

# Plaće, zarade i troškovi radne snage u RH i EU

---

Tikvan, Željka

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics and Business in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:145:268439>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-19**



Repository / Repozitorij:

[EFOS REPOSITORY - Repository of the Faculty of Economics in Osijek](#)



Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera

Ekonomski fakultet u Osijeku

Sveučilišni prijediplomski studij Ekonomija i poslovna ekonomija

Željka Tikvan

**PLAĆE, ZARADE I TROŠKOVI RADNE SNAGE U RH i EU**

Završni rad

Osijek, 2024.

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Sveučilišni prijediplomski studij Ekonomija i poslovna ekonomija

Željka Tikvan

## **PLAĆE, ZARADE I TROŠKOVI RADNE SNAGE U RH i EU**

Završni rad

**Kolegij: Hrvatsko i europsko gospodarstvo**

JMBAG: 0010238076

e-mail: ztikvan@gmail.com

Mentor: prof. dr. sc. Nataša Drvenkar

Komentor: dr. sc. Ivana Unukić

Osijek, 2024.

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek

Faculty of Economics and Business in Osijek

University Undergraduate Study Program Economics and Business


Željka Tikvan

**WAGES, SALARIES AND LABOR COSTS IN THE REPUBLIC  
CROATIA AND EU**

Final paper

Osijek, 2024.

**IZJAVA**  
**O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI,**  
**PRAVU PRIJENOSA INTELKTUALNOG VLASNIŠTVA,**  
**SUGLASNOSTI ZA OBJAVU U INSTITUCIJSKIM REPOZITORIJIMA**  
**I ISTOVJETNOSTI DIGITALNE I TISKANE VERZIJE RADA**

1. Kojom izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je završni rad (navesti vrstu rada: završni/diplomski/specijalistički/doktorski) rad isključivo rezultat osobnoga rada koji se temelji na vlastitim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu. Potvrđujem poštivanje nepovredivosti autorstva te točno citiranje radova drugih autora i referiranje na njih.
2. Kojom izjavljujem da je Ekonomski fakultet u Osijeku, bez naknade u vremenski i teritorijalno neograničenom opsegu, nositelj svih prava intelektualnoga vlasništva u odnosu na navedeni rad pod licencom *Creative Commons Imenovanje – Nekomercijalno – Dijeli pod istim uvjetima 3.0 Hrvatska*. 
3. Kojom izjavljujem da sam suglasan/suglasna trajnom pohranjivanju i objavljivanju mog rada u Institucijskom digitalnom repozitoriju Ekonomskoga fakulteta u Osijeku, Repozitoriju Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku te javno dostupnom Repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, NN 119/2022).
4. Izjavljujem da sam autor/autorica predanog rada i da je sadržaj predane elektroničke datoteke u potpunosti istovjetan s dovršenom tiskanom verzijom rada predanom u svrhu obrane istog.

**Ime i prezime studenta/studentice: Željka Tikvan**

**JMBAG: 0010238076**

**OIB: 11160386009**

**e-mail za kontakt: ztikvan@gmail.com**

**Naziv studija: Sveučilišni prijediplomski studij Ekonomija i poslovna ekonomija**

**Naslov rada: Plaće, zarade i troškovi radne snage u RH i EU**

**Mentor/mentorica rada: prof. dr. sc. Nataša Drvenkar**

U Osijeku, 01.06.2024. godine

Potpis Željka Tikvan

## **Plaće, zarade i troškovi radne snage u RH i EU**

### **SAŽETAK**

Plaće, zarade i troškovi radne snage ključni su faktori koji utječu na ekonomsku dinamiku i konkurentnost tržišta rada u RH i EU27. Ovaj završni rad teorijski će odrediti i objasniti metode prikupljanja podataka na tržištu rada s posebnim naglaskom na analizu troška rada i utjecaj na prihod zaposlenika i potrošača, zaradu radnika unutar zemalja članica EU27 (osnovna plaća plus prekovremeni sati i bonus). Radom će se pokušati objasniti koji faktori utječu na promjenu plaća i trošak radne snage, produktivnost rada, a ujedno će analizirati plaće prema obrazovnoj strukturi stanovništva, ekonomskoj strukturi gospodarstva i državama članicama EU27. U konačnici, istraživanjem u ovom radu pokušat će se, zaključno, odgovoriti na pitanje „o čemu, načelno, ovisi visina neto i bruto plaća, kao i porezni klin te kakav je odnos prema institutu minimalne plaće u EU27?“

**Ključne riječi:** plaće, zarade, tržište rada, članice EU27, porezni klin

# **Wages, salaries and labor costs in the Republic Croatia and the EU**

## **ABSTRACT**

Wages, salaries and labor costs are key factors that influence the economic dynamics and competitiveness of the labor market in the Republic of Croatia and the European Union. This final thesis will theoretically determine and explain the methods of data collection in the labor market with special emphasis on the analysis of labor costs and the impact on the income of employees and consumers, the earnings of workers within the EU27 member states (basic salary plus overtime hours and bonus). The work will try to explain which factors influence the change in wages and labor costs, labor productivity, and at the same time will analyze wages according to the educational structure of the population, the economic structure of the economy and the EU27 member states. In the end, the research in this paper will try to answer the question "what, in principle, does the level of net and gross wages, as well as the tax wedge, and what is the relationship to the minimum wage institute in the EU27?"

**Keywords:** salaries, wages, labor market, EU27 members, tax wedge

# SADRŽAJ

<b>1. Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Metodologija rada</b> .....	<b>3</b>
2.1. Predmet istraživanja .....	3
2.2. Metode istraživanja .....	3
2.3. Struktura rada .....	3
<b>3. Teorijsko određenje osnovnih pojmova tržišta rada</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Analiza plaće, zarada i troškova radne snage</b> .....	<b>10</b>
<b>5. Produktivnost radne snage i uzročno – posljedični odnos po gospodarstvo RH i EU</b> .....	<b>24</b>
<b>6. Suvremeni izazovi tržišta rada RH i EU</b> .....	<b>27</b>
<b>7. Zaključak</b> .....	<b>30</b>
<b>Literatura</b> .....	<b>31</b>
<b>Popis slika</b> .....	<b>33</b>
<b>Popis grafikona</b> .....	<b>34</b>



## 1. Uvod

Tema plaće, zarada i troškovi radne snage, često je predmet ekonomske i socijalne analize s obzirom da se smatra kako ima dvostruku funkciju: radnicima plaća predstavlja izvor prihoda u podmirenju svojih životnih potreba, dok poslodavcu plaća predstavlja trošak poslovanja. Gledajući gospodarsku sliku RH tijekom godina, može se reći kako je životni standard građana zahtijevao povećanje plaća koje je utjecalo na veću kupovnu moć građana koja pozitivno utječe na ekonomiju zemlje.

Završni rad će započeti objašnjavanjem važnosti plaća i troškova rada kao ključnih pokazatelja ekonomske vitalnosti i konkurentnosti. Ti čimbenici ne samo da utječu na kupovnu moć zaposlenika, već imaju značajne implikacije na potrošnju i gospodarski rast. Analizirajući teorijske okvire i metodologije prikupljanja podataka, završni rad ima za cilj pružiti čvrsto razumijevanje dinamike tržišta rada u RH i EU-27. Plaće, zarade i troškovi rada ključni su elementi ekonomske analize, koji odražavaju životni standard, produktivnost i konkurentnost regije. U RH i EU-27 na ove aspekte utječu regionalni gospodarski uvjeti, politički okviri i povijesno nasljeđe. Razumijevanje ovih čimbenika ključno je za procjenu ekonomskog zdravlja i usmjeravanje budućih reformi tržišta rada. RH, kao članica EU od 2013. godine, nastavila je usklađivati svoje gospodarske strukture sa standardima EU. Međutim, suočava se s određenim izazovima u pogledu razina plaća koje su relativno niže u usporedbi s mnogim zapadnoeuropskim zemljama. Tako, primjerice, na prosječnu plaću u RH utječu različiti čimbenici, uključujući gospodarske sektore, razlike u regionalnom razvoju te razine obrazovanja i vještina radne snage. Zsigurno značajan faktor „razlikovanja“ ovog područja jest i prisutna nejednakost. Naime, kao i mnoge zemlje, RH se suočava s izazovima s nejednakošću dohotka, gdje ograničeni segment stanovništva drži značajan udio u bogatstvu. To utječe na obrasce potrošnje i gospodarski rast. Iako ekonomske politike na razini EU imaju za cilj uskladiti rast plaća uz poštivanje autonomije i gospodarskih uvjeta pojedinih država članica, zemlje poput Danske, Luksemburga i Njemačke imaju visoke prosječne razine plaća, dok zemlje istočne i južne Europe, poput Bugarske i Rumunjske, obično imaju niže plaće. Ujedno, mnoge zemlje EU-a uspostavile su zakonom propisane minimalne plaće, koje se jako razlikuju. EU ima za cilj odrediti odgovarajuće minimalne plaće koje osiguravaju pristojan životni standard i smanjuju siromaštvo među radnim stanovništvom.

