ANALIZA I KRETANJE PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Dapić, Karla

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

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://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:372772

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

ANALIZA I KRETANJE PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Mentor:

Doc. dr. sc. Ivana Tadić

Student:

Karla Dapić (1155652)

Split, srpanj 2016.

SADRŽAJ:

1. UVOD 1

1.1. Definicija problema 1

1.2. Cilj rada 1

1.3. Metode rada 1

1.4. Sadržaj i struktura rada 1

2. POJAM I ODREDNICE PLAĆE KAO MATERIJALNOG NAGRAĐIVANJA ZAPOSLENIKA 2

2.1. Komponente plaće 3

2.2. Uspostavljanje strukture plaće 7

2.3. Bruto plaća i neto plaća 8

2.4. Porez na dohodak 9

2.5. Prirez porezu na dohodak 11

2.6. Način obračuna plaće 13

3. ANALIZA I STRUKTURA KRETANJA PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ 15

3.1. Razvojna razdoblja plaće u RH 15

3.2. BDP Republike Hrvatske 16

3.3. Radno aktivno stanovništvo u RH 17

3.4. Prosječna neto i bruto plaća u RH 19

3.5. Minimalna plaća u RH u odnosu na prosjek Europske unije 22

3.6. Plaće u RH prema stupnju obrazovanja 24

3.7. Plaće u RH prema skupini zanimanja 25

3.8. Zaposleni prema visini prosječne isplaćene neto plaće 26

3.9. Prosječni mjesečni trošak rada 27

3.10. Izdvajanja za zaposlene 28

3.11. Struktura plaća prema županijama u RH 29

3.12. Kretanje plaća u javnom i privatnom sektoru, te poduzeća u državnom vlasništvu 30

4. ZAKLJUČAK 33

LITERATURA 35

POPIS ILUSTRACIJA, TABLICA I GRAFIKONA 37

SAŽETAK 39

SUMMARY 39

1. UVOD

1.1. Definicija problema

Plaća je naknada koju se poslodavac obvezuje isplatiti radniku za njegov rad i postignute korisne učinke tijekom rada. Obično se isplaćuje mjesečno na temelju sklopljenog ugovora o radu između poslodavca i djelatnika, u kojem je definiran iznos plaće. Potrebno je razlikovati bruto od neto plaće: od bruto plaće poslodavac automatski odbija naknade za određene poreze i doprinose, te djelatniku isplaćuje čistu neto plaću. Plaća se sastoji od sljedećih pet komponenti: osnovna plaća, stimulativni dio plaće, dodaci, naknade i udio u dobiti.

1.2. Cilj rada

Cilj rada je analizom dostupne literature definirati pojam plaće u Republici Hrvatskoj, načine njihova određivanja i izračuna, te analizirati njihovo kretanje kroz tijek godina, različite djelatnosti i ostale odabrane varijable.

1.3. Metode rada

Prilikom izrade rada će se analizirati dostupna stručna literatura te primijeniti metoda deskripcije (opis ključnih pojmova i sastavnih elemenata plaće), kao i metoda analize (kretanje plaća u RH tijekom godina i usporedba po različitim djelatnostima).

1.4. Sadržaj i struktura rada

Prvo poglavlje je uvod u rad, gdje se definira predmet i cilj izrade rada, metode prikupljanja podataka te sadržaj i struktura rada. U drugom poglavlju pojasniti će se pojam plaće i njene temeljne odrednice, stope doprinosa na plaću i iz plaće, porez na dohodak i prirez te postupak obračuna place. Treće poglavlje prikazat će analizu i strukturu kretanja plaća u RH prema odabranim parametrima. Posljednje poglavlje je zaključak rada.

2. POJAM I ODREDNICE PLAĆE KAO MATERIJALNOG NAGRAĐIVANJA ZAPOSLENIKA

Plaće su jedna od najintrigantnijih tema u ekonomsko-socijalnim analizama zbog svoje dvostruke uloge. One s jedne strane, predstavljaju dohodak radnika ostvaren kao naknada za obavljeni rad. Za radnika i njegovu obitelj plaća je najčešće dominantan izvor sredstava za život, koji uz to radniku donosi osjećaj korisnosti ili vrijednosti. S druge strane, plaće su veliki trošak poslovanja za poslodavca. Takvo dvojstvo plaća dovodi do različitih stavova u ocjeni njihove uloge, dinamike i apsolutne veličine. U osnovi, radnici bi željeli da su njihove plaće što veće i da rastu što brže, a poslodavci da su one što niže. U argumentaciji takvih težnji i jedni i drugi nerijetko će se pozivati na opće vrijednosti poput socijalne pravde, dostojanstvena života, brige za razvoj i napredak poduzeća i društva u cjelini, društvenu odgovornost i slično. Razlika u stavovima odražava se i na samoj terminološkoj razini. Radnici i sindikati ponajprije promatraju neto plaće, a poslodavci govore o ukupnom trošku rada, tj. o bruto plaći.[1]

Materijalne nagrade izražene općim pojmom plaće nesumnjivo su najopćenitiji, najkonkretniji, vrlo važan i poticajan oblik priznanja nečijeg rada i uspješnosti. Može se slobodno pretpostaviti da uza sve individualne razlike i preferencije, one djeluju slično na ponašanje većine ljudi u okviru iste kulture. Iznimna važnost plaće za individualnu motivaciju ni u kojem slučaju ne pretpostavlja često očekivani automatizam njezina djelovanja na motivaciju za rad izražen u ekstremno pojednostavljenoj pretpostavci „veća plaća – veća motivacija za rad – veći učinak“. Taj odnos je mnogo složeniji i sofisticiraniji i na njega, osim visine plaće ili uopće materijalnih nagrada, utječe čitav niz individualnih, subjektivnih i objektivnih činitelja koji se prelamaju kroz subjektivnu strukturu pojedinca.[2]

U sustavu plaća i materijalnog nagrađivanja, postoje neki opći naputci i pretpostavke djelovanja njihova motivativnog djelovanja na koje upozoravaju (procesne) motivacijske teorije, a koje menadžeri moraju znati da bi ih iskoristili na prikladan način, a one su sljedeće:[3]

[1] Nestić, D.: Plaće u Hrvatskoj: trendovi, problemi i očekivanja, [Internet], raspoloživo na: http://tripalo.hr/knjige/rad/07%20Nestic.indd.pdf [11.04.2016]
[2] Bahtijarević Šiber, F. (1999) Menadžment ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, str. 615.
[3] Bahtijarević Šiber, F.: op. cit., str. 616,

a. Da bi materijalne nagrade bile u funkciji povećanja radnog učinka i uspješnosti, moraju biti povezane uz one pokazatelje radne uspješnosti na koje pojedinac ili grupa može utjecati svojim ponašanjem. Postavljeni standardi (norme, plan, program itd.) moraju biti s aspekta pojedinca ostvarivi,
b. Mora postojati jasna veza između rezultata rada i nagrada (plaće). Rad se mora percipirati kao instrumentalan za povećanje plaće i općenito ostvarivanje individualnih ciljeva (razvoja, napredovanja, statusa i sl.),
c. Sustav nagrađivanja mora se temeljiti više na pozitivnim nego na negativnim konzekvencijama radnog ponašanja, što znači da je u načelu bolje nagrađivati nego kažnjavati,
d. Povećanje materijalne naknade koje rezultira iz većeg učinka (ili nekoga drugog pokazatelja radne uspješnosti) mora biti dovoljno veliko da opravdava i potiče dodatni napor koji se ulaže,
e. Povećanje plaće i uopće nagrade vezane za veći učinak i bolju radnu uspješnost moraju neposredno slijediti povećane rezultate,
f. Materijalne nagrade moraju se percipirati kao primjerene uloženom radu, fer i pravične u usporedbi s drugima (unutar organizacije i izvan nje, te drugim organizacijama i tržištem),
g. Razlike u plaći između dobrih i slabih radnika moraju biti značajne da bi stimulirale dobar rad.

Procjenom posla se utvrđuje struktura plaća, omogućuje se usporedba plaća za različite poslove, osigurava se metoda za uspostavljanje visine plaće za nove poslove i vještine itd. Temeljna namjera procjene poslova je stvoriti hijerarhiju poslova u kojoj se može vrlo lako utvrditi relativna pozicija svakog posla, te može biti korisna zaposlenima u pojašnjenju posla u kojoj se lako može utvrditi relativna pozicija svakog posla. Postoje brojne metode i postupci koje organizacije koriste za utvrđivanje vrijednosti posla i osnovne plaće izvršitelja, a kreću se od jednostavnih kao što su rangiranje i klasificiranje poslova, pa do složenijih kao što su metoda uspoređivanja i zahtjeva i bodovna metoda.[4]

[4] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D.: op. cit.

2.1. Komponente plaće

Novac je najstariji i najuniverzalniji način motiviranja za rad, a nesumnjivo je i jedan od vrlo značajnih problema koji provlači sve veću pažnju zbog velikog utjecaja koje ima na rad i odnose u radu. Postavi li se plaća u neposrednu funkciju povećanja proizvodnosti rada, dolazi do činjenice da svako povećanje plaće ne vodi i povećanju proizvodnosti. Plaća kao „svota novca koju je poslodavac dužan isplatiti osobi u radnom odnosu za rad što ga je ona za određeno vrijeme obavila za njega“ sastoji se od pet osnovnih komponenti:[5]

- Osnovna plaća,
- Stimulativni dio plaće,
- Dodaci,
- Naknade i
- Udio u dobiti.

Osnovna plaća kao temeljni oblik kompenzacija obično se utvrđuje posredstvom postupka vrednovanja posla koje se nastavlja na analizu posla i njene rezultate – opis posla i specifikaciju posla. U slučaju da je cilj upotrebe postupka vrednovanja posla unapređenje organizacije rada, a ne isključivo samo vrednovanje, tada će se upotrijebiti složeniji postupci i metode. Upotrijebi li se npr. postupak rangiranja s jednom rang-listom bez sistemske analize pojedinih parcijalnih obilježja posla ili pak složeniji bodovni postupak pri kojem se utvrđuje relativna vrijednost svakog pojedinog posla u poduzeću izraženog u bodovima, dolazi se do zajedničkog cilja, a to je osnovna plaća koja čini temelj za većinu drugih dijelova plaće.[6]

Osnovna plaća predstavlja iznos u gotovini koji poslodavac isplaćuje za obavljeni posao i obično odražava vrijednost posla ili vještina, a zanemaruje različitosti svakog zaposlenika. Osnovna plaća smatra se temeljnim oblikom kompenzacija, a na nju se nadograđuju svi drugi oblici novčanih kompenzacija.

Stimulativnom dijelu plaće je cilj poticanje i osiguravanje kontinuiranog ostvarenja optimalnih parametara radnog učinka, kako s aspekta poslovnih rezultata poduzeća, tako i zaposlenika. No, treba imati u vidu da ono ne može biti orijentirano na isključivo i stalno povećanje rezultata ulaganja zaposlenika, jer bi to vodilo iscrpljivanju zaposlenika, pa i

[5] Buntak, K., Drožđek, I., Kovačić, R. (2013) Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim resursima, Techical journal, Vol. 7, No. 1, str. 61.
[6] Buntak, K., Drožđek, I., Kovačić, R.: op. cit., str. 61.

opadanju kvalitete proizvoda te neproporcionalnom povećanju troškova. Ovaj se dio plaće uvijek utvrđuje u zavisnosti od stupnja nekog zadanog posla, pa postoji:

- Stimulativni dio plaće po osnovi učinka – u osnovi postoji plaćanje po komandnoj i vremenskoj normi,
- Stimulativni dio plaće po osnovi premija – zaposleni se stimuliraju na racionalno trošenje raspoloživih materijalnih i ljudskih resursa.[7]

Dodaci plaći predstavljaju dodatak na koji zaposlenici imaju pravo kao uvećanu osnovnu plaću u odnosu na isti rad koji se ne obavlja pod standardnim uvjetima. Rad se odvija pod uvjetima koji mogu imati štetne posljedice za pojedinca i cijelu radnu grupu, a zakonskim propisima i kolektivnim ugovorima utvrđuju se određena ograničenja takvog rada. Najznačajniji dodaci su: za rad u smjenama (stimulira se iskorištenost kapaciteta), a rad noću (između 22 h i 6 h), za prekovremeni rad, za povremeno teže uvjete rada (uvjeti koji štetno utječu na zdravlje, rad s kemikalijama, rad na visinama, rad u zatvorenim prostorima, povišena temperatura, rad pod vodom, rad s otrovima), za rad na dane praznika kada se ne radi (ima pravo na ostvarenu plaću i dodatak na plaću), za rad na dane tjednog odmora (zaposlenik ima pravo na tjedni odmor (nedjeljom) u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je nužno na taj dan raditi, on mora dobiti dodatak – plaću za ostvareni rad + dodatak plaći). Za rad noću najčešće se dodaje 30%, za prekovremeni rad 50%, za rad nedjeljom 35%, za rad blagdanom i u neradne dane naknada + uvećana plaća od 50%.[8]

U praksi poduzeća postoji znatan broj **naknada plaće.** Neke od naknada utvrđene su zakonskim propisima i kolektivnim ugovorima, a neke utvrđuju sama poduzeća pomoću svojih općih akata. Treba napomenuti da se pored naknada plaće javljaju i neke druge vrste naknada koje se obično vežu uz neke izdatke (npr. naknada putnih i selidbenih troškova, naknada troškova prijevoza na posao i s posla itd.), no te naknade zapravo nemaju karakter plaće. U hrvatskom zakonodavstvu i u praksi poduzeća, naknade plaće koje se najčešće javljaju su sljedeće:[9]

a. Naknada plaće za vrijeme bolovanja,
b. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora
c. Naknada plaće za vrijeme dopusta,

[7] Ibid., str. 61.
[8] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D.: Management ljudskih resursa, nastavni materijali, Upravljanje kompenzacijama
[9] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D.: op. cit.

