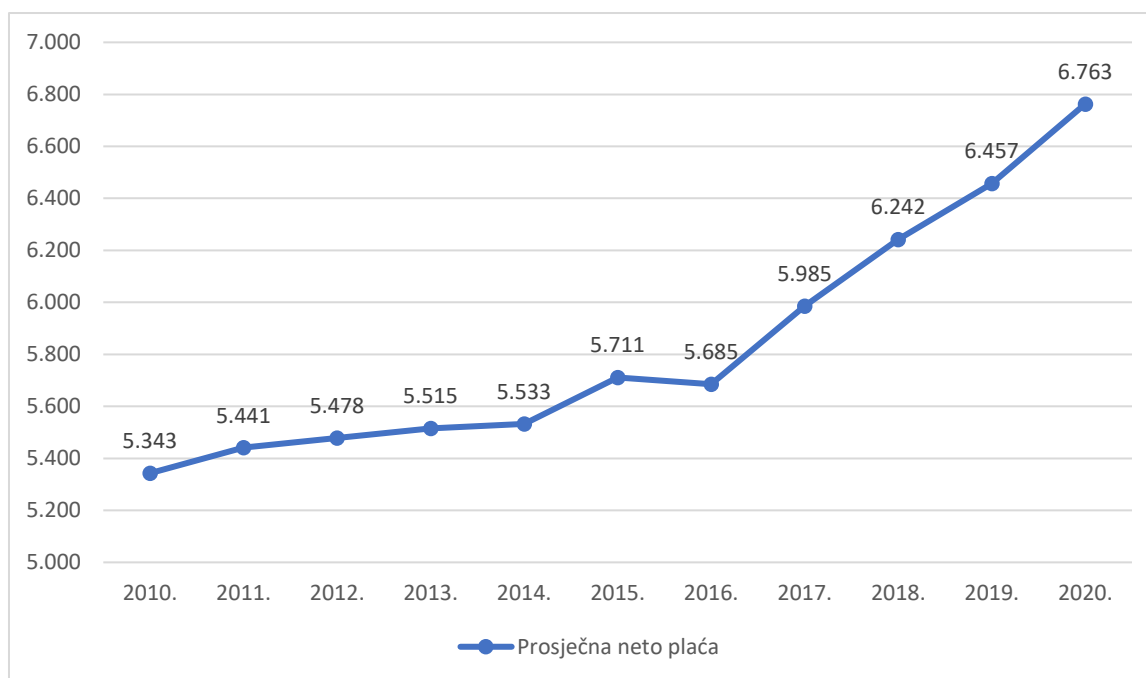
3.4. Kretanje neto plaće u razdoblju od 2010. do 2020. godine

Na grafikonu 2. vidljivo je kretanje prosječne neto plaće, isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama, u razdoblju od 2010. do 2020. godine. Kao i kod bruto plaće, prikazan je trend kontinuiranog rasta prosječne neto plaće, ako izuzmemo prikazan pad u 2016. godini. Prikazano smanjenje plaće u 2016. godini posljedica je drugog načina prikupljanja podataka od strane Državnog zavoda za statistiku.

S obzirom da se neto plaća izvodi iz bruto plaće, sam izgled krivulje je vrlo sličan. Najniža prosječna plaća je u 2010. godini i iznosi 5.343 kune, a nakon toga plaća neprekidno raste do posljednje promatrane godine, 2020. u kojoj je prosječna neto plaća iznosila 6.763 kune. Prema tome, u razdoblju od deset godina zabilježen je rast neto plaće od 1.420 kuna.

Od 2014. godine dolazi do realnog rasta plaća po većim stopama u odnosu na prethodne godine, a rast se temelji na pokrenutom rastu gospodarstva i kretanjima na tržištu koja su povoljnija nego li u prethodnim razdobljima (<https://www.hgk.hr/>, 2017.¹⁷).

¹⁷ HGK, dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2016-godine59a7fe67f1541.pdf>