Nastavno na ovo, u ovom radu će se pojasniti osnovni pojmovi tržišta rada, analizirat će se minimalna plaća u RH i EU tijekom godina, a istraživačka će se pozornost usmjeriti i na plaće u RH prije ulaska u EU te nakon ulaska – koje su prednosti, a koje mane zabilježene tijekom tog procesa. Osim navedenog, analizirat će se povezanost hrvatskog gospodarstva i europskog gospodarstva te će biti pojašnjeni suvremeni izazovi tržišta rada u RH i EU. Nadalje, s obzirom na gospodarske nepravilike poput COVID- a 19 i rusko – ukrajinskog rata, važno je napomenuti posljedice koje su prouzrokovane ovim događanjima te njihov utjecaj na europsku ekonomiju.

## **2. Metodologija rada**

U svrhu izrade ovog rada, prikupljeni su podaci iz sekundarnih izvora podataka. Sekundarni izvori podataka su znanstvena i stručna literatura, razni stručni internetski članci s dostupnih znanstvenih portala, kao što je portal Hrčak, te statističke internetske stranice za prikupljanje podataka, kao što su Eurostat i Državni zavod za statistiku.

### **2.1. Predmet istraživanja**

Predmet istraživanja rada jest ujedno i tema ovog rada: plaće, zarade i troškovi radne snage u RH i EU. Za tržište rada kontinuirano se provode istraživanja s obzirom na razne utjecaje strukture i razine plaće, ekonomske utjecaje, socijalne utjecaje, pravne i regulatorne aspekte te mnoge druge. Rad obuhvaća analizu tržišta rada u RH i EU, troškove radne snage, produktivnost radne snage. Završni rad pruža uvid u „zamršeni odnos“ između politika tržišta rada, ekonomskih struktura i propisa o plaćama, naglašavajući potrebu za kohezivnim strategijama za jačanje gospodarske stabilnosti i rasta u RH i EU.

### **2.2. Metode istraživanja**

U radu su korištene metode deskripcije, komparacije, analize te sinteze. U radu se pokušalo opisati, komparirati te analizirati područje troškova rada, raščlanjujući strukture plaća, zatim se pokušalo objasniti kako razlike u troškovima rada utječu na razine prihoda zaposlenika, ali i svojevrsnu „ekonomsku snagu“ zemlje. Pokušao se procijeniti utjecaj različitih faktora na razine plaća u RH i EU, primjerice, utjecaj gospodarskih (i institucionalnih) okolnosti, gospodarskih sektora, demografskih karakteristika stanovništva (uloga obrazovanja), produktivnost rada. Nadalje, kompariraju se podaci vezani uz oporezivanje i doprinose u RH i EU i formiranje poreznog klina te kako to utječe na plaće.

### **2.3. Struktura rada**

Uvod ističe važnost tema visine dohotka i troškova rada u RH i EU kao i ključnu problematiku razlika koje su prisutne ako se komparira RH. Metodologija rada daje pregled metodologije istraživanja primijenjenu u pisanju ovog završnog rada. Objašnjava se kako su prikupljeni i analizirani podaci vezani uz plaće i troškove rada. Poglavlje „Teorijsko određivanje temeljnih

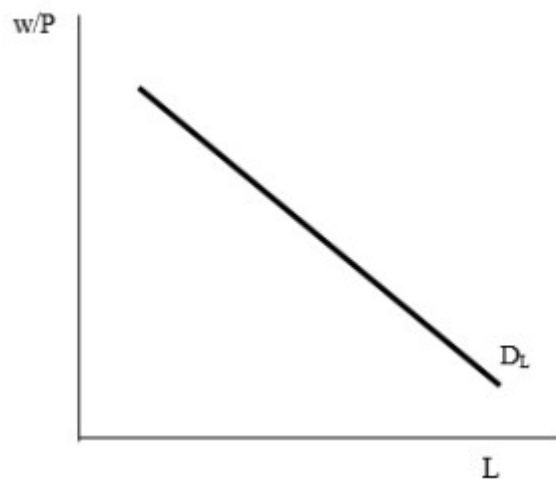
pojmovna tržišta rada“ objašnjava temeljne pojmove i definicije ključne za razumijevanje tržišta rada. Uključuje pojmove kao što su plaće, zarade, troškovi rada i produktivnost, pružajući teoretsku osnovu koja podupire analizu u kasnijim poglavljima. Nadovezujući se na teoretsku osnovu, analiza plaća, primanja i troškova rada istražuje pokazatelje vezane uz plaće, zarade i troškove rada u RH i EU. Identificira trendove, sektorske razlike u plaćama i razlike među državama članicama, s pokušajem procjene kako ti čimbenici utječu na gospodarstva. „Produktivnost radne snage i uzročno-posljedična veza za gospodarstvo RH i EU“ ispituje odnos između produktivnosti radne snage i ekonomskih rezultata. Raspravlja o tome kako produktivnost utječe i kako na nju utječu razine plaća i troškovi rada, pružajući svojevrsan kontekst za razumijevanje ekonomske učinkovitost i konkurentnost RH i EU. „Suvremeni izazovi tržišta rada u RH i EU“, pokušavaju objasniti trenutne i nove izazove koji utječu na tržište rada. U konačnici, Zaključak povezuje prethodna poglavlja i sažima najvažnije rezultate istraživanja. U njemu se sažimaju ključne teme, raspravlja o implikacijama istraživanja i predlažu se preporuke kreatorima politike.

### 3. Teorijsko određenje osnovnih pojmova tržišta rada

Kako bi se mogla analizirati situacija vezana za predmet ovog rada, potrebno je objasniti osnovne pojmove, odnosno, teorijsku podlogu završnog rada, što je u ovom slučaju tržište rada.

Pod tržištem rada podrazumijevaju se ponuda i potražnja za zaposlenicima, a ono obuhvaća sve što je vezano za formiranje cijene rada pa tako i zapošljavanje, promaknuća, ali i otkaze. Najčešće se tržište rada opisuje kao mjesto susretanja ponude rada, odnosno radnika i potražnje za radom, odnosno poslodavaca te se na tržištu rada određuje visina plaće kao i radni uvjeti (Božiković, 2021). Prema Borozan (2006:244), ukupan broj jedinica rada koje tvrtke u nekoj privredi traže, predstavlja potražnju za radom. Potražnja za radom proizlazi iz potražnje za proizvodima koje radnici proizvode. Odnos između potražnje za radom i visine realnih nadnica opisuje funkcija potražnje za radom. Autorica smatra da su kapital i rad komplementarni, stoga se može reći kako je funkcija potražnje za radom opadajuća uzevši u obzir realne nadnice, odnosno, ako su realne nadnice veće, manja je potražnja za radom te obrnuto.

U nastavku su, kroz slike 1 i 2, objašnjene potražnja i ponuda za radom.

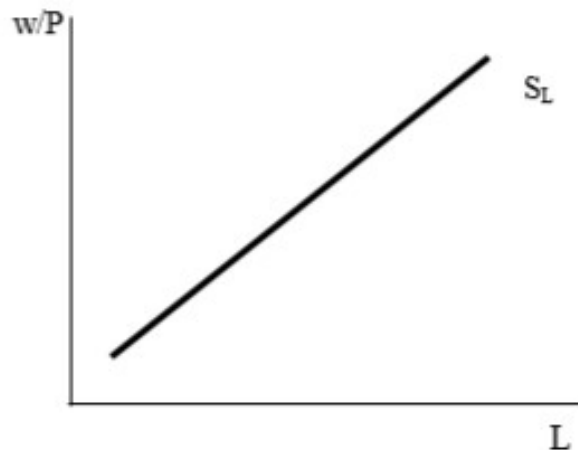


Slika 1. Krivulja potražnje za radom

Izvor: Borozan, 2006.

Slika 1. prikazuje krivulju potražnje za radom. Ova krivulja ( $D_L$ ) prikazuje količinu radne snage koja se traži pri svakoj razini realnih nadnica ( $w/P$ ). Realne nadnice po satu izražene su u

stalnim novčanim jedinicama i dobivaju se usporedbom nominalnih nadnica s odgovarajućim indeksom cijena. Krivulja potražnje za radom pomiče se u skladu s promjenama u graničnom proizvodu rada u odnosu na realne nadnice. Na primjer, kada granični proizvod rada raste, krivulja potražnje za radom pomiče se udesno (Borožan, 2006).



Slika 2. Krivulja ponude za radom

Izvor: Borožan, 2006.

Slika 2. prikazuje ponudu rada. Ponuda rada odnosi se na broj radnih jedinica koje domaćinstva nude tvrtkama. Pretpostavljajući da svaki zaposlenik nastoji maksimizirati korisnost i da svi imaju istu funkciju korisnosti, korisnost se maksimizira kada su sati odmora ili sati rada prilagođeni tako da omjer graničnog proizvoda odmora i granične korisnosti dohotka bude jednak tržišnoj razini realnih nadnica. Dakle, funkcija ponude rada ( $S_L$ ) pokazuje odnos između ponude rada i realnih nadnica. Funkcija ponude rada raste u odnosu na realne nadnice, a pojedinci su slobodni odlučiti hoće li raditi po trenutnim tržišnim nadnicama (Borožan, 2006).