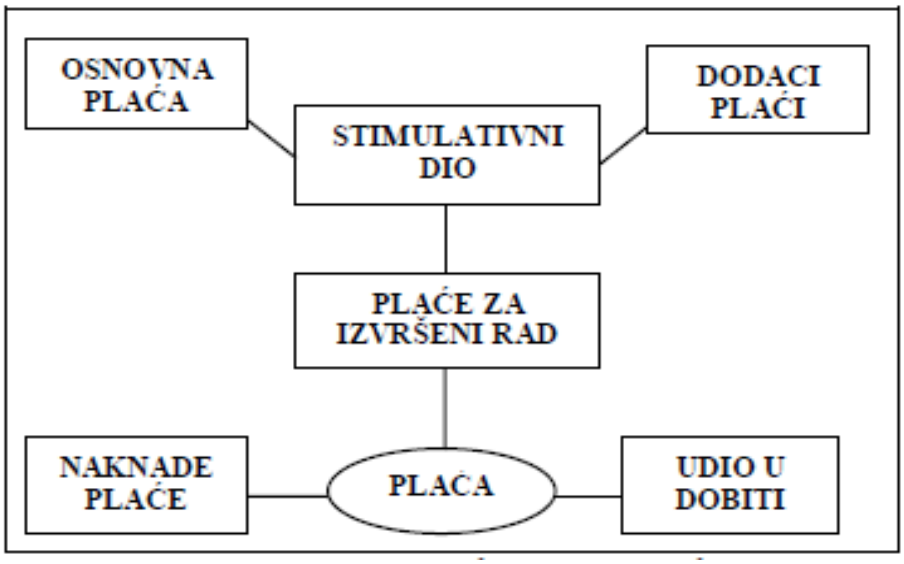
d. Naknada plaće za vrijeme prekida u radu,
e. Naknada plaće za vrijeme suspenzije,
f. Naknada plaće za vrijeme prisustvovanja sjednicama određenih tijela,
g. Naknada plaće za vrijeme stručnog osposobljavanja i usavršavanja,
h. Naknada plaće za vrijeme sistematskih pregleda,
i. Naknada plaće za vrijeme traženja novog zaposlenja.

U poticajnom (stimulativnom) sustavu nagrađivanja financijskih kompenzacija (ukupna materijalna primanja) koju dobiva pojedinac trebala bi se redovito sastojati od četiri dijela:[10]

1. Prvi je vezan uz posao koji pojedinac obavlja. Jednak je za sve izvršitelje tog posla i po pravilu, određen kolektivnim ili individualnim ugovorom,
2. Drugi dio je promjenjiv i povezan s individualnom ili skupnom uspješnošću,
3. Treći dio čine posebne, dodatne individualne nagrade i bonusi,
4. Četvrti dio, također promjenjiv, povezan je s uspješnošću organizacijske jedinice i poduzeća, a dobivaju ga svi zaposleni po nekim unaprijed određenim kriterijima.

Uz navedeno, postoji još jedan dio koji je dio nagrađivanja, a uglavnom je dio kolektivnih ugovora, a to je povećanje plaća vezano uz troškove života, a taj dio uključuje automatsko prilagođavanje visine plaće povećanju troškova života.

[10] Bahtijarević Šiber, F.: op. cit., str. 617.



Slika 1: Osnovne komponente plaće

Izvor: Buntak, K., Drožđek, I., Kovačić, R. (2013) Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim resursima, Techical journal, Vol. 7, No. 1, str. 61.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u novcu, a ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec se isplaćuju najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu, u bruto iznosu.[11]

U cjelokupnom sustavu materijalnog nagrađivanja utvrđivanje osnovne plaće svakog pojedinca čini važan korak i ishodište cjelokupne nadgradnje poticanja dobrog rada. Svi različiti poticaji i bonusi nadograđuju se na nju pa njihovo djelovanje često ovisi o tome kako je dobro napravljen taj prvi „nosivi“ korak, odnosno koliko su dobro postavljeni temelji daljnje stimulativne nadogradnje financijskog nagrađivanja. Na temelju toga se izgrađuje cijela struktura plaća i kompenzacija i to je zapravo pitanje koliko posao koji obavlja neki pojedinac u organizaciji vrijedi za organizaciju i koliko donosi novca. Standardni način utvrđivanja koji odgovara na to pitanje jest procjena poslova, to je jedan od važnijih mehanizama postizanja ciljeva cjelokupnog sustava materijalnog nagrađivanja i kompenzacija.[12]

[11] Zakon o radu, NN 93/14, čl. 93.
[12] Bahtijarević Šiber, F.: op. cit., str. 618.

2.2. Uspostavljanje strukture plaće

Nakon što se utvrdi vrijednost posla u poduzeću ili organizaciji, potrebno je odrediti i strukturu plaća, odnosno utvrditi osnovnu plaću koja je dostatna za svaki određeni posao. Na osnovni iznos plaće nadograđuju se razni oblici novčanih stimulacija koji se temelje na poslovnoj uspješnosti.

Struktura plaća je polazište i temelj cjelokupnog sustava nagrađivanja i kompenzacija, a bitan problem u razmatranju strukture plaća je problem jednakosti i pravičnosti. Obično se razmatra tri tipa jednakosti:

- Vanjska jednakost – odnosi se na opseg u kojemu visina plaća odgovara visini plaća za takve poslove na vanjskom tržištu rada,
- Unutarnja jednakost – odnosi se na stupanj u kojemu visina plaća za različite poslove unutar organizacije odgovara njihovoj relativnoj vrijednosti,
- Individualna jednakost – odnosi se na stupanj u kojemu visina plaća dodijeljena pojedincima unutar organizacije odražava individualni doprinos i uspješnost.[13]

Uz to, važno je odrediti i srednju plaću za svaku skupinu, jer se na temelju srednje plaće određuje minimum i maksimum svake platne skupine, te osnovna politika kretanja platne linije.

Obično se drži da promjenjivi dio plaće treba biti oko 50% ukupne plaće, ali on može biti i veći, a naravno i manji u određenoj organizaciji, što znači da kvalitetan radnik može dobivati i dva puta veću plaću od slabijih (na istim radnim mjestima, odnosno poslovima), a 50% veću od prosječnih koji svojim iskustvom i umijećem osiguravaju zadovoljavajući učinak. Ti odnosi mogu biti i drugačiji, a stvar su politike nagrađivanja nekog poduzeća i njegova menadžmenta. Potrebno je uspostaviti jasnu vezu između rada i plaće, sa značajnim stimuliranjem kvalitetnog rada, jer nezadovoljstvo plaćom ima brojne negativne posljedice koje smanjuju ne samo individualnu, nego i organizacijsku uspješnost.[14]

[13] Bahtijarević Šiber, F.: op. cit., str. 633.
[14] Ibid., str. 633.-634.

2.3. Bruto plaća i neto plaća

Kao što je već navedeno, plaća je primanje djelatnika u radnom odnosu koju dobiva na temelju ugovora o radu ili ugovora o djelu od svog poslodavca. Ono što radnik dobije naziva se neto iznos plaće, no prije toga postoji bruto iznos koji je puno veći od neto iznosa.

Bruto plaća je ukupna naknada zaposlenika za uloženi rad i postignute rezultate, iz koje je potrebno izdvojiti doprinose iz plaće, porez i prirez, što znači da bruto plaća nije iznos koji će radnik „primiti na ruke“, nego se iz tog iznosa izdvaja dio koji ide za buduću mirovinu zaposlenika, dio koji treba dati državi, a dio lokalnoj zajednici u kojoj zaposlenik živi.[15]

Iz bruto plaće oduzimaju se doprinosi, koji se uplaćuju za mirovinsko osiguranje, a sastoje se od sljedećih dijelova: I. stup, II. stup i III. stup, a biti će prikazani u sljedećoj tablici.

Tablica 1: Doprinosi iz bruto plaće

Mirovinsko osiguranje		
I. stup	**II. stup**	**III. stup**
Obvezan	Obvezan je za sve koji su mlađi od 40 godina i zaposleni na dan 1.1.2002. godine ili kasnije	Nije obvezan
Generacijska solidarnost	Individualizirana kapitalizirana štednja	Dobrovoljna individualna štednja
U državnu riznicu	U mirovinsko osiguravajuće društvo po izboru osiguranika	U mirovinsko osiguravajuće društvo po izboru osiguranika
Iznosi 15% bruto plaće	Iznosi 5% bruto plaće	Iznos po ugovoru korisnika s osiguravajućim društvom

Izvor: Rataić, M. (2010) Kako izračunati neto plaću, Poučak, Vol. 11 No. 44, str. 31.

[15] Rataić, M. (2010) Kako izračunati neto plaću, Poučak, Vol. 11 No. 44, str. 30.

Kada se od bruto plaće oduzmu doprinosi za mirovinsko osiguranje, tada ostane iznos koji se naziva dohodak, a iz jednog njegovog dijela, točnije porezne osnovice, se obračunava porez.

Porezna osnovica dobije se na način da se od dohotka oduzmu porezne olakšice (izračun porezne olakšice biti će detaljno objašnjen u nastavku rada), a prilikom izračuna poreznih olakšica može se dogoditi da iste prelaze iznos dohotka, tj. da je porezna osnovica negativna – u tom slučaju porez i prirez ne obračunava se nego se uzima da je 0,00 kn.

2.4. Porez na dohodak

Osnovica poreza na dohodak rezidenta je ukupan iznos dohotka od nesamostalnog rada, dohotka od samostalne djelatnosti, dohotka od imovine i imovinskih prava, dohotka od kapitala, dohotka od osiguranja i drugog dohotka, koji rezident ostvari u tuzemstvu ili inozemstvu, a umanjen je za osobni odbitak. Porez na dohodak utvrđuje se i plaća za kalendarsku godinu (porezno razdoblje), a to razdoblje može biti kraće od kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- Ako rezident tijekom iste kalendarske godine postane nerezident i obratno, u kojem slučaju porezno razdoblje obuhvaća razdoblje u kojem je fizička osoba bila rezident ili nerezident,
- Rođenja ili smrti poreznog obveznika.[16]

Porez na dohodak plaća se po stopi od 12% na poreznu osnovicu do visine 2.200,00 kn, po stopi od 25% na razliku porezne osnovice između 2,200,00 i 13,200,00 kn, te po stopi od 40% na poreznu osnovicu iznad 13,200,00 kn. Porez na dohodak uvećava se za prirez porezu na dohodak, koji uvedu jedinice lokalne samouprave prema posebnim zakonima, a umanjuje se ako jedinice lokalne samouprave propišu najniži udio u porezu na dohodak od onog koji im pripada po posebnom zakonu.[17]

[16] Zakon o porezu na dohodak, NN 143/14, čl. 7.
[17] Zakon o porezu na dohodak, op. cit., čl. 8.

Tablica 2: Osobni odbitak ili neoporezivi dio dohotka

Osobni odbitak	Iznos osobnog odbitka
za uzdržavane članove uže obitelji te bivšeg bračnog druga za kojeg plaćaju alimentaciju	0,5
za prvo dijete	0,5
za drugo dijete	0,7
za treće dijete	1,0
za četvrto dijete	1,4
za peto dijete	1,9
za svako daljnje dijete	uvećava se za 0,6, 0,7, 0,8, 0,9, 1,0 više u odnosu prema faktoru osnovnog osobnog odbitka za prethodno dijete
za svakog uzdržavanog člana uže obitelji i svako dijete, ako su osobe s invaliditetom	0,3
za svakog uzdržavanog člana uže obitelji i svako dijete ako su osobe kojima je rješenjem na temelju posebnih propisa utvrđena invalidnost po jednoj osnovi 100% i/ili koji radi invalidnosti imaju, na temelju posebnih propisa, pravo na doplatak za pomoć i njegu	1,0

Izvor: izrada autorice prema čl. 36. Zakona o porezu na dohodak

Svaki građanin koji ostvaruje dohodak ima pravo na osobni odbitak i može ga koristiti od rođenja do smrti u ukupnoj svoti za cijeli mjesec. Osnovni osobni odbitak se povećava u ovisnosti o broju uzdržavane djece i uzdržavanih članova obitelji, a utvrđuje se kao zbroj osnovnog osobnog odbitka i pripadajućeg iznosa osobnog odbitka za uzdržavane članove uže obitelji, te eventualnu invalidnost. Tom se iznosu pribrajaju iznosi dijela osobnog odbitka za zdravstvene usluge i zdravstveno osiguranje, stambene potrebe i dana darovanja.[18]

Osobni odbitak poreznih obveznika koji imaju prebivalište i borave na području posebne državne skrbi utvrđuju se tijekom godine od osnovnog osobnog odbitka u iznosu 2.600,00 kn mjesečno, pa navedene uvećane iznose osnovnog osobnog odbitka poslodavac ne može primijeniti pri isplati plaće tijekom godine.[19]

[18] Sirovica, K.: Isplata plaće od 1. srpnja 2010. godine, Računovodstvo i financije 1/2011, Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika, Zagreb, str. 25.