Grafikon 2. Kretanje neto plaće u razdoblju od 2010. do 2020. godine

Izvor: Izrada autora prema podacima Državnog zavoda za statistiku

3.5. Minimalna bruto plaća u Hrvatskoj od 2010. do 2020. godine

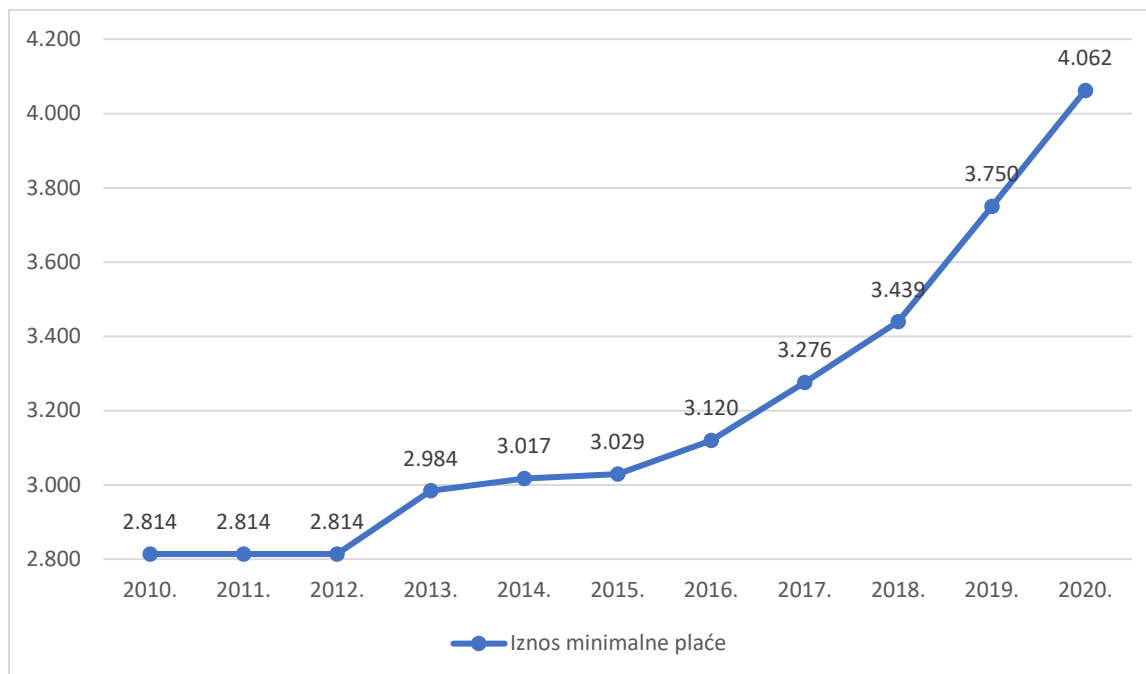
Prema podacima koji su prikazani na grafikonu 3., minimalna plaća je od 2010. do 2012. godine iznosila 2.814 kuna. Međutim, 2013. godine donesen je Zakon o minimalnoj plaću (NN 118/18), te se od te godine, sukladno preporukama Europske socijalne povelje o postupnom uvećanju minimalne plaće, visina minimalne plaće utvrđuje svake godine Uredbom Vlade (<https://www.nhs.hr/>, 2012.¹⁸). Sukladno tomu, od 2013. godine, kada je minimalna plaća uvećana za 180 kuna u odnosu na prethodne godine, vidljiv je trend rasta iznosa minimalne plaće. Od 2013. godine kada je donesen Zakon, do 2020. godine minimalna plaća porasla je za 1.248 kuna.

Minimalna neto plaća također je propisana Zakonom o minimalnoj plaći (NN118/18), a visinu iste određuje Vlada uredbom o povećanju minimalne plaće. Minimalna neto plaća raste,

¹⁸ Nezavisni hrvatski sindikat, dostupno na:

https://www.nhs.hr/novosti/minimalac_raste_najmanja_radnicka_placa_u_2013_godini_2975_kuna_6423/

proporcionalno rastu minimalne bruto plaće tako je u 2020. godini iznosila 3.250 kuna, u 2019. godini 3.000 kuna, a u 2012. godini 2.242 kune (<https://vlada.gov.hr/>, 2012.¹⁹).



Grafikon 3. Minimalna bruto plaća u Hrvatskoj od 2010. do 2020. godine

Izvor: Izrada autora prema <https://isplate.info/minimalna-placa.aspx>

3.6. Usporedba bruto plaća prema djelatnostima NKD-u 2007 u 2010. i 2020. godini

Grafikon 4. prikazuje kretanje bruto plaće prema djelatnostima NKD-u 2007, uspoređujući pritom 2010. godinu i 2020. godinu. Gotovo u svim djelatnostima plaće su u 2020. godini više u odnosu na 2010. godinu, a izuzetak su stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (M) zatim obrazovanje (P) te ostale uslužne djelatnosti (S).