Kako je već spomenuto, na tržištu rada nalaze se poslodavci i radnici. Poslodavci i radnici igraju ključne uloge u ekonomiji i društvu. Njihov odnos je temelj poslovnog svijeta i radne dinamike. Poslodavci se definiraju kao osobe ili organizacije koje zapošljavaju radnike kako bi obavljali određene poslove. Odnos između poslodavaca i radnika treba biti zasnovan na međusobnom poštovanju, komunikaciji i razumijevanju. Božiković (2021) je definirao pojam radnika te tvrdi da je radnik osoba je u radnom odnosu te obavlja određene poslove za poslodavca. Dotiče se i napredaka u području tehnologije, globalizacije te općenitih promjena u načinu rada, a to su: digitalizacija i automatizacija, rad na daljinu, fleksibilno radno vrijeme te globalizacija radne

snage. Globalizacija donosi neki novi trend, odnosno ima važnu ulogu međunarodnog ekonomskog faktora zato što utječe na proizvodnju, trgovinu, investicije, radnu snagu te razvoj tehnologije. Unazad nekoliko godina, veliki utjecaj na izvoz i uvoz radne snage, konkurenciju te uvjete zapošljavanja imala je upravo globalizacija. Globalizacija je omogućila lakšu migraciju radnika između zemalja kroz liberalizaciju imigracijskih politika te raznih sporazuma, tvrtke posluju u globalnom okruženju te se suočavaju s konkurencijom iz cijelog svijeta, usvajaju se međunarodni standardi rada, uključujući radno vrijeme, visina plaće i tako dalje. Jako je važno naglasiti kako je globalizacija je povećala konkurenciju na tržištima rada jer tvrtke mogu pronaći radnu snagu s bilo kojeg mjesta u svijetu. To je izvršilo pritisak na radnike u zemljama s visokim troškovima da se natječu s onima u regijama s niskim troškovima, što je često rezultiralo stagnacijom plaća ili smanjenjem u određenim industrijama. Za poduzeća ovo natjecanje često rezultira tjeranjem prema učinkovitosti i smanjenju troškova, što ponekad dovodi do premještanja poslova u zemlje u kojima je radna snaga pristupačnija. Detaljnije, kako poduzeća premještaju proizvodne pogone u zemlje s nižim troškovima rada, radnici u regijama s višim troškovima mogu doživjeti premještanje radnih mjesta. Industrije poput proizvodnje doživjele su značajne pomake, što je dovelo do gubitka radnih mjesta u nekim zemljama, dok su u drugima stvorile nove prilike. To može dovesti do strukturne nezaposlenosti, gdje vještine radnika ne odgovaraju dostupnim poslovima, što zahtijeva prekvalifikaciju i politiku ekonomske prilagodbe. Povećana povezanost omogućila je uspon globalnih opskrbnih lanaca, e-trgovine i digitalnih usluga, stvarajući nove prilike za zapošljavanje u područjima kao što su informacijska tehnologija, logistika i služba za korisnike. Nadalje, globalizacija često pridonosi polarizaciji plaća, pri čemu visokokvalificirani radnici doživljavaju rast plaća, dok oni na niskokvalificiranim pozicijama ostvaruju ograničeno povećanje plaća. Ovaj rastući nesrazmjer može dovesti do društvenih i ekonomskih napetosti, budući da se neki segmenti stanovništva osjećaju zaostalima zbog ekonomskog napretka. Pitanja kao što su radnička prava, radni uvjeti i ekološki standardi u prvom su planu dok se zemlje i tvrtke snalaze u složenosti međunarodnih tržišta rada.

Pad nataliteta ili njegove niske stope te staro stanovništvo, uvelike utječe na raspoloživost radne snage, ali i zahtjeve tržišta rada. Općenito, demografski trendovi imaju veliki utjecaj na tržište rada. Važno je napomenuti da je recesija od 2008. do 2015. godine ostavila duboke tragove u hrvatskoj ekonomiji, kao i u mnogim drugim zemljama Europe i svijeta. Tijekom recesijskog razdoblja, realni BDP u Hrvatskoj pao je za 7,4 % u 2008. godini te za dodatnih 1,7 % u 2010. godini, a došlo je i do povećanja stope nezaposlenosti navodi se na Ekonomski lab (2017).

Tijekom recesijskog razdoblja od 2008. do 2015. godine, ukupan pad realnog BDP- a u Hrvatskoj iznosio je 12,6%. Pala je razina domaćih i stranih investicija, a bankarski sektor suočio se s potrebom za konsolidacijom i restrukturiranjem kako bi se prilagodio novim ekonomskim uvjetima. Kupovna moć građana i potrošnja znatno su se smanjile, dok se javni dug povećavao (Ekonomski lab, 2017).

Nadalje, Jakšić (2017) donosi novi pojam ili koncept koji se odnosi na samu sigurnost na tržištu rada te fleksibilnost na tržištu rada. Kombinirajući ta dva pojma, dobije se koncept fleksigurnost. Gledajući svaki pojam zasebno, može se uočiti kako imaju različita, odnosno. suprotna značenja. Sposobnost poslodavca koji vrlo lako zapošljava i otpušta radnike te određuje radno vrijeme (rad na određeno ili skraćeno radno vrijeme) naziva se fleksibilnost. Nasuprot tome, situacija u kojoj radnici imaju sigurna radna mjesta, redovitu isplatu plaće sa svim dodacima, naziva se sigurnost. Sigurnost zapošljavanja nakon otkaza označava koncept fleksigurnosti, a ne sigurnost zadržavanja postojećeg radnog mjesta. Cjeloživotno obrazovanje, razne prekvalifikacije, naknade za nezaposlene neke su od mjera putem kojih se nastoji postići fleksigurnost. Podrazumijeva se da će nezaposlene osobe, a koje primaju određenu naknadnu zbog nezaposlenosti, biti aktivni u traženju posla ili barem pohađati razne prekvalifikacije u okviru mjera nadležnih institucija. Tržište rada zahtijeva nova znanja i vještine, a spomenute mjere poduzete su kako bi radnici brže pronašli posao, a poslodavci radnike stoga nije potrebno biti skeptičan oko spomenutog koncepta fleksigurnosti.

Prema Durbiću (2016), nezaposlenost u RH je uzrokovana raznim događanjima poput Domovinskog rata, razdoblja tranzicije u gospodarstvu te globalizacije na europskoj razini. RH je tijekom rata pretrpjela velike materijalne štete te je bilo neizbježno dugi niz godina ulagati u obnovu kao i razminiranje. Smatra kako je prisutna neravnoteža, odnosno neusklađenost ponude i potražnje za radom, što se vidi i prema neusklađenosti školskog sustava s tržišnim potrebama. Razne srednje i velike tvrtke doživjele su svoj krah, proglasile stečaj i likvidaciju te je mnogo radnika ostajalo bez posla. Dosta radnika ostajalo je bez posla jer su se pokazali kao tehnološki višak, najviše je otpušteno radnika koji su bili u starijoj životnoj dobi. Nezaposlenosti su pridonijele i strukturne promjene u gospodarstvu stoga ne čudi činjenica da se pokušava raznim aktivnim mjerama obrazovanja i osposobljavanja smanjiti stopa nezaposlenosti te pomoći građanima da lakše pronađu posao.



Jakšić (2017) potvrđuje kako koncept fleksigurnosti zapravo kombinira fleksibilnost u zapošljavanju sa socijalnom sigurnošću, a što može znatno utjecati za prilagodbu tržišta rada na promjene koje su neizbježne. I dalje je potrebno aktivno raditi na usklađenju zakona, propisa i regulativa zapošljavanja sa propisima i politikom EU kako bi se i u RH, ali i u EU osigurala održivost tržišta rada. Koncept fleksigurnosti najpoznatiji je iz primjera nordijskih zemalja, posebno Danske, gdje je uspješno implementiran i doveo do niske stope nezaposlenosti i visoke razine radne sigurnosti.