[19] Porezna uprava: Osobni odbitak, [Internet], raspoloživo na: http://www.porezna-uprava.hr/baza_znanja/Stranice/OsobniOdbitak.aspx [25.06.2016.]

2.5. Prirez porezu na dohodak

Prirez je postotak od poreza, što znači da se prirez ne može izračunati ako se ne zna iznos ukupnog poreza na plaću. Prirez predstavlja do novca koji se izdvaja za razvoj lokalne zajednice, a visinu prireza određuje svaki grad ili općina pojedinačno, pa tako ispada da nije svejedno gdje je mjesto stanovanja, jer postoje gradovi i općine u kojima stopa prireza nije određena, tj. iznosi 0,00%.[20]

Općinu, odnosno grad mogu obveznicima poreza na dohodak sa svoga područja propisati plaćanje prireza porezu na dohodak i to:

- Općina po stopi do 10%,
- Grad ispod 30.000 stanovnika po stopi do 12%,
- Grad iznad 30.000 stanovnika po stopi do 15%,
- Grad Zagreb po stopi do 18%,

a prirez porezu na dohodak plaća se prema stopi koju utvrdi općina ili grad i pripada općini ili gradu na području kojih je prebivalište ili uobičajeno boravište obveznika prireza.[21]

Nakon što se zbroje porez i prirez, te se dobiveni iznos oduzme od dohotka, dobiva se neto plaća. Za puno radno vrijeme, poslodavac je obvezan isplatiti plaću najmanje u iznosu minimalne plaće, a pri tome se istovremeno obračunati sve propisane obveze (porez i doprinosi), te se plaća ne smije isplatiti u gotovini nego na tekući račun.

Visina minimalne plaće za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2016. godine utvrđuje se u bruto iznosu od 3.120,00 kuna.[22]

[20] Rataić, M.: op. cit., str. 33.
[21] Zakon o financiranju jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, NN 100/15, čl. 30.
[22] Vlada RH: Uredba o visini minimalne plaće, [Internet], raspoloživo na: http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_12_140_2606.html [15.04.2016.]

Tablica 3: Prosječna mjesečna neto plaća u RH u razdoblju siječanj-ožujak 2016. godine po sektorima (u kn)

Odabrani sektor	Prosječna bruto plaća	Prosječna neto plaća
Poljoprivreda, šumarstvo	6 585	4 987
Rudarstvo i vađenje	11 211	7 649
Opskrba el. energijom	10 351	7 804
Opskrba vodom	7 267	5 487
Građevinarstvo	6 090	4 605
Trgovina	6 679	4 906
Prijevoz i skladištenje	8 147	5 894
Informacije i komunikacije	11 441	7 765
Financije i osiguranje	11 285	7 700
Administrativne djelatnosti	5 203	3 942
Javna uprava i obrana	8 923	6 630
Obrazovanje	8 213	6 109
Zdravstvena zaštita	9 096	6 664
Umjetnost i zabava	7 318	5 365
Ostale djelatnosti	6 656	4 862
Djelatnosti pružanja smještaja i uslužne djelatnosti	6 217	4 634
Poslovanje nekretninama	7 521	5 415
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	9 056	6 306
Prosječna plaća u RH	8181,06	5929,11

Izvor: Izrada autorice prema: DZS

Tablica 3. prikazuje prosječnu bruto i neto plaću od siječnja do ožujka 2016. godine po sektorima u RH, pa je tako vidljivo kako najveću bruto (i neto) plaću ostvaruju zaposleni u sektoru informacija i komunikacija, te sektor opskrbe električnom energijom, dok najnižu bruto plaću imaju djelatnici sektora administrativnih djelatnosti i građevine. Samim time, prosječna bruto plaća u RH za prva tri mjeseca 2016. godine iznosila je 8.181,06 kn, a prosječna neto plaća 5.929,11 kn.

2.6. Način obračuna plaće

Obračun plaće vrši se sukladno odredbama Zakona o porezu na dohodak, Pravilnika o porezu na dohodak te Zakona o doprinosima.

Obračun plaće započinje na temelju iznosa osnovne plaće, a iznos osnovne plaće utvrđuje se postupkom procjene složenosti poslova. Na temelju tog iznosa izračunava se visina satnice koja se dobije tako da se osnovna plaća podijeli s brojem radnih sati u

određenom mjesecu, a satnica se zatim množi s odrađenim satima u tom mjesecu, te se tako dobije iznos plaće po satima rada. Na iznos plaće po satima rada doda se iznos stimulativnog dijela plaće, zatim iznos dodataka na plaću i iznos naknade plaća, pri čemu nije pravilo da ove stavke uvijek postoje. Dobiveni iznos predstavlja bruto plaću. U daljnjem postupku obračuna, od bruto plaće se oduzimaju doprinosi za mirovinsko osiguranje, i to za I. i za II. stup, te se dolazi do visine dohotka. Od iznosa dohotka potrebno je oduzeti neoporezivi dio dohotka, koji se dobije tako da se neoporeziva osnovica pomnoži s koeficijentom odbitaka. Na dobiveni iznos obračunava se porez po stopama od 12%, 25% i 40%. Na temelju iznosa poreza zatim se utvrdi i iznos prireza, a postupak obračuna plaće završava tako da se ukupan iznos poreza i prireza oduzme od visine dohotka te se na taj način dolazi do iznosa plaće za isplatu.[23]

Tablica 4: Postupak obračuna plaće

OSNOVNA PLAĆA (utvrđuje se postupkom procjene složenosti poslova)
Satnica = osnovna plaća / broj sati rada
PLAĆA PO SATIMA RADA = satnica x odrađeni sati
+ stimulativni dio plaće (svako poduzeće može na svoj način odrediti način utvrđivanja ovog dijela plaće)
+dodaci na plaću (npr. prekovremeni rad, rad noću, rad u smjenama itd) = satnica x broj sati x postotak uvećanja
+naknade plaće (npr. bolovanje) = broj sati x satnica x postotak uvećanja
= **BRUTO PLAĆA**
- Doprinos za mirovinsko osiguranje – 1. Stup (15% od iznosa bruto plaće)
- Doprinos za mirovinsko osiguranje – 2. Stup (5% iznosa bruto plaće)
= **DOHODAK**
- neoporezivi dio (osnovica x koeficijent osobnih odbitaka)

Izvor: Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D.: Management ljudskih resursa, nastavni materijali, Upravljanje kompenzacijama

Osnova za obračun plaće u tablici 5. sastoji se od sati redovitog rada i sati za koje radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće, te sati godišnjeg odmora i sati blagdana i neradnih dana. Kada se zbroje svi iznosi primitaka dobije se osnovica, odnosno bruto plaća, te je taj iznos osnovica za obračun doprinosa. Osiguranja koja se obustavljaju iz plaće jesu mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti, te mirovinsko osiguranje na temelju ind. kapitalizirane štednje. Iz plaće se još izuzimaju porez po stopi od 12% (na poreznu osnovicu), te prirez (na osnovicu poreza po stopi od 12%). Kada se izuzmu svi doprinosi, radniku ostaje neto plaća.

[23] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D.: op. cit.

Tablica 5: Primjer obračuna plaće

	Sati rada	Iznos
1. OSNOVA ZA OBRAČUN PLAĆE/NAKNADE PLAĆE	184	10.250,00
1.1. Za redoviti rad	136	7.576,09
1.2. Za redoviti rad noću	0	0,00
1.3. Za redoviti rad u dane blagdana ili neradnih dana	0	0,00
1.4. Za prekovremeni rad	0	0,00
1.5. Za prekovremeni rad noću	0	0,00
1.6. Za prekovremeni rad u dane blagdana ili neradnih dana	0	0,00
1.7. Sati za koje radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće	48	2.673,91
1.7.1. Sati godišnjeg odmora	40	2.228,26
1.7.2. Sati blagdana i neradnih dana	8	445,65
2. OSTALI OBLICI RADA TEMELJEM KOJIH OSTVARUJE PRAVO NA UVEĆANJE PLAĆE	0	0,00
3. PROPISANI ILI UGOVORENI DODACI NA PLAĆU RADNIKA		0,00
3.1. Oporezivi dodaci na plaću		0,00
3.2. Neoporezivi dodaci na plaću		0,00
4. ZBROJENI IZNOS PRIMITAKA PO SVIM OSNOVAMA PO STAVKAMA OD 1.-3.	184	10.250,00
4.1. Zbrojeni iznos oporezivih primitaka (bruto plaća)		10.250,00
4.2. Zbrojeni iznos neoporezivih primitaka		0,00
5. OSNOVICA ZA OBRAČUN DOPRINOSA		10.250,00
6. VRSTE I IZNOSI DOPRINOSA ZA OBVEZNA OSIGURANJA KOJI SE OBUSTAVLJAJU IZ PLAĆE		2.050,00
6.1. Za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti		1.537,50
6.2. Za mirovinsko osiguranje na temelju ind. kapitalizirane štednje		512,50
7. DOHODAK		8.200,00
8. OSOBNI ODBITAK		7.020,00
9. POREZNA OSNOVICA		1.180,00
10. IZNOS PREDUJMA POREZA I PRIREZA POREZU NA DOHODAK		
- Porez po stopi 12% (osnovica 1.180,00)		141,60
- Prirez 12% (osnovica 141,60)		16,99
11. IZNOS PLAĆE/NAKNADE PLAĆE ISPLAĆEN RADNIKU NA REDOVAN RAČUN		8.041,41
12. IZNOS ISPLATE		
12.1. Doprinosa za MO na temelju generacijske solidarnosti		1.537,50
12.2. Doprinosa za MO na temelju individualne kapitalizirane štednje		512,50
12.3. Predujma poreza i prireza porezu na dohodak		158,59
12.4. Vrsta i iznos obustave		0,00
12.5. Neto isplaćena plaća		8.041,41

Izvor: Izrada autorice

3. ANALIZA I STRUKTURA KRETANJA PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ

3.1. Razvojna razdoblja plaće u RH

Iz perspektive općih kretanja, gospodarski razvoj Hrvatske nakon osamostaljenja mogao bi se podijeliti u tri razdoblja, a osnovna obilježja gospodarskog razvoja snažno su utjecala na kretanje plaća:

a) Tranzicijski šok (1991.-1993.) – razina proizvodnje pala je na ispod 2/3 razine iz 1990. godine, a negativan utjecaj imala su i ratna zbivanja, te borba za samostalnost zemlje. Realne plaće su u samo dvije godine drastično smanjene, čak za 60%, dok je pad zaposlenosti bio manjeg opsega nego pad proizvodnje ili plaća; ovo razdoblje obilježeno je visokom inflacijom, koja je tada onemogućavala ozbiljniju koncentraciju na razvoj gospodarstva,
b) Stabilizacija (1994.-1999.) – ovo razdoblje donijelo je značajan rast realnih plaća, rast koji je bio puno intenzivniji od rasta realnog BDP-a, a tijekom tih šest godina gotovo je u potpunosti nadoknađen tranzicijski pad realnih plaća. BDP je porastao, no zaposlenost je padala, a recesija iz 1999. godine poslužila je kao uvod u reviziju politike plaća i ukupnih gospodarskih kretanja,
c) Zrela tranzicija (2000.-2008.) – godine 2000. započeo je oporavak nakon recesije iz 1999. godine, a realne plaće tada su rasle sporije od BDP-a, te se odnos plaća i BDP-a u 2007. godini vratio na predtranzicijsku razinu nakon dviju faza njihova disproporcijalnog kretanja. Početkom 2000. godine smanjene su plaće u javnom sektoru (nakon što su krajem 1999. godine snažno povećane), a od 2000.-2007. godine prosječne realne neto plaće rasle su po stopi od 2,7% godišnje, dok je rast BDP-a iznosio 4,6%, što znači da je rast BDP-a za svakih 1% bio povezan s realnim rastom plaća od 0,6%.[24]

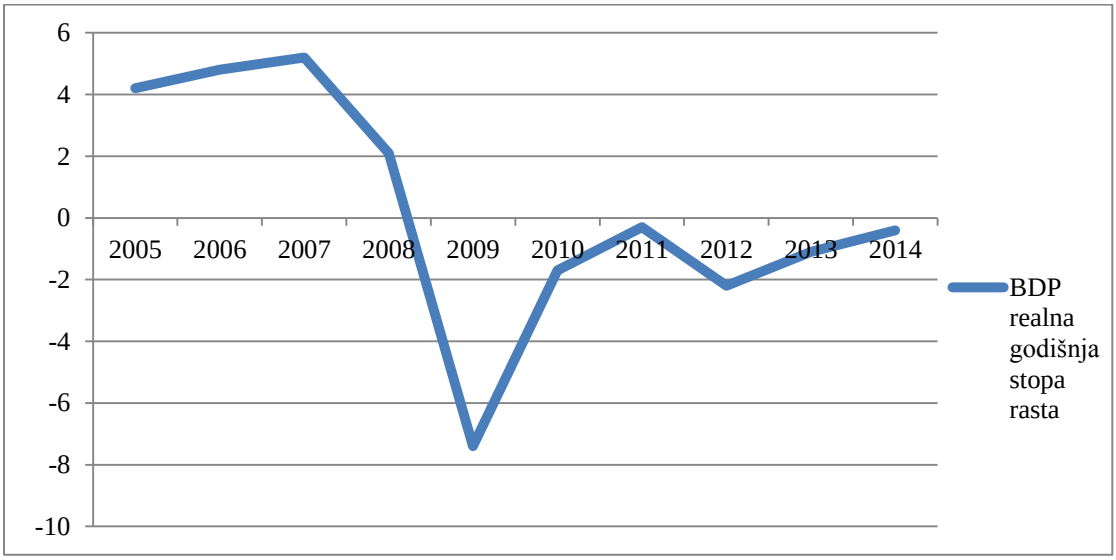
Godina 2008. smatra se posljednjom godinom kada je su plaće rasle, jer je te godine uslijedilo dugogodišnje razdoblje globalne ekonomske i gospodarske krize, koje je negativno utjecalo na sve sektore hrvatskog gospodarstva, a također i na plaće.