U obje promatrane godine, najviše bruto plaće ispaćene su u djelatnostima rudarstva (B), opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom (D), pružanja smještaja te

¹⁹ Vlada Republike Hrvatske, dostupno na:

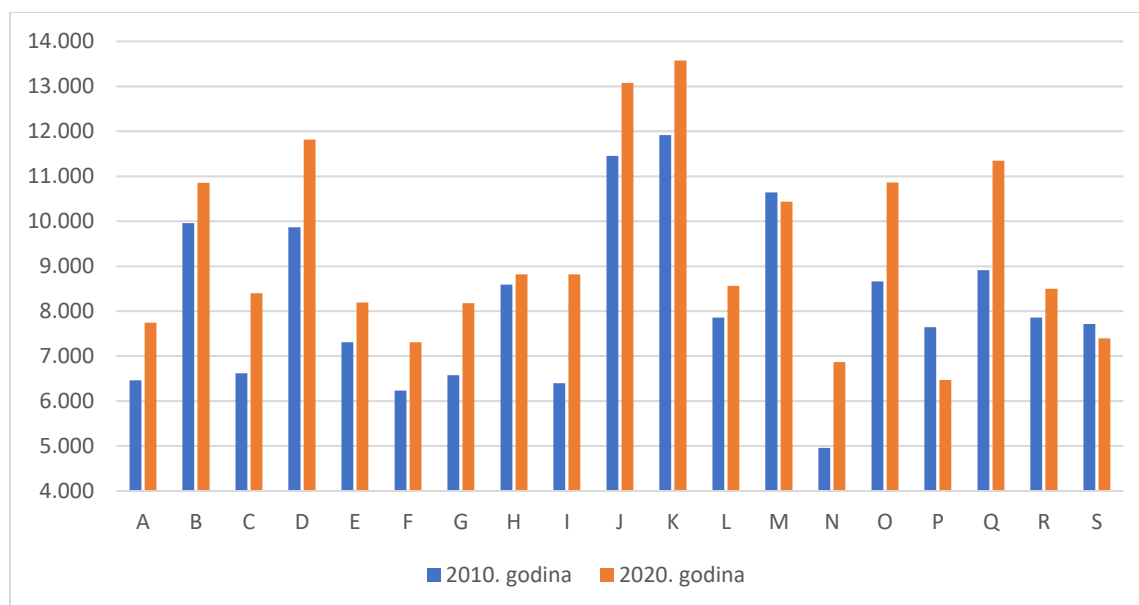
<https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Vijesti/2018/11%20studeni/30%20studenoga/MINIMALNA%20PLA%C4%86A%20-%202019.pdf>

pripreme i usluživanja hrane i pića (J), informacija i tehnologije (K), znanstvenih i tehničkih djelatnosti (M), javne uprave i obrane (O) te zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (Q).

Najviša isplaćena bruto plaća u 2010. godini je u djelatnosti informacija i tehnologije (K), a iznosila 11.915,00 kuna. U 2020. godini najviša isplaćena bruto plaća je u istoj djelatnosti kao i 2010. godine, u iznosu od 13.574,00 kune.

S druge strane, najniža bruto plaća u 2010. godini bila je u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (N), a iznosila je 4.962,00 kune. Međutim, u 2020. godini najniža plaća bila je u obrazovanju (P), a iznosila je 6.467,00 kuna.

Iako je najviša plaća u obje promatrane godina bila u djelatnosti informacija i tehnologije, najniža plaća nije u istim djelatnostima. Plaća u administrativnom sektoru je do 2020. godine porasla, a plaće u sektoru obrazovanja su opadale, a prosječan iznos bruto plaća u tom sektoru bio je najniži u 2020. godini.



Grafikon 4. Bruto plaće prema djelatnostima NKD-u 2007 u 2010. i 2020. godini

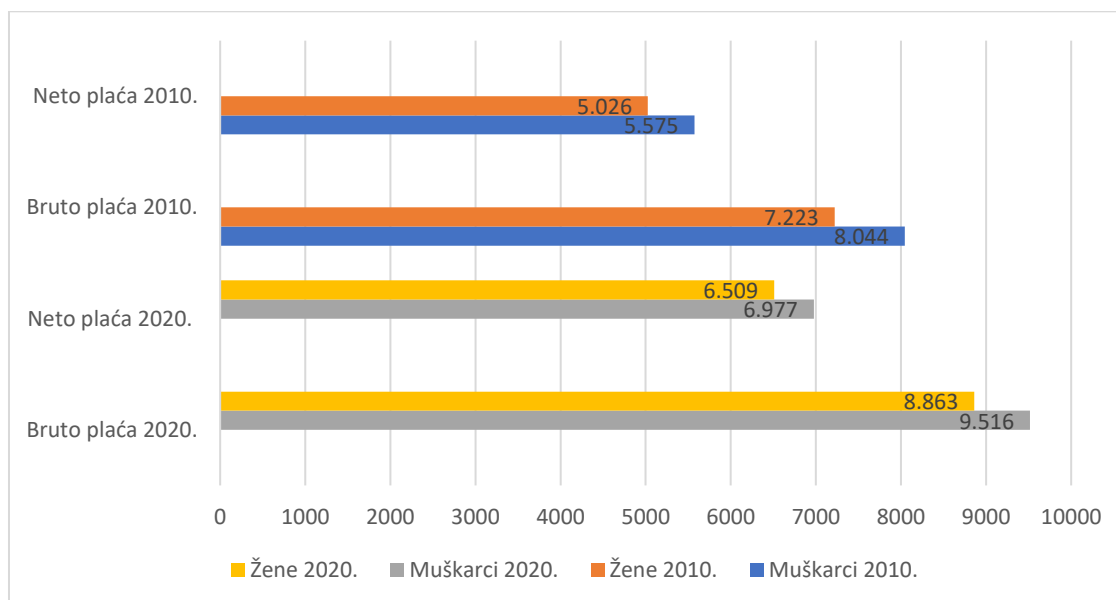
Izvor: Izrada autora prema podacima Državnog zavoda za statistiku