Nadalje, osim ponude i potražnje za radom, bitno je istaknuti nezaposlenost kao jednu od ključnih sastavnica tržišta rada. Postoji više vrsta nezaposlenosti, a to su:

- Fikcijska nezaposlenost – privremena nezaposlenost tijekom traženja novog posla
- Strukturna nezaposlenost – nastaje zbog nesklada između vještina radnika i potreba tržišta rada
- Ciklička nezaposlenost – uzorkovana je ekonomskim ciklusima, najčešće tijekom recesije
- Sezonska nezaposlenost – povezana je s određenim godišnjim dobima

Kada se govori o općenitoj segmentaciji tržišta rada, može se reći kako je kroz godine mijenjala oblike i značenja kroz zakonodavne reforme. Prema Eurofoundu (2019), segmentacija tržišta rada često se spominje u raspravama o posljedicama „reformi na margini“ ili dvostupanjskih reformi tijekom 1980-ih godina. Ove reforme u zakonodavstvu o zaštiti radnih mjesta olakšale su primjenu ugovora o radu na određeno vrijeme, dok su odredbe o radu na neodređeno vrijeme uglavnom ostale nepromijenjene. Iako su te reforme možda otvorile više radnih mjesta, istovremeno su dovele do porasta „outsajdera“ među zaposlenima na tržištu rada. Politika rasprava o segmentaciji tržišta rada u EU-u povezana je s rastom broja ugovora o radu na određeno vrijeme u nekim državama članicama te njihovim posljedicama: dok neki uživaju u stabilnim i sigurnim poslovima s boljim plaćama i mogućnostima razvoja, drugi su zarobljeni u radnim odnosima koji su obilježeni nestabilnošću, nesigurnošću i lošijim radnim uvjetima.

Propisivanjem minimalne plaće moguće je smanjiti segmentaciju tržišta rada, odnosno unaprijediti radne uvjete u nižim segmentima i približiti ih onima u višim segmentima. Politike strukovnog obrazovanja i osposobljavanja mogu potaknuti rast prihoda i prelazak na stabilnija radna mjesta pružanjem radnicima kvalifikacija usklađenih s potrebama tržišta rada. Posebno je važno da te politike podržavaju prijelaz na nova radna mjesta nakon završetka osposobljavanja (Eurofound, 2019).

## 5. Analiza plaće, zarada i troškova radne snage

Analiza plaće, zarade i troškova radne snage ključna je za razumijevanje ekonomskih dinamika i donošenje informiranih poslovnih odluka. Plaće su novčane naknade koje se isplaćuju zaposlenicima za njihov rad ili usluge, a obično se obračunavaju po satu, dnevno ili po komadu. Plaće su kritična komponenta tržišta rada jer utječu i na ponudu rada (koliko je ljudi spremno raditi) i na potražnju za radom (koliko su radnika poslodavci spremni zaposliti). Na plaće mogu utjecati različiti čimbenici, uključujući obrazovanje, iskustvo, industrijski sektor i zemljopisni položaj. Plaće predstavljaju osnovni prihod radnika i odražavaju njihovu vrijednost na tržištu rada. Zarada, koja uključuje dodatne kompenzacije kao što su bonusi i beneficije, daje širi uvid u ukupan prihod zaposlenih. Tako se zarada odnosi na ukupnu naknadu koju pojedinac prima, što uključuje plaće, kao i dodatne oblike prihoda kao što su bonusi, naknade za prekovremeni rad i drugi financijski poticaji. Zarada se često koristi kao mjera razine prihoda i ekonomskog blagostanja pojedinca. Mogu se značajno razlikovati u različitim sektorima i radnim ulogama, često odražavajući vrijednost obavljenog posla i uvjete potražnje na tržištu. Troškovi radne snage obuhvaćaju sve troškove koje poslodavac snosi za zaposlenog, uključujući plaće, socijalne doprinose i druge beneficije. Troškovi rada ključni su faktor za poduzeća jer utječu na ukupne troškove proizvodnje i konkurentnost na tržištu. Visoki troškovi rada mogu dovesti do povećanja cijena dobara i usluga, dok niži troškovi rada mogu povećati profitabilnost. Analizom ovih elemenata moguće je procijeniti efikasnost radne snage, konkurentnost tvrtke i ekonomske trendove u industriji. Prvotno je potrebno definirati pojam i vrste plaće, zarade te troškova radne snage. Često se ističe kao zasebna tema, ali produktivnost je izuzetno važan pojam za područje tržišta rada. Naime, produktivnost mjeri učinkovitost kojom se rad koristi za proizvodnju dobara i usluga, obično izraženu kao učinak po satu rada. Veća produktivnost znači da se proizvodi više dobara ili usluga po satu rada, što može dovesti do gospodarskog rasta i povećane konkurentnosti. Na rast produktivnosti utječu čimbenici kao što su tehnološki napredak, obrazovanje i razvoj vještina.

Kada se govori o plaći, potrebno je razlikovati bruto i neto plaću. Bruto plaća je ukupni iznos koji poslodavac isplaćuje radniku, uključujući sve poreze i doprinose koji se moraju platiti. Neto plaća označava iznos koji radnik prima nakon odbitka poreza, socijalnih doprinosa i drugih obaveznih davanja. Ovo je „plaća na ruke“ koju radnik zapravo dobije. Nominalna plaća je iznos plaće izražen u tekućim novčanim jedinicama, bez prilagodbe za inflaciju, a realna plaća iznos plaće prilagođen za inflaciju, koji odražava stvarnu kupovnu moć radnika. Nasuprot

tome, zarada se često koristi kao sinonim za plaću, ali može imati šire značenje, posebno u kontekstu tvrtke. Osobna zarada označava ukupni prihod koji pojedinac ostvaruje od različitih izvora, uključujući plaće, bonuse, naknade za prekovremeni rad, provizije i druge oblike prihoda. Ukupna dobit ili prihod koji tvrtka ostvaruje nakon što se odbiju svi troškovi poslovanja, označava zaradu tvrtke. Naposljetku, trošak radne snage označava ukupne izdatke koje poslodavac ima za zapošljavanje radnika, a to je bruto plaća, socijalni doprinosi, beneficije te neizravni troškovi poput troškova obuke, osposobljavanja i tako dalje.

Prema podacima DZS – a (2023), prosječna mjesečna isplaćena neto plaća obuhvaća iznos koji radnik dobije nakon što se odbiju svi porezi i doprinosi iz bruto plaće, to uključuje redovitu plaću za obavljeni rad, različite dodatke koji mogu uključivati prekovremeni rad, rad noću, rad vikendom i praznicima, rad u smjenama, dodatke za posebne uvjete rada, isplaćene bonuse, stimulacije, nagrade za dobre rezultate ili godišnje bonuse, naknade koje se isplaćuju za određene vrste troškova kao što su naknade za prijevoz, terenski dodatak, prehranu, regres za godišnji odmor. Osim osnovnih sastavnica koje čine prosječnu mjesečnu isplaćenu neto plaću prema Državnom zavodu za statistiku, važno je razumjeti nekoliko dodatnih aspekata koji utječu na visinu i strukturu neto plaće, a to su zakonske regulative, industrijske i regionalne razlike, razine obrazovanja i iskustva, individualni pregovori, makroekonomski faktori, dodaci i beneficije.

TVRTKA TEST D.O.O.  
Test 1, 10000 Zagreb  
OIB: 10000000018

### Obračun plaće za mjesec PROSINAC 2023, od 01.12. do 31.12.

Zaposlenik: Iva Matić  
Prebivalište: Nova ulica 1, 42240 Ivanec  
TR zaposlenika: HR69240400811044343307/PBA  
Početna / Bruto plaća: / 1.000  
Odmor iskor./ostatak: 28 dan(a)/-8 dan(a)  
Satnica za refundaciju:0,00

Datum isplate: 02.01.2024  
Šifra radnika:  
Mjesto troška:  
OIB: 10000000616  
Radni staž: 1 g., 3 m., 0 d.

Redovni rad	162,00 sati	904,76
Državni praznik	16,00 sati	95,24
<b>Ukupno bruto isplata</b>	<b>168 sati</b>	<b>1.000,00</b>
<b>Doprinosi</b>		
Osnovica za obračun doprinosa		1.000,00
Iznos umanjenja osnovice za obračun doprinosa MO I.		150,00
Osnovica za obračun doprinosa MO I.		850,00
MO I - Iz plaće	15,00 %	127,50
MO II - Iz plaće	5,00 %	50,00
<b>Ukupno doprinosi iz plaće</b>	<b>20,00 %</b>	<b>177,50</b>
<b>DOHODAK</b>		<b>822,50</b>
Iznos osnovne olakšice		560,00
<b>Ukupno olakšice</b>		<b>560,00</b>
<b>Porezna osnovica (dohodak - olakšice)</b>		<b>262,50</b>
<b>SVOTA PREDUJMA POREZA NA DOHODAK</b>		
Stopa	Osnovica	Iznos
22,00% do 4.200,00	262,50	57,75
33,00% iznad 4.200,00	0,00	0,00
<b>Ukupno porez na dohodak (IVANEC)</b>	<b>262,50</b>	<b>57,75</b>
<b>Neto plaća</b>		<b>764,75</b>
<b>Za isplatu na TR HR69240400811044343307</b>		<b>764,75</b>
<b>Doprinosi na teret poslodavca</b>		
Zdravstveno osiguranje	16,50 %	165,00
<b>Ukupno doprinosi na plaću</b>	<b>16,50 %</b>	<b>165,00</b>
Ukupni doprinosi na bruto plaću		165,00
<b>Ukupni trošak poslodavca</b>		<b>1.165,00</b>

DATUM PREDAJE RADNIKU/RADNICI: 02.01.2024

\*Podaci iz čl. 3. st. 1. Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor (Nar.nov., br. 68/23.) koji, u razdoblju odnosno mjesecu za koji se plaća ili naknada plaće isplaćuje, kod radnika ne postoje, nisu navedeni.\*

Za poslodavca:

Zaposlenik:

Slika 3. Obračun plaće tvrtke Test d.o.o. - primjer

Izvor: preuzeto s e – računi.hr

Na slici 3. je prikazan primjer obračuna plaće gdje bruto plaća iznosi 1.000 eura, odnosno iznos koji poslodavac izdvaja za djelatnika. Doprinosi za mirovinsko osiguranje iznose 177,50 eura, od čega se 127,50 eura odnosi na mirovinsko osiguranje I. stup, dok preostalih 50 eura ide za II. stup. Nakon odbijanja doprinosa od bruto plaće, dobiva se dohodak u iznosu od 822,50 eura, a porezna osnovica iznosi 262,50 eura. Primijenjena je stopa poreza od 22 %, s obzirom da je dohodak manji od 4.200 eura, pri čemu nema prireza. Konačni iznos neto plaće iznosi 764,75 eura nakon odbitka svih navedenih iznosa.