[24] Nestić, D.: op. cit., str. 167.-170.

3.2. BDP Republike Hrvatske

Republika Hrvatska postala je punopravna članica Europske unije 1. srpnja 2013. godine, što je doprinijelo promjeni dosadašnjih statistika o BDP-u. Velika gospodarska kriza koja je zahvatila cijeli svijet, uzela je maha i u svim aspektima hrvatskog gospodarstva. Posljedica toga je da je posljednjih godina u RH, ali i diljem svijeta, došlo do pada investicija, kapitala i BDP-a.

Kada je RH pristupila Europskoj uniji, BDP države po stanovniku iznosio je 61% prosjeka za 27 dosadašnjih članica EU, što je smjestilo Hrvatsku na samo dno ljestvice. Tom omjeru nije pomoglo ni kretanje BDP-a u 2012. godini,kada je u Hrvatskoj isti smanjen za 2%. Hrvatska je u EU ušla kao zemlja s trećom najvišom stopom nezaposlenosti, koja je u travnju 2012. godine iznosila 18,%. Istodobno, Hrvatska je na začelju liste zemalja po stopi zaposlenosti, koja u RH iznosi 48,7%.[25]



Grafikon 1: BDP Hrvatske u razdoblju 2005.-2014. godine – realna godišnja stopa rasta

Izvor: Izrada autora prema HNB: Osnovne informacije o Hrvatskoj, [Internet] raspoloživo na: http://www.hnb.hr/statistika/h_ekonomski_indikatori.pdf [07.04.2016.]

[25] Seebiz.hr: Hrvatska po BDP-u po stanovniku pri dnu, po nezaposlenosti pri vrhu EU, [Internet] raspoloživo na: http://www.seebiz.eu/hrvatska-po-bdp-u-po-stanovniku-pri-dnu-po-nezaposlenosti-pri-vrhu-eu/ar-67030/ [05. 04.2016.]

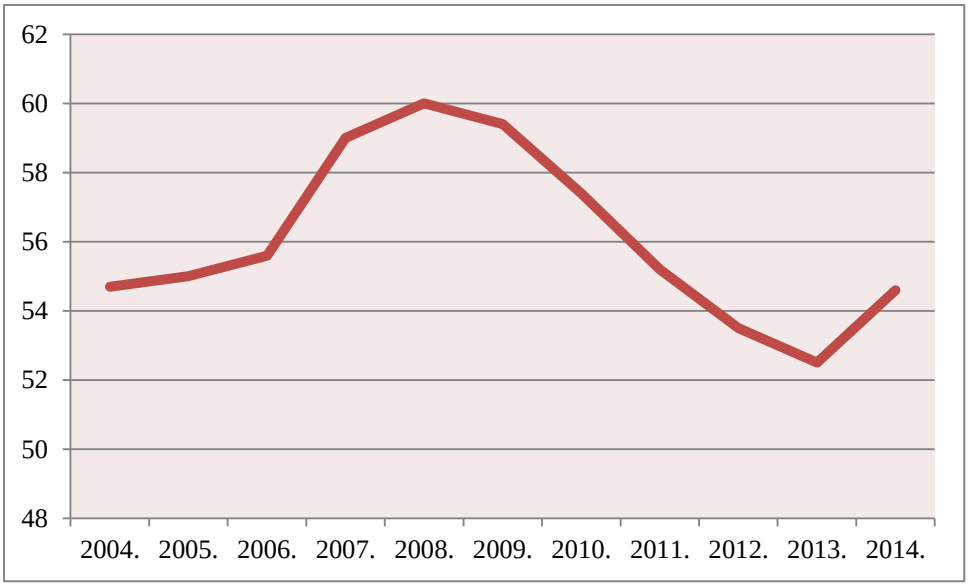
Rast BDP-a za 2,8% u trećem kvartalu 2015. godine pokazuje da se hrvatsko gospodarstvo pokrenulo i da Hrvatska ide naprijed. Gotovo svi gospodarski pokazatelji u 2014. nagovještavali su pozitivne promjene, a ključni pokazatelji - rast osobne potrošnje, industrijske proizvodnje te pokrivenost uvoza izvozom - konstantno su rasli tijekom godine. Rast BDP-a četvrti kvartal zaredom dokaz je da hrvatsko gospodarstvo ide u dobrom smjeru, a posebno je važno da je rastu pridonijela industrija.[26]

Do rasta BDP-a, do kojeg je došlo u 2015. godini, stope njegova rasta dugo su vrijeme bile negativne, te je porast BDP-a veoma značajan pomak, obzirom da ni u jednom kvartalu u razdoblju od predrecesijske 2008. godine do 2015. godine on nije bio pozitivan. (grafikon 1). Do rasta BDP-a došlo je uslijed rasta potrošnje kućanstava i inozemne potražnje, te vrlo uspješne turističke sezone i razvoja prerađivačke industrije.

3.3. Radno aktivno stanovništvo u RH

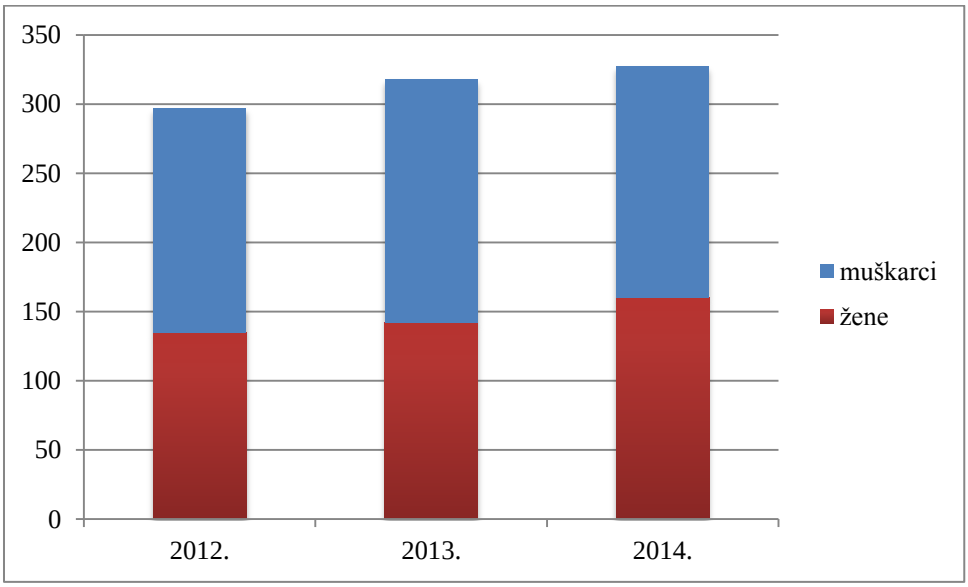
Na stopu radno aktivnog stanovništva u Republici Hrvatskoj veliki utjecaj imala je globalna recesija, koja je donijela gubitke velikog broja radnih mjesta te snizila cijenu rada, a samim time i plaće radnicima. Dugogodišnja kriza uništila je radna mjesta i potrebu za radnicima, a iako je kriza prošla, ne vide se pozitivni pomaci, niti rješenje za ovaj problem. Procjenjuje se kako je od 2008. godine do danas broj zaposlenih pao za više od 250.000, a stopa nezaposlenosti u RH dvostruko je veća od stope nezaposlenosti cijele Europske unije, kada se promatra cjelokupno radno sposobno stanovništvo. Sve to ukazuje da nije problem samo u radnim mjestima, nego i u cjelokupnom sustavu neusklađenosti obrazovanja, te osposobljavanja za potrebe tržišta rada (grafikon 2).

[26] Vlada RH: Pokazatelji gospodarskog rasta u 2015. godini, [Internet] raspoloživo na: https://vlada.gov.hr/pokazatelji-gospodarskog-rasta-u-2014-godini/16475 [16. 04.2016.]



Grafikon 2: Stopa radno aktivnog stanovništva u RH u razdoblju 2004.-2014. godine

Izvor: izrada autorice prema podacima Eurostat-a



Grafikon 3: Nezaposlene osobe u RH prema spolu (u tisućama)

Izvor: Statistički ljetopis RH 2015., Državni zavod za statistiku, str. 172.

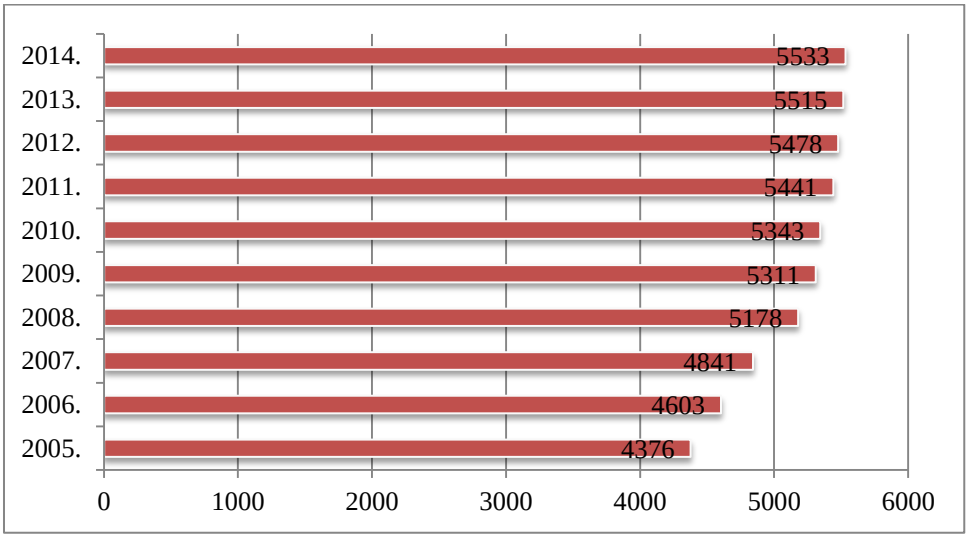
Iz prethodnog grafikona vidljivo je kako je u RH u promatranom razdoblju bilo više nezaposlenih muškaraca nego žena, a nezaposlenost je kod oba spola iz godine u godinu rasla. U 2012. godini bilježi se 135 tisuća nezaposlenih žena i 162 tisuće muškaraca, dok se 2014.

godine nezaposlenost povećala, pa je zabilježeno 160 tisuća nezaposlenih žena, te 167 tisuća nezaposlenih muškaraca.

Nezaposlenost je jedan od najvećih problema u Hrvatskoj, posebice nezaposlenost mladih. Dugogodišnja kriza uništila je radna mjesta i potrebu za radnicima, a iako je kriza prošla, ne vide se pozitivni pomaci, niti rješenje za ovaj problem. Procjenjuje se kako je od 2008. godine do danas broj zaposlenih pao za više od 250.000, a stopa nezaposlenosti u RH dvostruko je veća od stope nezaposlenosti cijele Europske unije, kada se promatra cjelokupno radno sposobno stanovništvo. Sve to ukazuje da nije problem samo u radnim mjestima, nego i u cjelokupnom sustavu neusklađenosti obrazovanja, te osposobljavanja za potrebe tržišta rada.

3.4. Prosječna neto i bruto plaća u RH

Minimalna plaća porasla je krajem 2015. godine, a prosječna neto plaća porasla je u odnosu na isto promatrano razdoblje u 2014. godini. Unatoč krizi i padu osobne potrošnje, osobna potrošnja ipak je posljednje dvije godine u pozitivnim razmjerima, na što je veliki utjecaj imalo porezno rasterećenje plaća.