3.7. Usporedba bruto i neto plaće prema spolu u 2010. i 2020. godini

Razlike u visini plaća vidljive su i u usporedbi plaća prema spolu koja je prikazana na grafikonu 5. U 2010. godini višu bruto plaću, a samim time i neto plaću, imali su muškarci. Muškarci su imali za 821,00 kuna veću bruto plaću od žena, odnosno za 549,00 kuna veću neto plaću.

Sukladno rastu plaća do 2020. godine, raste i iznos prosječne isplaćene plaće prema spolu. U 2020. godini, muškarci također imaju veću plaću od žena, kao i u 2010. godini. Bruto plaća za muškarce se u razdoblju od deset godina povećala za 1.472,00 kune, što predstavlja povećanje od 15,47%, te iznosi 9.516,00 kuna. Bruto plaća za žene u 2020. iznosila je 8.863,00 kune, što je za 1.640,00 kuna, odnosno 18,5% više u odnosu na 2010. godinu.

Na grafikonu su vidljive i razlike u samom rastu plaća, naime bruto plaće žena većim stopama u odnosu na plaće muškaraca. Bruto plaća muškaraca je viša za 1.472,00 kune, a bruto plaća žena je viša za 1.640,00 kuna, što je u konačnici za 168,00 kuna, odnosno 10,24% više od rasta plaće kod muškaraca. Sukladno tomu i rast neto plaće je brži kod žena, tako je do 2020. godine neto plaća porasla za 1.564,00 kune, što je za 162,00 kune (10,36%) više od porasta neto plaća kod muškaraca, kojima je plaća porasla za 1.402,00 kune.



Grafikon 5. Bruto i neto plaća prema spolu u 2010. i 2020. godini

Izvor: Izrada autora prema podatci Priopćenju DZS za 2010. godinu²⁰ i izvješću plaća za 2020. godinu

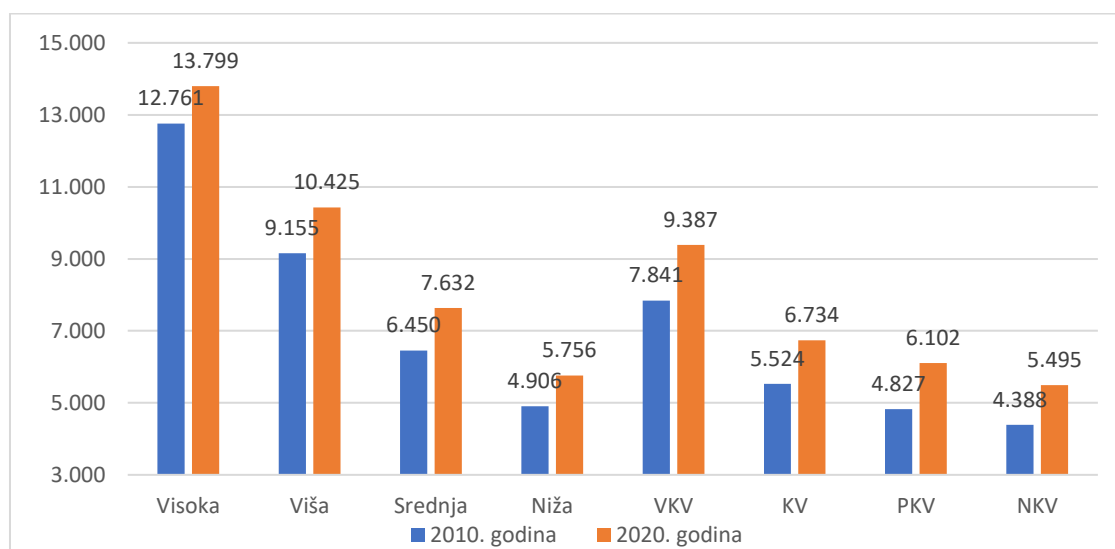
²⁰ Državni zavod za statistiku, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2012/09-01-07_01_2012.htm

3.8. Usporedba bruto plaće prema stupnju obrazovanja u 2010. i 2020. godini

Grafikon 6. prikazuje bruto plaće u 2010. i 2020. godini, uspoređujući ih pritom na osnovu stupnja stručne spreme potrebne za obavljanje posla. Prema informacijama Državnog zavoda za statistiku, podatci za 2020. godinu izračunati su na temelju koeficijenta odnosa prosječne plaće mjesečne isplaćene bruto i neto plaće prema ukopnom prosjeku za 2019. godinu i na temelju podataka iz obrasca JOPPD.