Nadalje, ako bi se promatralo razdoblje od početka krize, već od kraja 2007. godine do 2023. godine plaće u Hrvatskoj prošle su kroz značajne promjene, reflektirajući ekonomske cikluse, inflaciju, političke promjene i druge faktore. Tako se kretanje plaća može promatrati prema razdobljima:

#### 1. Razdoblje 2007. – 2008.

Označava stanje prije recesije – hrvatska ekonomija bilježila je rast, a s njim i rast plaća te je prosječna bruto plaća iznosila oko 7.000 kuna. Krajem 2008. godine dogodila se ekonomska kriza na svjetskoj razini, a koja je pogodila i Hrvatsku, što je rezultiralo zaustavljanjem razvoja i rasta gospodarstva, smanjenjem zaposlenosti, padom plaća, smanjenjem proizvodnje i potrošnje te padom BDP-a za 5,8%. Do te godine, plaće su rasle iz godine u godinu, ali nakon 2008. godine došlo je do smanjenja razine plaća zbog ekonomske krize. Tijekom svjetske krize od 2008. do 2013. godine, nominalna bruto plaća porasla je za 337,00 kuna ili 6,5%, dok je nominalna neto plaća povećana za 395,00 kuna ili 5,2%. Međutim, zbog visoke inflacije od 13,6%, realne neto plaće su smanjene za 6,2%, a realne bruto plaće za 7,4% (HGK, 2014).

#### 2. Razdoblje 2009. – 2014.

Označava razdoblje ekonomske krize i recesije svuda u svijetu, a to se negativno odrazilo na gospodarstvo. Čak i ulazak 2013. godine RH u EU, nije urodilo plodom, plaće su stagnirale, a u pojedinim sektorima i padale, prosječna bruto plaća bila je relativno nepromijenjena, oko 7.400 kn.

#### 3. Razdoblje 2015. – 2019.

Dogodio se postkrizni oporavak, došlo je do povećanja minimalne plaće više puta tijekom godina te je to pozitivno utjecalo na rast prosječnih plaća. Do kraja 2019. godine, prosječna bruto plaća raste na 8.900 kn.

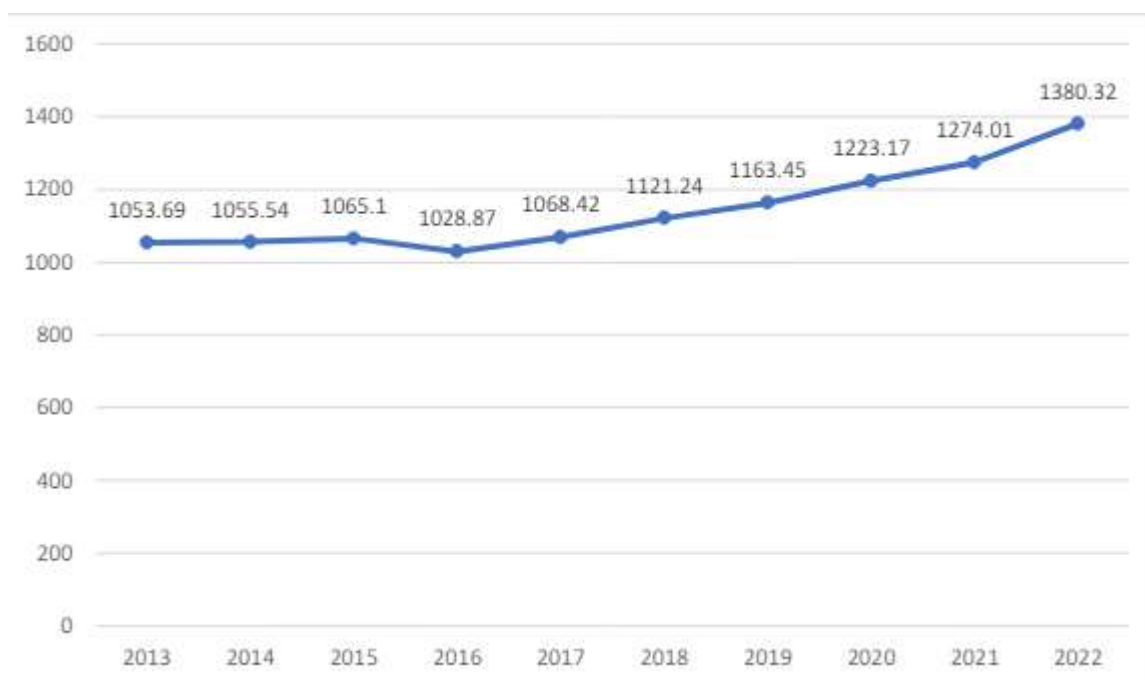
#### 4. Razdoblje 2020. – 2023.

Zbog COVID – 19 pandemije, dolazi do nove krize u svijetu, međutim, mjere potpore i subvencije za očuvanje radnih mjesta pomogle su u stabilizaciji plaća. Prosječne plaće su nastavile rasti, djelomično zbog manjka radne snage u određenim sektorima i potrebe za zadržavanjem zaposlenika. Inflacija je počela rasti, posebno nakon 2021. godine, što je smanjilo realnu kupovnu moć plaća. Prosječna bruto plaća približila se 10.500 kn<sup>1</sup>. Pandemija je pogoršala postojeće nejednakosti u plaćama. Tako su, primjerice, industrije s visokim plaćama, poput IT-a, lakše su prešle na rad na daljinu i tako održale ili čak povećale plaće i potražnju za radnom snagom. Nasuprot tome, radnici s niskim plaćama, osobito na poslovima usmjerenim na pružanje usluga koji zahtijevaju fizičku prisutnost, bili su skloniji gubitku posla ili smanjenju radnog vremena i plaća. Ujedno, mnogi radnici, poput zdravstvenih djelatnika, zaposlenika u trgovinama mješovitom robom i vozača dostave, tijekom pandemije primili su plaću za rad otežani rad i neke bonuse kako bi kompenzirali povećane zdravstvene rizike povezane s njihovim ulogama. Neminovna je činjenica kako je kriza istaknula neizvjestan financijski položaj mnogih radnika, pojačavajući zahtjeve za primanjima prihvatljivima za život. Mnoge su zemlje EU uvele programe subvencioniranja plaća i naknade za nezaposlene kako bi ublažile ekonomski učinak pandemije na radnike. Te su mjere pomogle ublažiti udarac za pogođene zaposlenike, ali su također dovele do opsežnih rasprava o održivosti i dugoročnim učincima takvih fiskalnih intervencija. Prelazak na rad na daljinu promijenio je percepciju geografskih prilagodbi plaća. Neka su poduzeća prilagođavali plaću na temelju lokacije radnika, odražavajući niže troškove života u područjima izvan velikih gradskih središta. Taj je trend potaknuo rasprave o pravednoj naknadi i budućnosti standarda plaća u fleksibilnijem radnom okruženju.