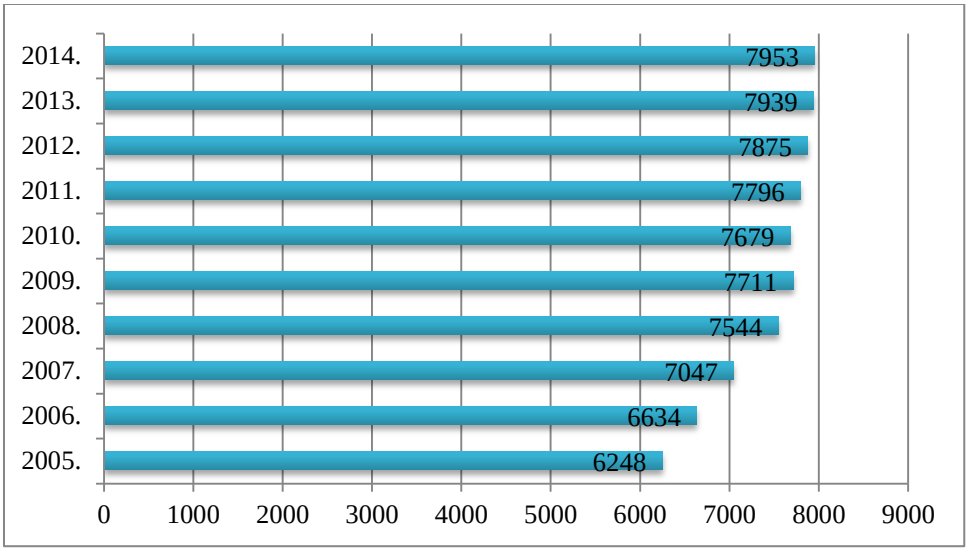


Grafikon 4: Prosječna isplaćena neto plaća u razdoblju od 2005.-2014. godine

Izvor: Izrada autorice prema: Statistički ljetopis RH 2015., Državni zavod za statistiku, str. 174.

Prethodni grafikon prikazuje prosječne isplaćene neto plaće u razdoblju od pretkriznih godina 2005.-2014. godine (nakon izlaska iz krize), te je vidljivo kako su neto plaće kroz

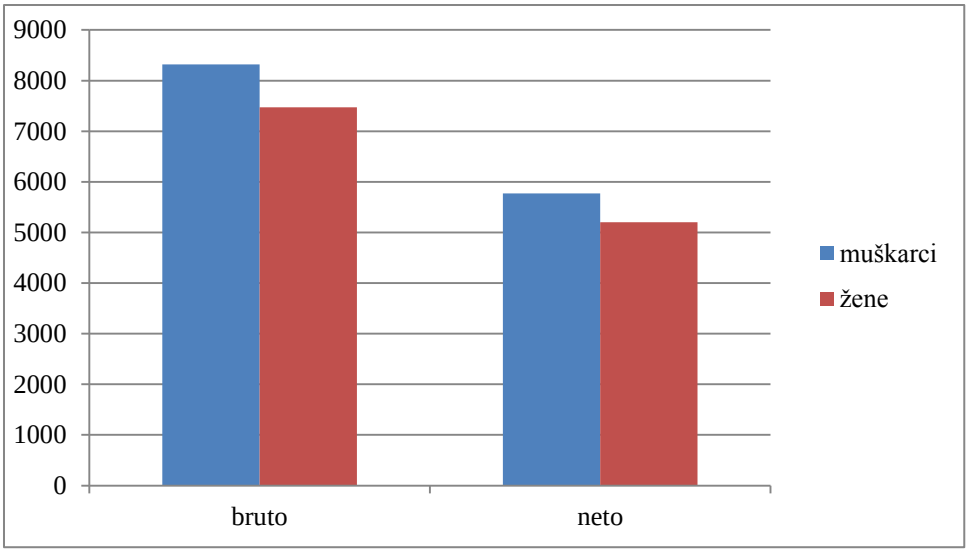
promatrane godine rasle. Godine 2005. prosječna neto plaća iznosila je 4.376,00 kn, te je rasla sve do posljednje promatrane, 2014. godine, kada je iznosila 5.533,00 kn.



Grafikon 5: Prosječna bruto plaća u RH u razdoblju 2005.-2014. godine

Izvor: Izrada autorice prema: Statistički ljetopis RH 2015., Državni zavod za statistiku, str. 174.

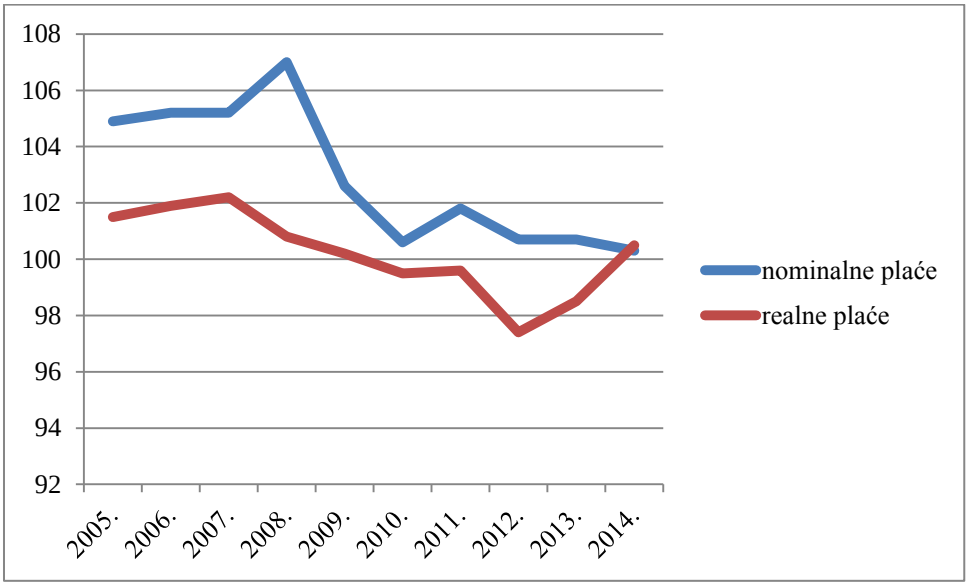
Iz prethodnog grafikona vidljivo je kako je prosječna bruto plaća kroz promatrano razdoblje rasla, te je od 2004. godine do 2014. godine porasla gotovo dvostruko. Prosječna bruto plaća smanjila se 2010. godine, kao posljedica nastanka krize i njenih negativnih učinaka na gospodarstvo, no već naredne godine prosječna bruto plaća je porasla, te je 2014. godine iznosila 7.953,00 kn.



Grafikon 6: Prosječne mjesečne bruto i neto plaće prema spolu, prosjek 2013. godine

Izvor: Izrada autorice prema: Statistički ljetopis RH 2015., Državni zavod za statistiku, str. 183.

Prosječne bruto i neto plaće prema spolu razlikuju se u visini, no to činjenica da su muškarci još uvijek plaćeni više od žena za isti rad je ustaljena i postala je uobičajena. Promatrano u 2013. godini, prosječna bruto plaća za muškarce iznosila je 8.319,00 kn, a neto 5.773,00 kn, dok je za žene prosječna bruto plaća iznosila 7.470,00 kn (neto 5.200,00 kn). (grafikon 6)



Grafikon 7: Verižni indeksi prosječnih nominalnih i realnih neto plaća u RH u razdoblju 2005.-2014. godine

Izvor: Izrada autorice prema: Statistički ljetopis RH 2015., Državni zavod za statistiku, str. 174.

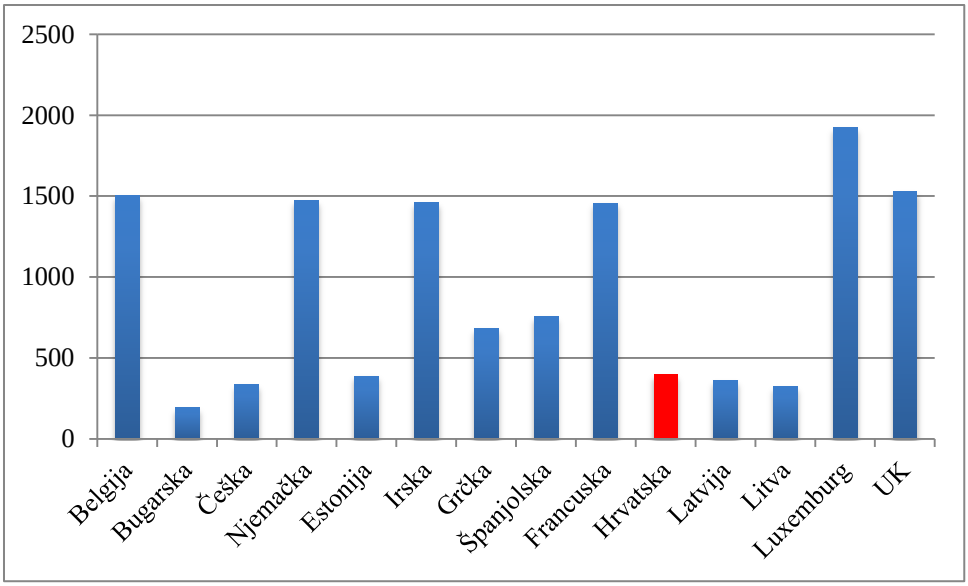
Verižni indeksi prosječnih nominalnih i realnih plaća prikazani u prethodnom grafikonu ukazuju na pad i nominalnih i realnih plaća u promatranom razdoblju. U pretkriznom razdoblju 2007. godine indeksi nominalne neto plaće iznosili su 105,2, a 2008. godine porasli su na 107, no već naredne godine došlo je do njihovog opadanja, koje se nastavilo i narednih godina, te je indeks nominalne plaće u 2014. godini iznosio 100,3. Isti slučaj je i s realnim plaćama, gdje je pad, uzrokovan krizom, započeo 2009. godine, te se nastavio narednih godina, no posljednje promatrane 2014. godine vidljiv je porast realnih plaća na 100,5, što je gotovo na razini na kojoj su se nalazile realne plaće prije krize.

3.5. Minimalna plaća u RH u odnosu na prosjek Europske unije

Minimalna plaća za razdoblje od 01. siječnja 2016. do 31.12.2016. iznosi 3.120,00 bruto. Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za razdoblje siječanj – kolovoz 2015. iznosila je 5.693 kn.[27]

Iako se Hrvatska nalazi u Europskoj uniji, plaće radnicima nalaze se daleko niže od europskog prosjeka. Najnižu minimalnu bruto plaću među zemljama promatranima u grafikonu 8 u 2015. godini imale su Bugarska (194,29 €) te Litva (325 €). U odnosu na te zemlje, Hrvatska se nalazi u nešto boljem položaju, jer postoje zakoni koji bolje definiraju minimalnu plaću, koja je u RH u 2015. godini iznosila 398,9 €. No, u nekim zemljama Europske unije minimalna plaća uopće nije zakonom definirana, te za njih samim time niti nema statističkih podataka. Daleko iznad prosjeka Europske unije nalazi se Luksemburg, zemlja koja ima najveći životni standard u Europskoj uniji, te je tamo propisana minimalna plaća čak 1.922,96 €, a među najvišim minimalnim plaćama nalaze se još plaće u Njemačkoj (1.473,00 €), Belgiji (1.501,82 €), Irskoj (1.461,85 €), te Francuskoj (1.457,52 €) i Ujedinjenom Kraljevstvu (1.529,03 €).

[27] Računovodstvo i financije: Minimalna plaća u 2016. godini i osnovica za provođenje ovrhe na plaći u 2016. godini, [Internet] raspoloživo na: http://www.rif.hr/naslovnica/novosti/290/minimalna-placa-u-2016-godini-i-osnovica-za-provodenje-ovrhe-na-placi-u-2016-godini [07.04.2016.]

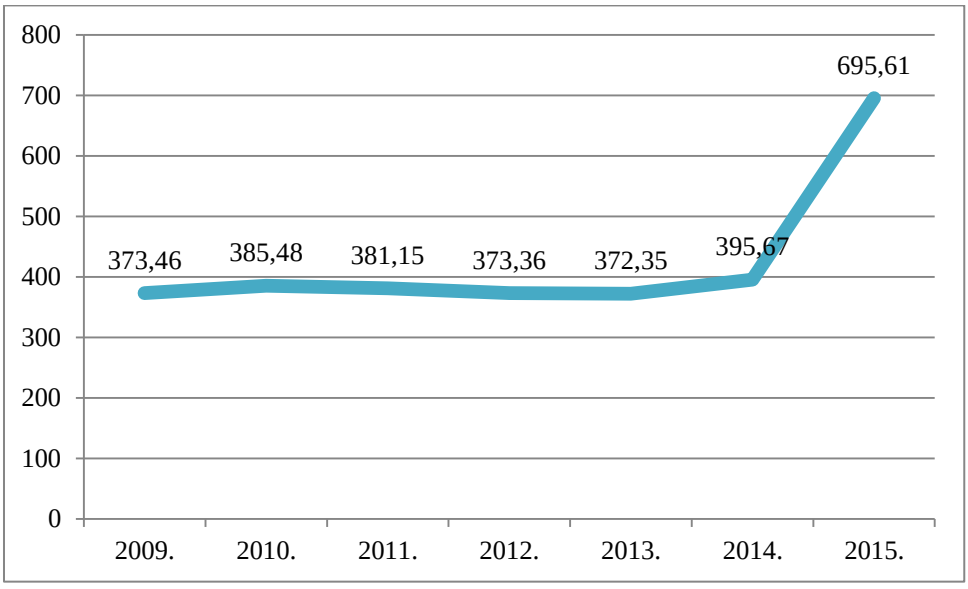


Grafikon 8: Minimalna plaća u RH u odnosu na EU u 2015. godini (u EUR)

Izvor: Izrada autorice prema podacima Eurostat-a

Minimalnu plaću u Republici Hrvatskoj prima oko 5% zaposlenih građana.