Najvišu plaću u obje promatrane godine imale su osobe visoke stručne spreme, a iznosila je 12.761,00 kuna u 2010. i 13.799,00 kuna u 2020. godini, što predstavlja porast od 1.038,00 kuna, odnosno 7,52%, u razdoblju od deset godina. Najnižu plaća 2010. godine imali su nekvalificirani radnici od 4.388,00 kuna. Plaća te stručne spreme do 2020. godine porasla je za 20,15% , odnosno na 5.495,00 kuna, međutim to je bila najslabije plaćena stručna sprema i u toj godini.

Vidljiva je i jako velika razlika u iznosima najviše i najniže plaće, odnosno u plaćama visoke stručne spreme i plaćama niskokvalificiranih radnika. Osobe visoke stručne spreme, odnosno magistri, imaju za 65,65% veću plaću u 2010. i za 60,18% u 2020. godini od nekvalificiranih radnika.



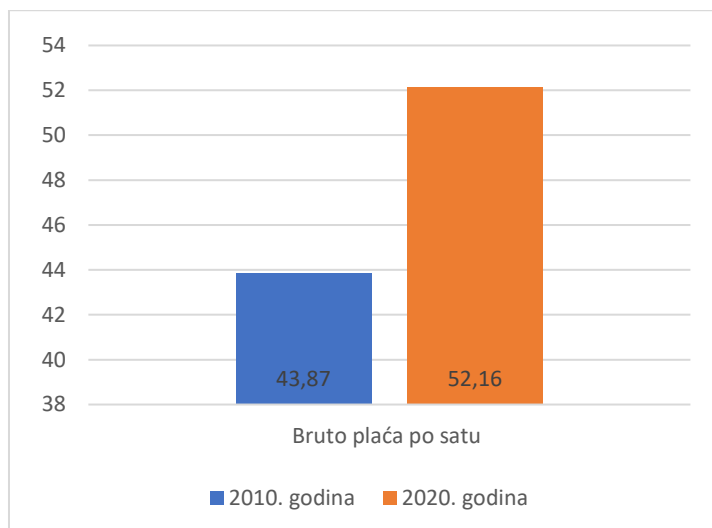
Grafikon 6. Bruto plaća prema stupnju stručne spreme u 2010. i 2020. godini

Izvor: Izrada autora prema Priopćenju DZS za 2010. godinu²¹ i podacima zatraženim od DZS za 2020. godinu

²¹ Državni zavod za statistiku, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2011/09-01-05_01_2011.htm

3.9. Usporedba bruto plaće po satu u 2010. i 2020. godini

Bruto plaća isplaćena po satu rada u 2010. i 2020. godini prikazana je na grafikonu 7. U razdoblju od deset godina, bruto plaća po satu rada zaposlenika, porasla je s 43,87 kuna na 52,16 kuna, što je razlika od 8,29 kuna ili 15,89%.



Grafikon 7. Bruto plaća po satu u 2010. i 2020. godini

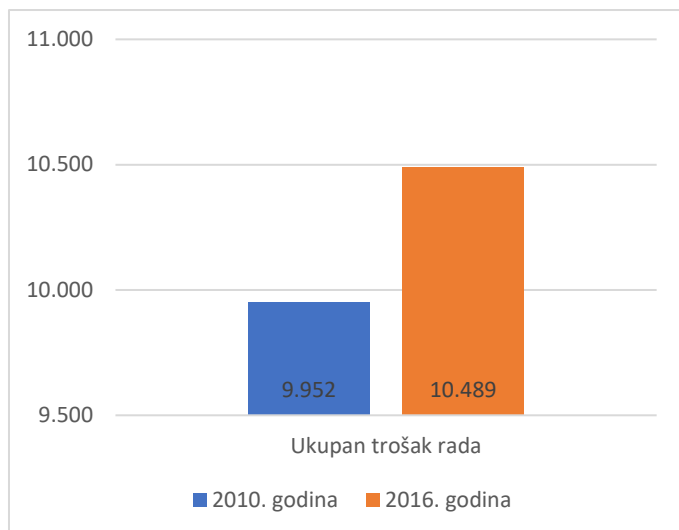
Izvor: Izrada autora prema Priopćenjima DZS za 2010. godinu²² i podacima pribavljenim od Državnog zavoda za statistiku

3.10. Usporedba ukupnog troška rada u 2010. i 2016. godini

Prosječan ukupni trošak rada u 2016. godini veći je od ukupnog troška rada u 2010. godini, što prikazuje i grafikon 8. U ukupan trošak rada ubrajaju se sva sredstva za zaposlene koje uključuju nadnice, plaće i doprinose, troškove obrazovanja i sve ostale troškove umanjene za subvencije (Statistički ljetopis 2012.).