---

<sup>1</sup> Tečaj konverzije 1€ = 7,53450 kn

Grafikon 1. Prosjek bruto plaće u RH 2013. – 2022. godine

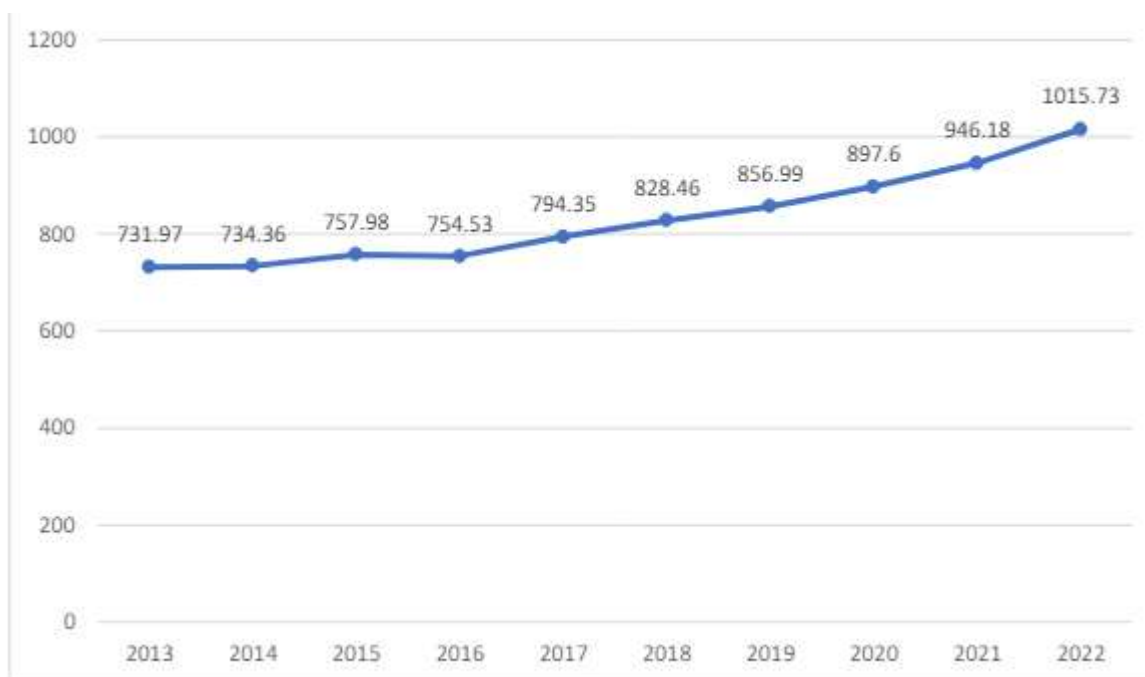


Izvor: autorica izradila prema DZS, 2023.

Najniža prosječna bruto plaća isplaćena je 2016. godine i iznosila je 1.028,87 eura, dok je najviša prosječna bruto plaća isplaćena u 2022. godini iznosila 1.380,32 eura. Pad iznosa prosječne bruto plaće u 2016. godini nije rezultat krize ili sličnih demografskih i gospodarskih promjena, već nejednakih metoda prikupljenih podataka (DZS, 2023).

Trend rasta neto plaće jednak je prikazanom na grafu bruto plaće. Krivulja ima sličan oblik s obzirom da se iz bruto plaće izvodi neto plaća.

Grafikon 2. Prosjek neto plaće 2013. – 2022. godine



Izvor: autorica izradila prema DZS, 2023.

Prema podacima DZS-a (2023), najniža prosječna neto plaća zabilježena je u 2013. godini i iznosila je 731,97 eura, dok je najviša zabilježena plaća u 2022. godine iznosila 1.015,73 eura. Minimalna bruto plaća iznosi 700,00 eura i primjenjuje se od siječnja 2023. godine, pri čemu se ovaj iznos odnosi na puno radno vrijeme te isključuje bilo kakve dodatke vezane za prekovremene sate, noćne sate, otežane radne uvjete, rad blagdanom i nedjeljom ili dane koji su zakonski određeni kao neradni. Prema podacima DZS-a (2023), prosječna mjesečna neto plaća za siječanj 2023. godine iznosila je 1.094 eura, što predstavlja nominalni i realni porast od 4,6% u odnosu na prosinac 2022. godine. To znači da su radnici u siječnju primili veće plaće u prosjeku nego u prosincu prethodne godine.

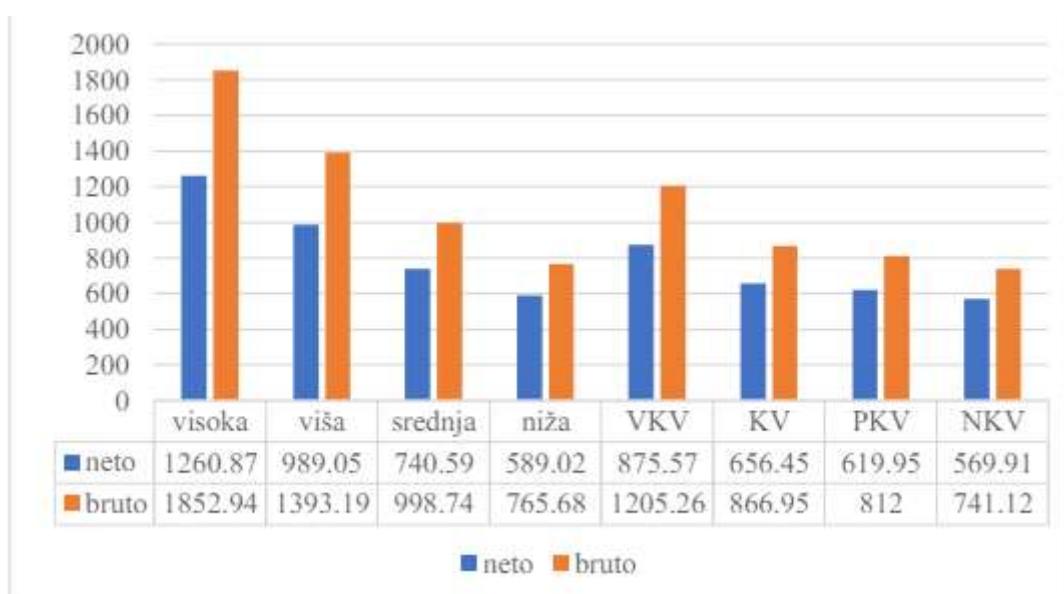
Prosječna mjesečna bruto plaća za siječanj 2023. godine isplaćena je u iznosu od 1.499 eura, što je nominalno i realno više za 5,0% u odnosu na prosinac prethodne 2022. godine. Sve isplate prije oporezivanja spadaju pod bruto plaću. Podaci DZS-a (2023) također pokazuju razliku između prosječne mjesečne isplaćene neto plaće i bruto plaće, što ilustrira koliko se poreza i doprinosa oduzima s prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Djelatnosti kao što su informacijske tehnologije, financijske usluge, farmaceutska industrija i druge visokotehnološke ili specijalizirane djelatnosti često su među onima koje isplaćuju više



neto plaće. Ovo je zbog visoke potražnje za stručnjacima u tim sektorima, te njihove veće produktivnosti i dodane vrijednosti koje donose. Prosječan broj plaćenih sati bio je 175 sati u siječnju 2023., što je ostalo na istoj razini kao u prosincu 2022. godine. Najviše plaćenih sati bilo je u djelatnosti zdravstvene zaštite. Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća za sat rada iznosila je 6,14 eura, što je važno za usporedbu uvjeta rada i cijene rada po satu među različitim sektorima (DZS, 2023).

Grafikon 3. Prosječna isplaćena bruto i neto plaća prema razini stručnog obrazovanja u 2020. godini

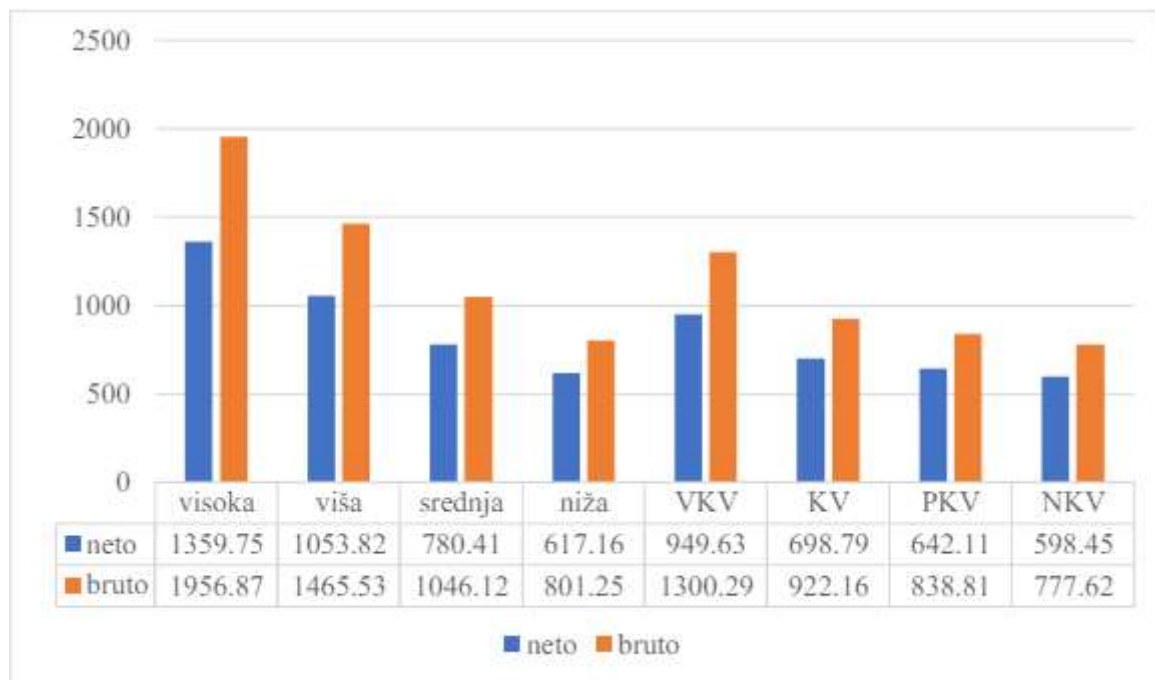


Izvor: autorica izradila prema DZS, 2023.