Savez samostalnih sindikata Hrvatske pokrenuo je inicijativu s ciljem da se minimalna plaća ubuduće određuje u odnosu na prosječnu isplaćenu plaću, odnosno, sindikati su tražili zakonsku odredbu prema kojoj će minimalna plaća u Republici Hrvatskoj iznositi 50% prosječne mjesečne bruto plaće. No, to još uvijek nije ostvareno.



Grafikon 9: Prosječna minimalna plaća u RH u razdoblju 2009.-2015. godine (u EUR)

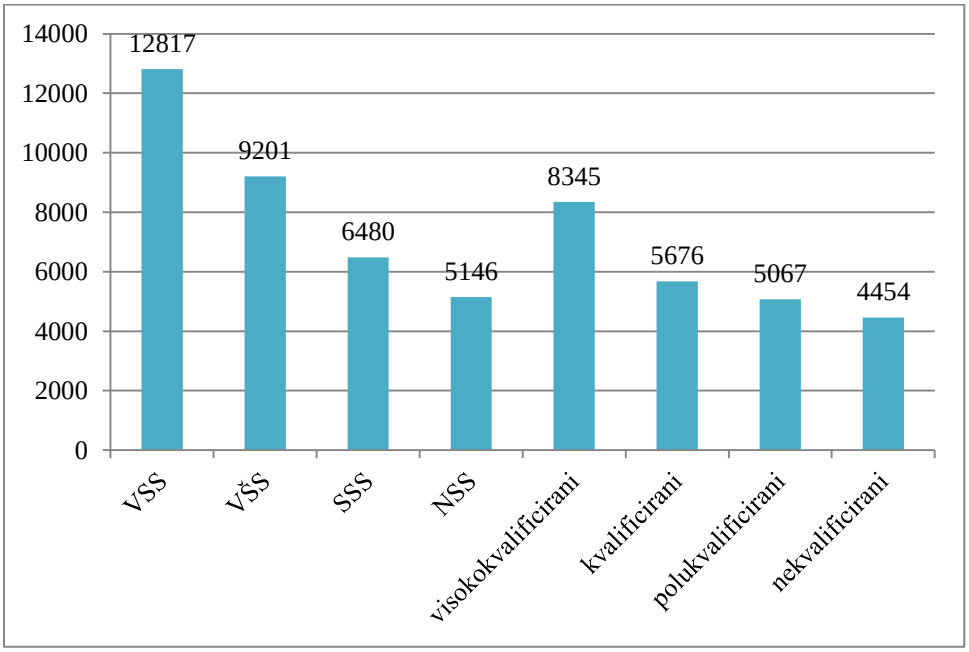
Izvor: Izrada autorice prema podacima Eurostat-a

Kada se promatra prosječna minimalna plaća u Republici Hrvatskoj kroz godine, vidljivo je kako je dugi niz godina ona bila gotovo nepromijenjena, te je u razdoblju od 2011. godine počela opadati (sa 381,15 € u 2011. godini na 373,36 € u 2012. godini, te je 2013. godine bila najniža prosječna minimalna plaća u iznosu od 372,35 €). Tek izlaskom iz dugogodišnje krize i recesije popravilo se stanje i na polju minimalnih plaća, te je 2014. godine minimalna plaća u RH iznosila 395,67 € (grafikon 9).

3.6. Plaće u RH prema stupnju obrazovanja

Stupanj obrazovanja vrlo je bitan za plaću, no u Hrvatskoj je primjetno kako razina obrazovanja ne osigurava posao, a radnici su u svakom slučaju potplaćeni od europskog prosjeka.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, prosječna bruto plaća u 2013. godini za osobe sa VSS iznosi 12.817,00 kn, dok osoba sa višom stručnom spremom ima prosječnu bruto plaću 9.201,00 kn. Najnižu prosječnu bruto plaću imaju nekvalificirani radnici (4.454,00 kn), no to je prosjek, ali ne uvijek i pravilo.



Grafikon 10: Prosječna bruto plaća u RH u 2013. godini prema razini obrazovanja

Izvor: Izrada autorice prema: Statistički ljetopis RH 2015., Državni zavod za statistiku, str. 177.

Osim kategorije top menadžmenta, koja ima u prosjeku 109% višu plaću u odnosu na prosjek, najplaćenija zanimanja su ona iz područja telekomunikacija te marketinga, oglašavanja i odnosa s javnošću, sa 45% višom, odnosno 30% višom plaćom od prosječne. Najmanje prosječne plaće imaju radnici u pomoćnim zanimanjima, te radnici u tekstilnoj i kožnoj industriji. Osobe sa završenim fakultetom imaju 52% višu plaću u odnosu na osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem, a 20% višu plaću od prosječne. Završeni magisterij ili doktorat povećava plaću u prosjeku za čak 96% u odnosu na srednju stručnu spremu.[28]

3.7. Plaće u RH prema skupini zanimanja

Tablica u nastavku prikazat će razlike u plaćama između različitih skupina zanimanja prema sektorima vlasništva te će prikazati relativne plaće u odnosu na one u privatnom sektoru prema različitim skupinama zanimanja. Pozitivnu premiju na plaće u javnom sektoru u pravilu imaju zanimanja „niže“ razine, dok su plaće zakonodavaca, dužnosnika i direktora, te znanstvenika, inženjera i stručnjaka ipak više u privatnom sektoru. Međutim, bitno je napomenuti kako ovo potonje skupine zanimanja čine preko 25% (preko 40% u 2012. godini) ukupno zaposlenih u javnom sektoru, dok u privatnom sektoru ova zanimanja čine manje od 10% ukupne zaposlenosti. Kod poduzeća u državnom vlasništvu, osim ove najviše razine zanimanja (zakonodavaca, dužnosnika i direktora), sve skupine zanimanja ukazuju na pozitivnu premiju plaća u odnosu na plaće za ta ista zanimanja u privatnom sektoru.[29]

[28] Mojposao.net: Rast prosječne neto plaće nakon 2,5 godine, [Internet] raspoloživo na: http://www.moj-posao.net/Savjet/74569/Rast-prosjecne-neto-place-nakon-25-godine/26/ [16.04.2016.]

[29] Ekonomski institut Zagreb (2014) Završno izvješće istraživačkog projekta: Analiza plaća u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj, Ministarstvo financija RH, Zagreb, str. 18.-19.

Tablica 6: Relativna plaća po satu (privatni sektor=1) prema zanimanjima u 2004., 2008. i 2012. godini

	2004.		2008.		2012.	
	Javni sektor	Država	Javni sektor	Država	Javni sektor	Država
Zakonodavci	0,99	0,98	0,80	0,78	0,76	0,99
Znanstvenici	0,97	1,05	0,87	0,91	0,89	1,00
Tehničari	1,02	1,07	1,03	1,07	0,92	1,03
Administracija	1,08	1,17	1,03	1,12	1,04	1,12
Uslužna i trg.zanimanja	1,41	1,19	1,31	1,23	1,23	1,24
Poljoprivrednici	0,93	1,27	1,67	1,39	-	1,11
Obrtnici	0,99	1,10	1,10	1,14	1,09	1,15
Rukovatelji	1,38	1,35	1,39	1,29	1,33	1,29
Jednostavna zanimanja	0,93	1,07	1,00	1,14	1,01	1,13

Izvor: Ekonomski institut Zagreb (2014) Završno izvješće istraživačkog projekta: Analiza plaća u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj, Ministarstvo financija RH, Zagreb, str. 19.

3.8. Zaposleni prema visini prosječne isplaćene neto plaće

Zaposleni djelatnici u raznim zanimanjima imaju i različite iznose prosječne neto plaće, koji ovise o brojnim kriterijima, a u tablici 6 promatraju se broj zaposlenih prema visini prosječne isplaćene neto plaće u ožujku 2014. godine.

Sljedeća tablica prikazati će kako najveće plaće u RH (10.001,00 kn i više) imaju zaposleni u zanimanjima informacija i komunikacija (18,6%), te financija i djelatnosti osiguranja (18,6%, a visoko su rangirane i plaće zaposlenih u tehničkim, stručnim i znanstvenim djelatnostima (13,1%), te opskrbi energijom i plinom (18,1%). Među najnižim plaćama (4.501,00-5000,00 kn) nalaze se zaposleni u poljoprivrednim zanimanjima (105%), zanimanjima prerađivačke industrije (8,9%), trgovine (7%), građevine (8,7%), te uslužnih djelatnosti (10,8%), prijevoza (11,3%) i administracije (6,8%).

Tablica 7: Struktura zaposlenih prema visini prosječne isplaćene neto plaće u RH za ožujak 2014. godine

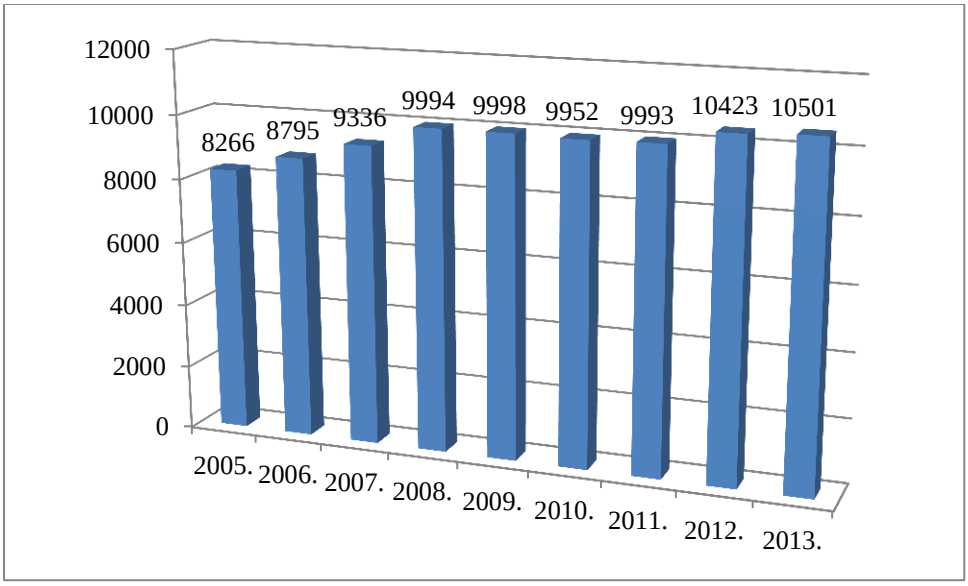
Djelatnost/visina prosječne neto plaće	4501-5000	5001-5500	5501-6000	6001-6500	6501-7000	7001-8000	8001-10000	10001 i više
poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	**10,5**	9,7	9	6,6	3,7	4,6	3,7	2,3
rudarstvo	7	8,8	10,3	**11,2**	10,1	12,1	10	8
prerađivačka industrija	**8,9**	6,9	5,4	4,1	3	3,8	4,2	4,8
opskrba el. energijom, plinom	6,4	10	14,2	13,5	12,2	**18,1**	13,4	5,9
opskrba vodom	**15**	12,3	10,1	6,6	4,6	5,9	5,1	2,4
građevina	**8,7**	6,6	5,1	3,4	2,8	3,1	3,1	2,6
trgovina	**7**	5,9	5,4	3,9	2,7	3,6	4,4	5,3
prijevoz i skladištenje	**11,3**	8,8	7,4	8,1	5,5	7	7,8	6,1
uslužne djelatnosti	**10,8**	8,8	6,7	4,8	3,1	3,7	3,7	3,9
informacije i komunikacije	8,1	9,5	9	7	8,7	8,9	12,9	**18,6**
financije i osiguranje	8,1	9,5	9	7	8,7	8,9	12,9	**18,6**
nekretnine	8,4	**9,2**	8,4	7,2	3,9	5,3	5,7	6,1
stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	7,9	7,4	7,2	5,3	4,7	8,4	10,6	**13,1**
administracija	**6,8**	5,4	3,4	2,4	2	2,3	2,1	1,6
javna uprava i obrana	11,1	10,2	9,9	6,4	5,3	**14,6**	9	5,9
obrazovanje	6,4	9,2	**15,9**	14,7	10,2	9,9	7,9	4,4
zdravstvo i socijalna skrb	8,2	9,8	**11**	10	7,6	7,3	6,7	7,7
umjetnost i zabava	**11,2**	9,6	8,9	6,9	6,1	7,7	7,6	4,2
ostale uslužne djelatnosti	**9**	7,5	6,8	5,3	5,2	6,5	7	5,4

Izvor: Statistički ljetopis RH 2015., Državni zavod za statistiku, str. 180.