U prvoj promatranoj 2010. godini ukupan trošak rada iznosio je 9.952 kune, a u 2016. godini 10.489 kuna (prema posljednjem Statističkom ljetopisu iz 2018. godine). Temeljem ovih podataka vidljiv je rast troška rada za 537 kuna, odnosno za 5,12%.

²² Državni zavod za statistiku, dostupno na: <https://www.dzs.hr/>



Grafikon 8. Ukupan trošak rada u 2010. i 2016. godini ²³

Izvor: Izrada autora prema Statističkom ljetopisu 2012. i Statističkom ljetopisu 2018.

3.11. Usporedba stopa doprinosa u 2010. i 2020. godini

Obvezni doprinosi isplaćuju se na plaću i iz plaće, a stope u 2010. i 2020. godini prikazane su u tablici 2. Doprinosi za mirovinsko osiguranje u obje promatrane godine iznose 20% iznosa bruto plaće, odnosno 15% za I. stup i 5% za II. stup mirovinskog osiguranja. Međutim, doprinosi za obvezno zdravstveno osiguranje, koje poslodavac isplaćuje iz plaće, u 2020. godini veći su za 1,5% u usporedbi s 2010. godinom, ali su ukupni doprinosi iz plaće sniženi. 16,5% u odnosu na 17,2%.

Do povećanja doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje došlo je 2019. godine, kada su ukinuti doprinosi za zaštitu na radu (0,5%) i u slučaju nezaposlenosti (1,7%), a doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje povećao se s 15% na 16,5% (<https://www.teb.hr/> ²⁴, 2019.). U konačnici je vidljivo kako je ukupan iznos doprinosa iz plaće, u 2020. godini manji za 0,7% u odnosu na 2010. godinu.

²³ Podatci od strane DZS nisu raspoloživi za 2020. godinu

²⁴ TEB, dostupno na: <https://www.teb.hr/novosti/2018/izmjene-zakona-o-doprinosa-prijedlog/>

Tablica 2. Stope doprinosa u 2010. i 2020. godini

Doprinos	Stopa doprinosa 2010.		Stopa doprinosa 2020.	
	na plaću	iz plaće	na plaću	iz plaće
Doprinosi za mirovinsko osiguranja: I. stup II. stup	15% 5%		15% 5%	
Doprinosi za obvezno zdravstveno osiguranje Doprinosi za zaštitu na radu Doprinosi u slučaju nezaposlenosti		15% 0,5% 1,7%		16,5%
Ukupno	20%	17,2%	20%	16,5%

Izvor: Izrada autora prema informacijama RRiF-a za 2010. godinu²⁵ i 2020. godinu²⁶

²⁵ Računovodstvo Revizija i Financije, dostupno na: <https://www.rrif.hr/clanak-13389/>

²⁶ Računovodstvo Revizija i Financije, dostupno na: <https://www.rrif.hr/clanak-19873/>

4. ZAKLJUČAK

Plaća predstavlja naknadu radniku, od strane poslodavca za njegov rad i postignute učinke. Plaća, na koju zaposlenik ima pravo na temelju zakona, sastoji se od pet komponenti koje se odnose na: plaću za izvršeni rad (osnovnu plaću, stimulativni dio plaće i dodatke na plaću), naknade plaće te udio u dobiti poduzeća. Osnovna plaća utvrđuje se analizom posla i vrednovanjem posla.

Od 1991. godine, od svoje samostalnosti, Hrvatska je proživljavala različite faze stanja u gospodarstvu koje su se odražavale i na visinu plaće. Do 2000. godine gospodarstvo je bilo u relativno lošem stanju, međutim od iste godine nastupa razdoblje zrele tranzicije. U ovoj fazi, iz godine u godinu jača gospodarstvo, raste zaposlenosti i plaće. Međutim, na koncu 2008. godine dolazi do svjetske krize koja pogađa i Hrvatsku, što je rezultiralo zaustavljanjem rasta gospodarstvo, smanjenjem zaposlenosti, padom plaća i BDP-a i pojavom visokih stopa inflacije.

Hrvatska je u srpnju 2013. godine, u jeku svjetske krize, postala punopravna članica Europske unije. Završetak krize u svjetskom gospodarstvu i članstvo u Europskoj uniji u 2014. godini, pridonijeli su trendu rasta plaća iz godine u godinu. Osim toga, sukladno članstvu i pravilima unije, svake se godine donosi Uredba o povećanju minimalne plaće od strane Vlade.