Najizravniji utjecaj obrazovanja na plaću je pozitivna korelacija između razine visokog obrazovanja i povećanog potencijala zarade. Pojedinci s višim obrazovnim kvalifikacijama, kao što su prvostupnik, magisterij ili doktorat, općenito zarađuju više od onih sa samo srednjoškolskom diplomom. To je često zato što napredno obrazovanje oprema pojedince posebnim znanjima i vještinama koje su tražene na tržištu rada. Iz grafikona 3., vidljivo je da je najviša bruto plaća bila za visoku stručnu spremu i to u iznosu od 1.852, 94 eura, dok je najniža bruto plaća bila za nekvalificiranu spremu u iznosu od 741,12 eura. Najviša neto plaća u iznosu od 1.260, 87 eura bila je za visoku stručnu spremu, a najniža neto plaća u iznosu od 569,91 eura bila je za nekvalificiranu spremu. Obrazovanje ne samo da pomaže u osiguravanju početnog zaposlenja, već igra i ključnu ulogu u napredovanju u karijeri. Veća je vjerojatnost da

će pojedinci s višim obrazovanjem napredovati na više položaje unutar organizacije, koji obično dolaze s većim odgovornostima i većom plaćom. Slično tome, obrazovani pojedinci često uživaju veću sigurnost posla jer ih njihove vještine i kvalifikacije čine manje osjetljivima na otpuštanja i prilagodljivijima promjenjivim tržištima rada. Ekonomski podaci dosljedno pokazuju jaku korelaciju između razina obrazovanja i medijana prihoda. Na primjer, tijekom ekonomskih padova, pojedinci s nižim obrazovnim postignućima često se suočavaju s višim stopama nezaposlenosti i stagnacijom plaća u usporedbi s onima s višim obrazovanjem, kojima bi plaća ipak mogla rasti.

Grafikon 4. Prosječna isplaćena bruto i neto plaća prema razini stručnog obrazovanja 2021. godine



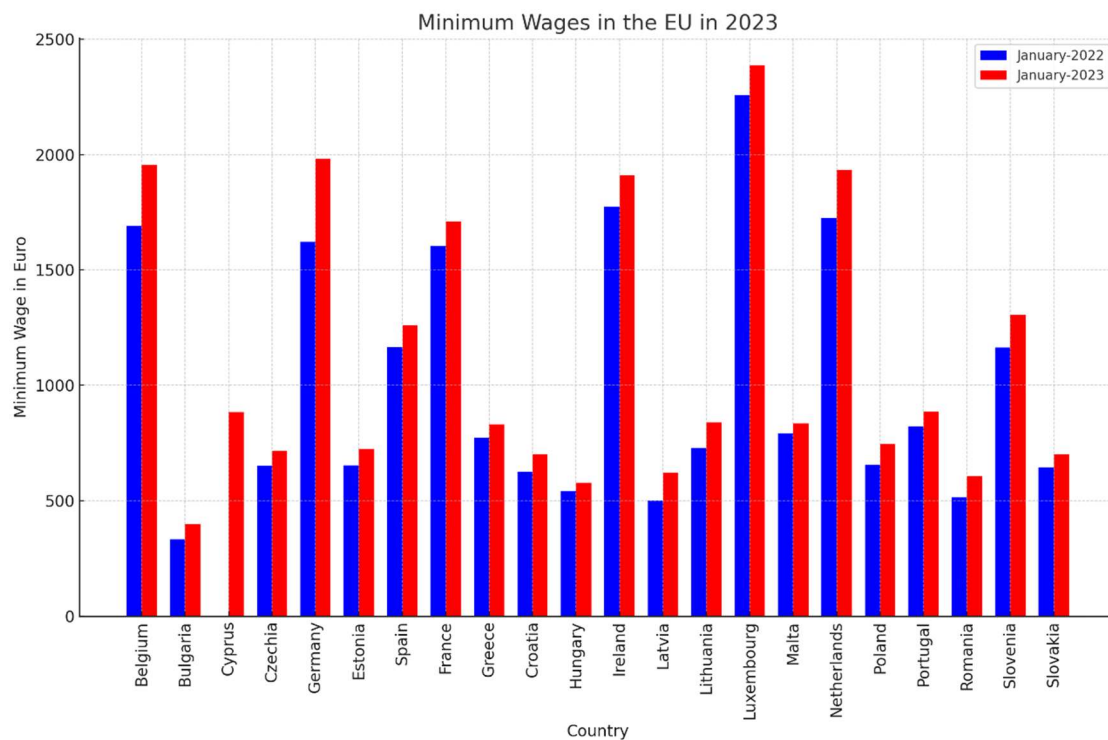
Izvor: autorica izradila prema DZS, 2023.

Iz grafikona 4., vidljivo je kako je u 2021. godini neto plaća iznosila 1.359,75 eura, a bruto plaća je iznosila 1.956,87 eura za visoku stručnu spremu. Kada se usporede godine 2020. i 2021., primjećuje se povećanje plaća na svim razinama obrazovanja. Posebno je izražena razlika između najviših i najnižih plaća, odnosno između visoko obrazovanih i niskokvalificiranih radnika. Iako obrazovanje obično uključuje unaprijed uloženo vrijeme i novac, dugoročne koristi, uključujući povećane plaće, prilike za karijeru i sigurnost radnog

mjesta, često nadmašuju te početne troškove. Kao takvi, pojedinci, poslodavci i kreatori politika svi imaju interes u promicanju pristupa kvalitetnom obrazovanju i prilikama za cjeloživotno učenje kako bi se poboljšali ekonomski rezultati i smanjile razlike u prihodima.

Nadalje, minimalne plaće u EU važan su alat koji se koristi kako bi se osiguralo da radnici dobiju osnovni životni standard i kako bi se smanjilo siromaštvo i nejednakost. Međutim, pristup određivanju i reguliranju minimalnih plaća znatno se razlikuje diljem EU-a zbog razlika u gospodarskim uvjetima, strukturama tržišta rada i nacionalnim zakonodavstvima. Kako i Grafikon 5. prikazuje, postoje značajne varijacije u razinama minimalne plaće diljem EU-a. Na primjer, od posljednjih godina, zemlje poput Luksemburga imaju neke od najviših minimalnih plaća, dok zemlje poput Bugarske i Rumunjske imaju niže razine minimalnih plaća. Ova varijacija često je u korelaciji s troškovima života i ekonomskim rezultatima unutar svake zemlje.

Grafikon 5. Minimalne plaće u EU27 u 2022. godini i 2023. godini



Izvor: autorica preuzela gotovo grafičko rješenje sa službene stranice: Eurofound, 2022.

Prema podacima Eurofounda (2023), najvišu isplaćenu minimalnu plaću imao je Luksemburg u iznosu od 2.387 eura, Hrvatska je zauzimala 17. mjesto, s minimalnom isplaćenom plaćom od 700 eura, a Bugarska je na zadnjem mjestu s isplatom minimalne plaće u iznosu od 399 eura. U 2023. većina država članica Europske unije ima zakonski propisanu minimalnu plaću (21 od 27), dok šest drugih ima razine plaća određene kroz kolektivni ugovor. Izraženo u eurima, mjesečno minimalne plaće uvelike variraju diljem EU – a u rasponu od 399 eura u Bugarskoj do 2.387 eura u Luksemburgu. Razlike su znatno manje kada se eliminiraju razlike u razini cijena. Pitanje određivanja minimalne plaće jedna je od tema koja se najviše analizira i raspravlja u hrvatskoj ekonomiji. Tijekom posljednjih godina u kontekstu ekonomske i socijalne krize koju je izazvao COVID-19, stvaranje europske minimalne plaće sve se više smatra kao koristan instrument za osiguranje pravednih plaća i socijalne uključenosti. U studenom 2017. institucije EU-a zajednički su proglasile Europski stup socijalnih prava, postavljajući predanost Europske unije pravednim plaćama radnika (European Parliament, 2022). Eurostat (2020), kategorizira države članice u tri različite skupine na temelju njihove razine nacionalne bruto mjesečne minimalne plaće u eurima:

- Skupina 1: Nacionalne minimalne plaće ispod 500 € mjesečno uključuju Bugarsku, Latviju, Mađarsku i Rumunjsku, s iznosima od 312 eura u Bugarskoj do 461 eura u Rumunjskoj.
- Skupina 2: Nacionalne minimalne plaće između 500 € i manje od 1.000 € mjesečno obuhvaćaju Hrvatsku, Češku, Slovačku, Poljsku, Estoniju, Litvu, Portugal, Grčku, Maltu i Sloveniju, s iznosima od 537 eura u Hrvatskoj do 941 eura u Sloveniji.
- Skupina 3: Nacionalne minimalne plaće od najmanje 1.000 eura mjesečno primjenjuju se u Španjolskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Belgiji, Nizozemskoj, Irskoj i Luksemburgu, s iznosima od 1.108 eura u Španjolskoj do 2.142 eura u Luksemburgu.