3.9. Prosječni mjesečni trošak rada

Prosječni mjesečni trošak rada u Republici Hrvatskoj rastao je kroz godine, pa je tako 2005. godine iznosio 8.266,00 kn po zaposlenom, a 2009. godine je dosegao 9.998,00 kn. Godine 2010. prosječni mjesečni trošak rada nešto se smanjio, te je iznosio 9.952,00 kn po zaposlenoj osobi, a svake naredne godine opet je uslijedila tendencija rasta, te je posljednje promatrane 2013. godine prosječni mjesečni trošak rada iznosio 10.501,00 kn. Sljedeći

grafikon prikazuje mjesečni trošak rada u Republici Hrvatskoj u razdoblju 2005.-2013. godine.



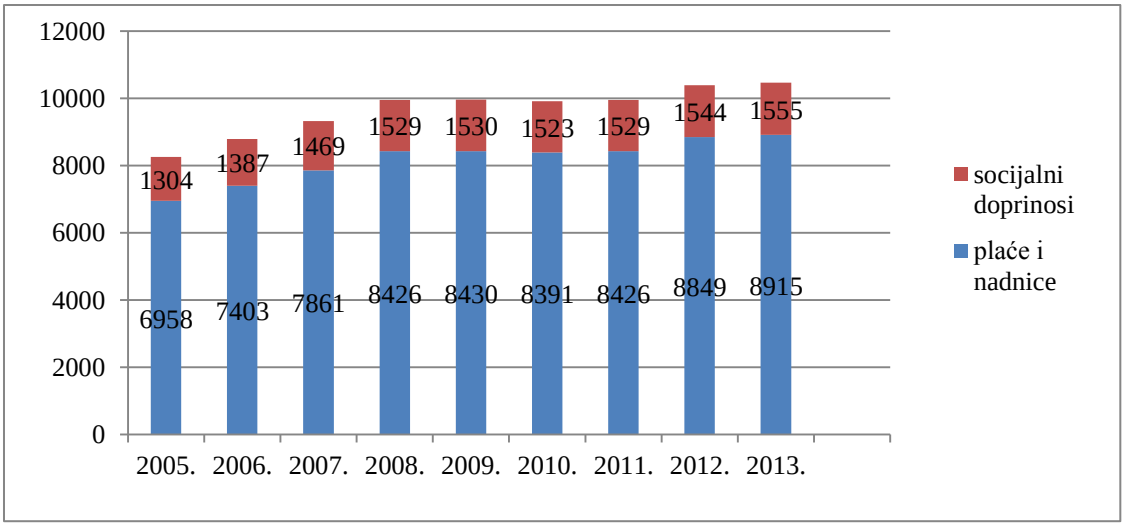
Grafikon 11: Prosječni mjesečni trošak rada u razdoblju 2005.-2013. godine

Izvor: Izrada autorice prema podacima SLJRH 2010.-2015.

3.10. Izdvajanja za zaposlene

Izdvajanja za zaposlene ne uključuju samo izdvajanja za plaće radnicima, nego i socijalne doprinose koje je poslodavac obvezan uplaćivati svaki mjesec. Izdvajanja za zaposlene također su kroz promatrane godine rasla sve do 2010. godine, kada su se smanjila također pod pritiskom krize te su već naredne 2011. godine ponovno porasla. U posljednjoj promatranoj godini, 2013., izdvajanja za zaposlene iznosila su 10,470,00 kn, od čega je 8.915,00 kn bilo za plaće i nadnice, a 1.555,00 kn izdvajanja za socijalne doprinose radniku.

Sljedeći grafikon prikazuje sredstva za zaposlene u RH u razdoblju 2005.-2013. godine.

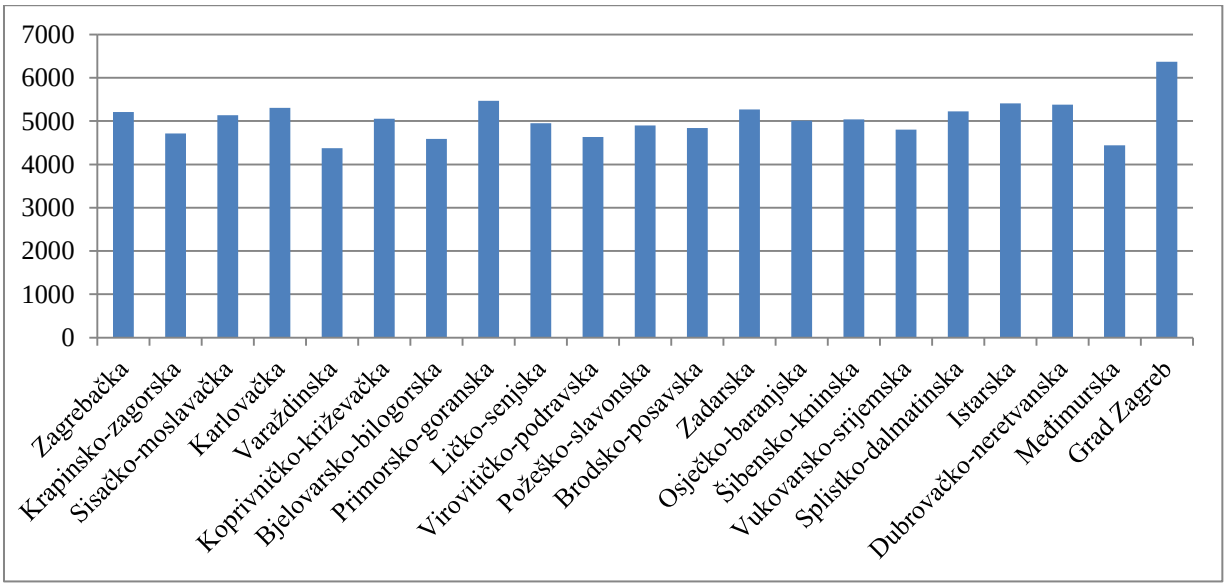


Grafikon 12: Sredstva za zaposlene u RH u razdoblju 2005.-2013. godine

Izvor: izrada autorice prema podacima SLJRH 2010.-2015.

3.11. Struktura plaća prema županijama u RH

Promatrajući strukturu plaća prema županijama u Republici Hrvatskoj, vidljivo je kako su najveće plaće u Gradu Zagrebu (prosječno 6.336,00 kn), te u Primorsko-goranskoj županiji (5.464,00 kn), dok su najniže plaće u Međimurskoj županiji (4.443,00 kn) i Varaždinskoj (4.374,00 kn). Grad Zagreb uz najveće plaće ima i najveći prirez (18%), pa su i najveći izdaci iz plaća također u toj županiji.



Grafikon 13: Visina plaće po županijama u RH

Izvor: izrada autorice prema podacima DZS: Zaposlenost i plaće u 2013., str. 282.

3.12. Kretanje plaća u javnom i privatnom sektoru, te poduzeća u državnom vlasništvu

Plaću službenika i namještenika u javnom sektoru čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Ovisno o stručnoj spremi, radna mjesta službenika i namještenika utvrđuju se kao:

a. Radna mjesta I. vrste – za koja je opći uvjet visoka stručna sprema – koeficijent od 1,05-3,50,
b. Radna mjesta II. vrste – za koja je opći uvjet viša stručna sprema – koeficijent od 0,90-1,20,
c. Radna mjesta III. vrste – za koja je opći uvjet srednja stručna sprema – koeficijent od 0,65-1,10,
d. Radna mjesta IV. Vrste – za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola – koeficijent od 0,50-0,75.[30]

Službeni podaci o prosječnim plaćama prema područjima djelatnosti ukazuju na značajnu heterogenost kretanja tijekom nedavne recesije, posebno u njezinim prvim godinama, pa je tako između 2008. i 2012. godine veći rast prosječnih nominalnih bruto plaća zabilježen u javnoj upravi (4,2%), obrazovanju (5,6%) i zdravstvu (1,9% kao djelatnostima u kojima dominira javno vlasništvo, u odnosu na prerađivačku industriju (4,0%), trgovinu (3,2%) ili građevinarstvo (-1,6%). No, nakon 2012. godine dolazi do restriktivnije politike plaća za korisnike državnog proračuna, pa je u djelatnostima javne uprave, obrazovanja i zdravstva zabilježen pad prosječnih plaća u 2013. i 2014. godini, dok je u većini djelatnosti proizvodnje dobara i djelatnosti tržišnih usluga nastavljen vrlo blagi rast prosječnih plaća.[31]

Također, postoje statistički podaci koji potkrjepljuju činjenicu kako su najobrazovaniji zaposlenici u užem javnom sektoru, a uglavnom su to zaposlenici s nekim stupnjem završenog sveučilišnog obrazovanja.

[30] Zakon o plaćama u javnim službama, NN 39/09, čl. 6-7.
[31] Nestić, D., Rubil, T., Tomić, I. (2015) Analiza razlike u plaćama između javnog sektora, poduzeća u državnom vlasništvu i privatnog sektora u Hrvatskoj 2000.-2012., Privredna kretanja i ekonomska politika, god. 24, br. 1 (136), str. 10.

Tablica 8: Sati rada i visina plaća prema sektoru vlasništva 2000.-2012. godine

	2000.			2004.			2008.			2012.		
	Javni sektor	Poduzeća u drž. vlasništvu	Privatni sektor	Javni sektor	Poduzeća u drž. vlasništvu	Privatni sektor	Javni sektor	Poduzeća u drž. vlasništvu	Privatni sektor	Javni sektor	Poduzeća u drž. vlasništvu	Privatni sektor
Sati rada tjedno	40,6	40,8	41,4	40,2	40,5	40,9	40,3	40,5	40,9	40,3	40,3	40,6
Sati rada mjesečno	170,4	171,6	173,8	168,8	170,1	171,9	169,1	170,1	171,7	169,1	169,3	170,6
Nominalna mjesečna plaća	3.525	2.827	2.604	4.143	3.864	3.234	4.745	4.450	3.843	5.222	4.945	4.203
Realna mjesečna plaća	4.916	3.942	3.631	5.278	4.922	4.119	5.191	4.869	4.205	5.222	4.945	4.203
Nominalna plaća po satu	20,71	16,51	15,04	24,57	22,76	18,88	28,08	26,2	22,46	30,89	29,23	24,68
Realna plaća po satu	28,88	23,03	20,97	31,3	29	24,06	30,73	28,66	24,58	30,89	29,23	24,68
				Rast plaća 2004./2000.			**Rast plaća 2008./2004.**			**Rast plaća 2012./2008.**		
rast nominalne plaće/sat (%)				18,7	37,8	25,6	14,3	15,1	19	10	11,6	9,9
rast realne plaće/sat (%)				8,4	25,9	14,7	-1,8	-1,2	2,2	0,5	2	0,4

Izvor: Nestić, D., Rubil, T., Tomić, I. (2015) Analiza razlike u plaćama između javnog sektora, poduzeća u državnom vlasništvu i privatnog sektora u Hrvatskoj 2000.-2012., Privredna kretanja i ekonomska politika, god. 24, br. 1 (136), str. 21.

U tablici 8 prikazani su podaci o satima rada i visini plaća prema sektorima u razodblju od 2000.-2012. godine te je vidljiv porast plaća u nominalnom iznosu kroz sve sektore, no u razdoblju prije gospodarske krize, do 2008. godine, primjetan je porast plaća u javnom sektoru, a za vrijeme krize plaće su i u javnom i u privatnom sektoru bile podjednake. U promatranom razdoblju između 2000. i 2012. godine vidljiv je rast plaća u državnim službama.

Nešto veće zaostajanje plaća u javnom sektoru početkom 2000-ih godina rezultat je politike strože kontrole plaća, odnosno korekcije kolektivnih ugovora 2001. godine, kao reakcije na tadašnje ukupne proračunske probleme i značajan rast plaća. U slučaju rasta plaća u državnom sektoru može se govoriti o mogućim slabostima u korporativnom upravljanju države kao vlasnika, jer je omogućen rast plaća iznad realnog tržišnog pritiska, ali kao dio objašnjenja leži i u promjenama strukture državnih poduzeća. U razdoblju između 2000. i 2004. godine privatizirana su poduzeća koja su imala nižu prosječnu plaću, a sektor državnih poduzeća se sužavao na ona koja se bave djelatnostima s prosječno većim plaćama, tako da je opaženi učinak rasta plaća dijelom strukturni učinak.[32]

U privatnom sektoru vidljivo je kako su promjene u strukturi gospodarstva dovele do promjena kretanja plaća, te da je došlo do rasta plaća od 9,9%, iako je uslijed krize došlo do pada zaposlenosti i gubitka radnih mjesta.

[32] Nestić, D., Rubil, T., Tomić, I.: op. cit., str. 22.

4. ZAKLJUČAK

Pod plaćom se smatra materijalna nagrada za obavljeni posao; to je naknada za rad, a poslodavac je obvezan svaki mjesec isplaćivati plaću zaposlenom radniku. S obzirom da je novac najbolja motivacija za rad, plaća se sastoji od sljedećih pet komponenti: osnovna plaća, stimulativni dio plaće, dodaci, naknade i udio u dobiti. Struktura plaće utvrđuje se na način da se utvrdi i odredi osnovna plaća, a zatim se utvrđuju dodaci na plaću.