Usporedbom visine plaća iz godina prije i nakon pristupanja Hrvatske Europskoj uniji, vidljiv je rast istih prema svim promatranim parametrima. Razina prosječne bruto plaća od 2010. godine do 2020. godine rasla je za 16,68%, a razina prosječne neto plaće za 21%. Minimalna plaća je od 2010. do 2013. godine iznosila 2.848 kuna, ali sukladno pravilima Unije visina minimalne plaće povećava se iz godine u godinu. Prema tome, od 2013. do 2020. godine minimalna plaća povećala se za 30,72%.

Promatrajući razinu plaća u 2010. i 2020. godini prema djelatnostima, može se uočiti rast plaća u svim djelatnostima, osim u obrazovanju, a u obje godine najviša plaća bila je u djelatnosti informacija i tehnologije. Najniža plaća u 2010. godini bila je u djelatnosti administracije i pomoćnih službi, dok je u 2020. godini najnižu plaću imao sektor obrazovanja. Rast plaća vidljiv je i u usporedbi plaća prema spolu. Tako je kod muškaraca bruto plaća porasla 15,47%, odnosno 15,16% prosječna neto plaća, dok je kod žena prosječna bruto plaća porasla za 18,5%, odnosno za 12,07% neto plaća. Bruto plaća po satu rada u 2020. godini bila je veća za 15,89%

od bruto plaće u 2010. godini, a ukupan trošak rada od 2010. godine do 2016. godine porastao je za 5,12%. Obvezni doprinosi na plaću jednaki su i u 2010. i u 2020. godini, ali doprinosi iz plaće su u 2020. godini manji za 0,7 u odnosu na 2010. godinu.

Iz provedene analize vidljiv je konstantan rast plaća od kako je Hrvatska pristupila Europskoj uniji. Osim samoga članstva u Europskoj uniji na trend rasta plaća utječu i brojne porezne reforme koje utječu na smanjenje troškova rada i povećanje dohotka te povećanje minimalne plaće. Međutim, visina plaća i trend rasta istih nije jednak u svim djelatnostima, a na visinu plaće uvelike utječe i razina stručne spreme, odnosno obrazovanje. Iako bilježi pozitivan trend kretanja visine plaća, prosječan iznos plaća u Hrvatskoj je među najnižima uspoređujući s drugim članicama Unije. Zbog toga su nužna konstantna ulaganja u rast gospodarstva, korištenje sredstava iz Europske unije i poboljšanje uvjeta rada kako bi se nastavio pozitivan trend rasta plaća.

SAŽETAK

Plaće su naknade koje su poslodavci obvezni isplatiti radnicima za uloženi trud i ostvarene rezultate. Cilj rada je prikazati kretanje i usporedbu plaća prije i nakon pristupanja Hrvatske Europskoj uniji. Visina i kretanje plaća prikazani su pomoću grafičkog prikazivanja podataka, pokazujući pritom kretanje prosječne bruto i neto plaće te minimalne plaće. Nadalje, u radu je uspoređena visina plaća u različitim djelatnostima, razinama stručne spreme, spolu, trošku rada po satu i na posljétku ukupan trošak rada. Usporedba plaća je pokazala kako razina plaća raste otkako je Hrvatska punopravna članica Europske unije. Provedena analiza ukazala je na različite stope povećanja plaća prema svim promatranim parametrima.

Ključne riječi: plaća, bruto plaća, neto plaća, analiza plaća; Republika Hrvatska

SUMMARY

Salaries represent compensations that employers are obliged to pay to workers for their efforts and results. The goal of this paper is to show changes and comparison of salaries before and after Croatia's accession to the European Union. Changes of salaries during 10 years period are shown using graphical presentation of data, showing the trend of the average gross and net salaries and the minimum salaries. Furthermore, the analysis shows the level of salaries in different activities, levels of professional qualification, gender, hourly labour costs and finally the total labour costs were compared. The comparison of salaries has shown that the level of salaries has been rising since Croatia became a full member of the European Union. The conducted analysis indicated different rates of salary increase according to all observed parameters.

Key words: salary, gross salary, net salary, salary analysis, Republic of Croatia

LITERATURA

KNJIGE

1. Buble, M. (2006): Osnove menadžmenta. Zagreb, Sinergija.
2. Buble, M. i Bakotić, D. (2013): Kompenzacijski menadžment, Split, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet.
3. Mathis R. L., Jackson J.H. (2008.): Human Resource Management, Twelfth edition, Thompson South-Western, Mason
4. Milkovich George T. (2006): Plaće i modeli nagrađivanja / Zagreb : Masmedia.
5. The Open Univesity of Hong Kong, Human Resource Management
6. Mlinarić, V. i Obradović, Ž. (2005): Plaće, Zagreb, TIM press.
7. WORLDATWORK (ORGANIZATION). (2007). The WorldatWork handbook of compensation, benefits & total rewards: a comprehensive guide for HR professionals. Hoboken, N.J., John Wiley & Sons.

ČLANCI

1. Nestić, D. (2009): Plaće u Hrvatskoj: trendovi, problemi i očekivanja; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 165-195.
2. Polak, M., Bosna, J. i Miletić, J. (2014). 'Pregled strukture i čimbenika menadžerskih kompenzacija', Privredna kretanja i ekonomska politika, 23(2 (135)), str. 7-44. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/>
3. Poplašen, D. i Strenja, Z. (2015): 'POSLOVI S POSEBNIM UVJETIMA RADA - RAD NA VISINI', Sigurnost, 57(2), str. 151-152. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/140181/>
4. Rataić, M. (2010): 'KAKO IZRAČUNATI NETO PLAĆU', Poučak, 11(44), str. 29-39. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/103838>

ZAKONI, PRAVILNICI I UREDBE

1. Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN 5/84)
2. Uredba o visini minimalne plaće za 2021. godinu (NN 119/2020)
3. Zakon o doprinosima (NN 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18)
4. Zakon o minimalnoj plaći (NN 118/18)
5. Zakon o porezu na dohodak (NN 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20)
6. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

OSTALI IZVORI

1. Addiko Bank, dostupno na: <https://www.addiko.hr/financijska-pismenost/> [09.07.2021.]
2. American Society of Employers, dostupno na: <https://www.aseonline.org/News/Articles/ArtMID/628/ArticleID/1415/7-Steps-to-a-Market-Based-Compensation-Program> [09.07.2021.]
3. Državni zavod za statistiku, dostupno na: <https://www.dzs.hr/> [06.05.2021.]
4. E-računi.com, dostupno na: <https://e-racuni.com/Croatian/WikiPage?action=reload&page=Place-placilnaLista&lang=Croatian> [27.04.2021.]
5. Hrvatska gospodarska komora, dostupno na: <https://www.hgk.hr/> [13.06.2021]
6. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, dostupno na: <https://hzzo.hr/obvezno-osiguranje/naknada-place-za-vrijeme-privremene-nesposobnosti-za-rad> [29.4.2021.]
7. Isplate.info, dostupno na: <https://isplate.info/minimalna-placa.aspx/> [29.04.2021.]
8. Nezavisni hrvatski sindikat, dostupno na: https://www.nhs.hr/novosti/minimalac_raste_najmanja_radnicka_placa_u_2013_godini_2975_kuna_6423/ [06.06.2021.]
9. Porezna uprava.hr ; dostupno na: <https://www.porezna-uprava.hr/Dokumenti%20vijesti/PREGLED%20STOPA%20PRIREZA%20POREZU>

[%20NA%20DOHODAK%20%20GRADOVA%20I%20OP%C4%86INA%20U%20REPUBLICI%20HRVATSKOJ%20U%202021_.pdf](#) [05.05.2021.]

10. Porezna uprava.hr, dostupno na: https://www.porezna-uprava.hr/HR_porezni_sustav/Stranice/Popisi/Stope.aspx [05.05.2021.]
11. Računovodstvo Revizija i Financije, dostupno na: <https://www.rrif.hr/> [12.07.2021.]
12. Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske, dostupno na: https://www.sbf.hr/novosti/nova_metodologija_donosi_vise_zaposlenih_i_nize_place_28587/ [06.06.2021.]
13. TEB, poslovno savjetovanje, dostupno na: <https://www.teb.hr/> [12.07.2021.]

POPIS GRAFOVA

Grafikon 1. Kretanje bruto plaće u razdoblju od 2010. do 2020. godine	22
Grafikon 2. Kretanje neto plaće u razdoblju od 2010. do 2020. godine	23
Grafikon 3. Minimalna bruto plaća u Hrvatskoj od 2010. do 2020. godine	24
Grafikon 4. Bruto plaće prema djelatnostima NKD-u 2007 u 2010. i 2020. godini	25
Grafikon 5. Bruto i neto plaća prema spolu u 2010. i 2020. godini	26
Grafikon 6. Bruto plaća prema stupnju stručne spreme u 2010. i 2020. godini	27
Grafikon 7. Bruto plaća po satu u 2010. i 2020. godini	28
Grafikon 8. Ukupan trošak rada u 2010. i 2016. godini	29

POPIS SLIKA

Slika 1. Primjer obračuna plaće	16
---------------------------------	----

POPIS TABLICA

Tablica 1. Porezne olakšice	15
Tablica 2. Stope doprinosa u 2010. i 2020. godini	30