Pri obračunu plaće radnika treba voditi računa o brojnim faktorima, te razlikovati bruto od neto plaće. Bruto plaća je ukupna naknada za uloženi rad i to nije iznos koji dobiva zaposlenik, nego se iz bruto plaće izdvajaju doprinosi iz plaće, te porez i prirez, ovisno i mjestu stanovanja. Izdvajanja iz plaće idu u dva smjera, jedan dio izdvajanja odlazi na buduću mirovinu zaposlenika (I. i II. mirovinski stup), dok drugi dio izdvajanja iz plaće (porez i prirez) ide državi. Također, treba uzeti u obzir i iznos osobnog odbitka - osnovni osobni odbitak se povećava u ovisnosti o broju uzdržavane djece i uzdržavanih članova obitelji, a utvrđuje se kao zbroj osnovnog osobnog odbitka i pripadajućeg iznosa osobnog odbitka za uzdržavane članove uže obitelji, te eventualnu invalidnost. Tom se iznosu pribrajaju iznosi dijela osobnog odbitka za zdravstvene usluge i zdravstveno osiguranje, stambene potrebe i dana darovanja. Kada se sve te stavke pribroje i oduzmu, dobiva se iznos neto plaće koja se isplaćuje radniku.

U Republici Hrvatskoj, plaće su kroz godine varirale, a njihovi iznosi bili su različiti. Kroz ovaj rad promotrena je struktura i analiza plaća u odabranim razdobljima i po odabranim varijablama. Republika Hrvatska posljednjih godina prošla je kroz nezavidnu situaciju lošeg gospodarskog stanja uzrokovanog globalnom ekonomskom krizom i recesijom, koja je dovela do pada cijene rada, gubitaka radnih mjesta, zatvaranja brojnih poduzeća i cjelokupnog usporavanja gospodarskih tokova, pa iako se danas može reći da je država izašla iz recesije, još uvijek je potrebno dosta vremena kako bi se stanje stabiliziralo.

Promatrajući prosječne bruto i neto plaće u Republici Hrvatskoj u razdoblju između 2005. – 2014. godine, vidljivo je kako su one konstantno rasle, te je vidljiv blagi pad bruto plaće samo u 2010. godini, što je posljedica krize, no već naredne godine rast je nastavljen. Također, vidljive su i razlike između bruto i neto plaća radnika prema spolu, pa su tako u prosjeku veću plaću ostvarivali muškarci, dok su žene za isti posao plaćene nešto manje. Uzevši u obzir nominalne i realne plaće u istom promatranom razdoblju, zaključuje se kako je došlo do značajnijeg pada nominalnih plaća, dok su realne plaće porasle nakon 2012. godine.

Minimalna plaća u Republici Hrvatskoj također je bila varijabilna, te se bilježe pozitivni pomaci u odnosu na razdoblje iz 2009. godine, od kada je do danas minimalna plaća porasla gotovo dvostruko. Minimalna bruto plaća u RH za 2016. godinu iznosi 3.120,00 kn. Iako je došlo do rasta minimalne plaće kroz godine, ona je u RH još uvijek daleko ispod prosjeka Europske unije, gdje jedna puno manja država od Hrvatske, Luksemburg, ima najvišu minimalnu plaću u Europskoj uniji, koja iznosi 1.922,96 €.

Analiza plaća u RH prema stupnju obrazovanja ukazuje na to da najvišu bruto plaću imaju osobe s visokom ili višom stručnom spremom, te visokokvalificirani radnici, dok najnižu plaću dobivaju nekvalificirani radnici, a promatrajući plaće prema skupinama zanimanja, dolazi se do zaključka kako najveće plaće imaju djelatnici zaposleni u telekomunikacijskom i informatičkom sektoru, te osobe u marketingu. Prema visini prosječne isplaćene neto plaće vodeći su zaposleni u zanimanjima informacija, komunikacija, financija i osiguranja, kao i osobe zaposlene u tehničkim, stručnim i znanstvenim djelatnostima, gdje je prosjek najniže plaće oko 5.000,00 kn.

S obzirom da poslodavac za plaću ne izdvaja samo onaj dio koji sljeduje radniku, nego za njega izdvaja i svotu socijalnih doprinosa koje je dužan prema zakonu uplaćivati radniku, može se reći kako je prosječni mjesečni trošak rada u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2005.-2014. godine porastao; u 2005. godini prosječni trošak rada iznosio je 8.266,00 kn, dok je u 2014. godini taj iznos dosegao 10.501,00 kn. Najveće plaće, ali i najveća izdvajanja iz plaće zabilježena su u Gradu Zagrebu, dok su najniže plaće u Međimurskoj i Varaždinskoj županiji. Uz to, postoje i razlike u plaćama između javnog, državnog i privatnog sektora, gdje se najviše plaće bilježe u javnom sektoru, dok su prosječno najniže plaće zabilježene u privatnom sektoru zapošljavanja.

Uzevši u obzir sve navedene komponente i promatrane varijable, može se reći kako plaće u Hrvatskoj nisu jednake u svim sektorima i zanimanjima, te da se znatno razlikuju. Također, ulaskom u Europsku unije, Hrvatska je dobila određena prava, te prihvatila određene obveze koje Unija određuje svojim članicama, ali se Hrvatska, ne samo po visini i kretanjima plaća, nego po cjelokupnoj slici gospodarstva, nalazi u europskom dnu, za što svakako postoji prostor za promjene. Dakako da se plaća i njena visina ne mogu mijenjati i rasti same bez pokrića; trebalo bi „probuditi“ cjelokupnu“ gospodarsku sliku te raditi na poboljšanju uvjeta rada i prava radnika u državi, čime bi prvenstveno bili zadovoljniji radnici, a što bi dovelo do poboljšanja stanja ukupnog gospodarstva.

LITERATURA

KNJIGE

1. Bahtijarević Šiber, F. (1999) Menadžment ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb

RAD/ČLANAK U ZBORNIKU

2. Buntak, K., Drožđek, I., Kovačić, R. (2013) Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim resursima, Techical journal, Vol. 7, No. 1
3. Nestić, D., Rubil, T., Tomić, I. (2015) Analiza razlike u plaćama između javnog sektora, poduzeća u državnom vlasništvu i privatnog sektora u Hrvatskoj 2000.-2012., Privredna kretanja i ekonomska politika, god. 24, br. 1 (136)
4. Rataić, M. (2010) Kako izračunati neto plaću, Poučak, Vol. 11 No. 44
5. Sirovica, K.: Isplata plaće od 1. srpnja 2010. godine, Računovodstvo i financije 1/2011, Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika, Zagreb

ZAKONI

6. Zakon o financiranju jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, NN 100/15
7. Zakon o plaćama u javnim službama, NN 39/09
8. Zakon o porezu na dohodak, NN 143/14
9. Zakon o radu, NN 93/14

IZVORI S INTERNETA

10. Eurostat, [Internet] raspoloživo na: www.eurostat.eu [07.04.2016.]
11. HNB: Osnovne informacije o Hrvatskoj, [Internet] raspoloživo na: http://www.hnb.hr/statistika/h_ekonomski_indikatori.pdf [07.04.2016.]
12. Mojposao.net: Rast prosječne neto plaće nakon 2,5 godine, [Internet] raspoloživo na: http://www.moj-posao.net/Savjet/74569/Rast-prosjecne-neto-place-nakon-25-godine/26/ [16.04.2016.]

13. Nestić, D.: Plaće u Hrvatskoj: trendovi, problemi i očekivanja, [Internet], raspoloživo na: http://tripalo.hr/knjige/rad/07%20Nestic.indd.pdf [11.04.2016]
14. Porezna uprava: Osobni odbitak, [Internet], raspoloživo na: http://www.porezna-uprava.hr/baza_znanja/Stranice/OsobniOdbitak.aspx [25.06.2016.]
15. Računovodstvo i financije: Minimalna plaća u 2016. godini i osnovica za provođenje ovrhe na plaći u 2016. godini, [Internet] rasploživo na: http://www.rif.hr/naslovnica/novosti/290/minimalna-placa-u-2016-godini-i-osnovica-za-provodenje-ovrhe-na-placi-u-2016-godini [07.04.2016.]
16. Seebiz.hr: Hrvatska po BDP-u po stanovniku pri dnu, po nezaposlenosti pri vrhu EU, [Internet] raspoloživo na: http://www.seebiz.eu/hrvatska-po-bdp-u-po-stanovniku-pri-dnu-po-nezaposlenosti-pri-vrhu-eu/ar-67030/ [05. 04.2016.]
17. Vlada RH: Pokazatelji gospodarskog rasta u 2015. godini, [Internet] raspoloživo na: https://vlada.gov.hr/pokazatelji-gospodarskog-rasta-u-2014-godini/16475 [16. 04.2016.]
18. Vlada RH: Uredba o visini minimalne plaće, [Internet], raspoloživo na: http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_12_140_2606.html [15.04.2016.]

OSTALO

19. Ekonomski institut Zagreb (2014) Završno izvješće istraživačkog projekta: Analiza plaća u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj, Ministarstvo financija RH, Zagreb
20. Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D.: Management ljudskih resursa, nastavni materijali, Upravljanje kompenzacijama
21. DZS (2014)Zaposlenost i plaće u 2013, Državni zavod za statistiku, Zagreb
22. Statistički ljetopisi RH 2010.-2015., Državni zavod za statistiku, Zagreb

POPIS ILUSTRACIJA, TABLICA I GRAFIKONA

ILUSTRACIJE

Slika 1: Osnovne komponente plaće 6

TABLICE

Tablica 1: Doprinosi iz bruto plaće 9

Tablica 2: Osobni odbitak ili neoporezivi dio dohotka 10

Tablica 3: Prosječna mjesečna neto plaća u RH u razdoblju siječanj-ožujak 2016. godine po sektorima (u kn) 12

Tablica 4: Postupak obračuna plaće 13

Tablica 5: Primjer obračuna plaće 14

Tablica 6: Relativna plaća po satu (privatni sektor=1) prema zanimanjima u 2004., 2008. i 2012. godini..... 26

Tablica 7: Struktura zaposlenih prema visini prosječne isplaćene neto plaće u RH za ožujak 2014. godine 27

Tablica 8: Sati rada i visina plaća prema sektoru vlasništva 2000.-2012. godine..... 31

GRAFIKONI

Grafikon 1: BDP Hrvatske u razdoblju 2005.-2014. godine – realna godišnja stopa rasta..... 16

Grafikon 2: Stopa radno aktivnog stanovništva u RH u razdoblju 2004.-2014. godine 18

Grafikon 3: Nezaposlene osobe u RH prema spolu (u tisućama)..... 18

Grafikon 4: Prosječna isplaćena neto plaća u razdoblju od 2005.-2014. godine 19

Grafikon 5: Prosječna bruto plaća u RH u razdoblju 2005.-2014. godine 20

Grafikon 6: Prosječne mjesečne bruto i neto plaće prema spolu, prosjek 2013. godine 21

Grafikon 7: Verižni indeksi prosječnih nominalnih i realnih neto plaća u RH u razdoblju 2005.-2014. godine 21

Grafikon 8: Minimalna plaća u RH u odnosu na EU u 2015. godini (u EUR)..... 23

Grafikon 9: Prosječna minimalna plaća u RH u razdoblju 2009.-2015. godine (u EUR) 23

Grafikon 10: Prosječna bruto plaća u RH u 2013. godini prema razini obrazovanja . 24

Grafikon 11: Prosječni mjesečni trošak rada u razdoblju 2005.-2013. godine..... 28

Grafikon 12: Sredstva za zaposlene u RH u razdoblju 2005.-2013. godine 29

Grafikon 13: Visina plaće po županijama u RH..... 29

SAŽETAK

Plaće su dohodak radnika ostvaren kao naknada za obavljeni rad, a sastoje se od pet osnovnih dijelova: osnovne plaće, na temelju koje se naknadno određuju stimulativni dijelovi plaće, dodataka na plaću, naknada i udjela u dobiti. Plaća se isplaćuje radniku u novcu, a treba razlikovati bruto od neto plaće. Iz bruto plaće izdvajaju se doprinosi za buduću mirovinu i porezi za davanja državi te se od plaće odbija osobni odbitak, koji ovisi o broju djece ili uzdržavanih članova korisnika plaće. Nakon što se oduzmu svi porezi i doprinosi iz plaće, ostaje neto plaća koja se isplaćuje radniku.

Ključne riječi: plaća, naknada za rad, bruto plaća, neto plaća

SUMMARY

Salaries (wages) are worker's income and it is amount of money that worker gets for work every month. Main components of salaries are: basic salary –of which it is subsequently determined stimulation, allowances, fees and share in profits. Worker gets salary in money, and it is important to distinguish gross and net salary. From gross salary there are some parts that goes in future retirement fond, and some taxes for the state, and salary is deducted for personal allowance, that depends on how much children worker has or depedents. After adding and subtract of all taxes and contributions from and on salary, worker gets net salary.

Key words: salary (wage), compensation for work, gross salary, net salary