Grupa 1	Standard kupovne moći mjesečno	Grupa 2	Standard kupovne moći mjesečno
Latvija	547	Poljska	1 008
Bugarska	590	Slovenija	1 068
Estonija	686	Španjolska	1 147
Slovačka	715	Irska	1 277
Mađarska	758	Francuska	1 349
Češka	762	Belgija	1 471
Hrvatska	769	Nizozemska	1 443
Portugal	843	Njemačka	1 484
Rumunjska	856	Luksemburg	1 634
Litva	873		
Grčka	876		
Malta	890		

Slika 4. Minimalne plaće prema skupini i standardu kupovne moći 2020. godine

Izvor: izrada autorice prema europarl.europa.pa, 2020.

Iz slike 4. vidljivo je kako Latvija ima najniži standard kupovne moći u skupini 1 s 547 eura, Hrvatska zauzima 7. mjesto sa 769 eura, a Malta iznosi 890 eura. U skupini 2, najnižu kupovnu moć ima Poljska s 1.008 eura, a najvišu Luksemburg s 1.634 eura. Prema Eurostatu (2020), europska minimalna plaća mogla bi biti sredstvo kojim bi se osiguralo da svi radnici zarađuju pristojno koji žive u Europskoj uniji, boriti se protiv nejednakosti u prihodima i siromaštva zaposlenih te sredstvo boriti se protiv rodne neravnopravnosti. Odgovarajuće minimalne plaće mogu značajno smanjiti razinu siromaštva osiguravajući da radnici zarađuju dovoljno da zadovolje svoje osnovne potrebe. To također pridonosi smanjenju nejednakosti u prihodima unutar društava. Ujedno, više minimalne plaće mogu potaknuti gospodarsku aktivnost povećanjem kupovne moći radnika, što može dovesti do povećanja potrošačke potrošnje i ukupnog gospodarskog rasta. Nakon godina rasprava među političarima, sindikatima, udruga poslodavaca i stručnjaka vratila se ideja o europskoj minimalnoj plaći na prvom mjestu u kontekstu gospodarske i društvene krize izazvane izbijanjem COVID–19, čak i ako određivanje minimalnih plaća ostane u nadležnosti država članica EU. Kao rezultat toga, ključno pitanje u

vezi s uvođenjem europske minimalne plaće više nije hoće li ili neće biti uspostavljeni europski propisi o minimalnoj plaći, nego u kojem pravnom obliku.

Prema podacima službene stranice Europske unije (2021), ističe se važnost članstva Hrvatske u Europskoj uniji kao faktora koji je pridonio rastu plaća u zemlji. Također se naglašava uloga poreznih reformi i povećanja minimalne plaće u tom procesu.

Ključni zaključci su sljedeći:

1. Smanjenje nejednakosti - porezne reforme koje uključuju progresivni porezni sustav ili smanjenje poreznog opterećenja za niže i srednje slojeve mogu smanjiti socijalne i ekonomske nejednakosti unutar društva. Povećanje minimalne plaće također osigurava da radnici s nižim primanjima imaju pristojne uvjete života, što pomaže u smanjenju siromaštva i povećava ekonomsku sigurnost.
2. Poticanje potrošnje - povećanje minimalne plaće može povećati potrošnju među domaćinstvima s nižim primanjima jer ti radnici obično troše veći postotak svojih primanja na osnovne potrebe. To može potaknuti gospodarski rast i pomoći u održavanju stabilne potražnje u unutarnjem tržištu EU.
3. Poboljšanje radničkih uvjeta - povećanje minimalne plaće često prati i poboljšanja u radničkim pravima, kao što su bolji uvjeti rada, veće naknade za rad noću ili vikendom, te smanjenje neformalnog rada. To doprinosi boljem kvalitetu života radnika i njihovoj većoj motivaciji i produktivnosti.
4. Konkurentnost tržišta rada - poboljšanje uvjeta rada i primanja može pomoći u privlačenju i zadržavanju kvalificirane radne snage unutar EU. To je osobito važno u sektorima gdje je radna snaga mobilna i gdje postoji jak konkurencijski pritisak između zemalja članica.
5. Makroekonomska stabilnost -porezne reforme mogu doprinijeti boljoj fiskalnoj disciplini i stabilnosti u javnim financijama, dok povećanje minimalne plaće može imati utjecaj na inflaciju i troškove proizvodnje. Stoga je važno da se ove reforme pažljivo provode kako bi se osigurala ravnoteža između socijalnih ciljeva i makroekonomske stabilnosti.

Porezne reforme i povećanje minimalne plaće u EU igraju ključnu ulogu u promicanju socijalne pravde, ekonomske stabilnosti i održivog rasta unutar zajedničkog tržišta. Važno je da se ove mjere planiraju i implementiraju u skladu s potrebama i specifičnostima svake države članice, uzimajući u obzir i dugoročne ekonomske posljedice.

Europska komisija je 2020. godine predložila Direktivu o minimalnoj plaći na razini EU, a čiji je cilj obvezati države članice EU da donesu zakon o minimalnoj plaći. EU Direktiva o minimalnoj plaći je zakonodavni instrument Europske unije koji ima za cilj osigurati da radnici u EU primaju minimalnu plaću koja im omogućava dostojan život. Direktiva propisuje minimalne standarde za minimalnu plaću (iznos bi trebao biti najmanje 60 % medijalne plaće u pojedinoj zemlji) i obvezuje države članice da osiguraju da svi radnici prime minimalnu plaću koja je dovoljna za pokrivanje osnovnih troškova života. Direktiva također uključuje odredbe o nadzoru i provedbi minimalne plaće, kao i o sankcijama za poslodavce koji ne poštuju propise. Cilj Direktive je osigurati pravedne uvjete za radnike u cijeloj EU i smanjiti socijalnu i ekonomsku nejednakost među državama članicama. Direktiva o minimalnoj plaći je jedan od ključnih instrumenata Europske unije u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti te promicanju socijalne pravde i solidarnosti među radnicima u EU (Bilten, 2021).

Prema Bejakoviću (2015), pretpostavka je da poslodavci neće plaćati zaposlenike više od vrijednosti koje oni stvaraju, na primjer, ukoliko bi poslodavac trebao platiti minimalno 7 000 kn plaću i doprinose radniku koji zaradi, odnosno stvara 6 000 kn nove vrijednosti, podrazumijeva se da poslodavac neće zaposliti tog radnika. Stoga i visoka razina minimalne plaće može biti jedna od prepreka prilikom zapošljavanja manje produktivnih radnika. Ovo znači kako je nerealno očekivati da poslodavci plate zaposlenike više nego što oni stvaraju vrijednosti. Na primjer, ako se traži od poslodavca da plati minimalno 5000 kuna za plaću i doprinose osobi koja stvori samo 4000 kuna nove vrijednosti, logično je da je neće zaposliti. Visoka razina minimalne plaće može biti prepreka za zapošljavanje manje produktivnih radnika.

## **5. Produktivnost radne snage i uzročno – posljedični odnos po gospodarstvo RH i EU**

Radna snaga, kako je i ranije naglašeno, ključan je faktor u gospodarstvu jer predstavlja ljudski kapital koji može biti mobiliziran za proizvodnju dobara i pružanje usluga te ima značajan utjecaj na produktivnost, ekonomski rast i ukupno blagostanje društva. Produktivnost rada obično se definira kao količina dobara i usluga proizvedenih po satu rada. Često se izražava kao učinak po radniku ili učinak po radnom satu. Povećanje produktivnosti događa se kada se generira više proizvodnje bez proporcionalnog povećanja inputa, prvenstveno radnih sati.

Nedostatak radne snage i dalje je izazov u RH i cijeloj EU u mnogim sektorima i na različitim razinama vještina. S druge strane, stopa nezaposlenosti je rekordno niska (6 % u rujnu 2023.), dok je stopa slobodnih radnih mjesta porasla na 2,9 % u 2022., što je više nego dvostruko u odnosu na razinu iz 2012. Demografske promjene će dodatno pogoršati probleme na tržištu rada Europske unije. Prognoze pokazuju da će broj radno sposobnog stanovništva pasti s 265 milijuna u 2022. na 258 milijuna do 2030 (European Parliament, 2024). Nastavno na to, unazad nekoliko godina, RH bilježi odljev građana u druge zemlje Europe, koje uglavnom imaju viši životni standard, plaćenija radna mjesta i drugo. Iz tih razloga, započeo je trend uvoza stranih djelatnika iz različitih krajeva svijeta koji smatraju EU, a među njom i RH kao potencijalnu državu u kojoj mogu ostvariti dostojanstven život.

Produktivnost radne snage mjeri se količinom dobara i usluga koje radnik proizvede u određenom vremenskom razdoblju. Ova se mjera često izražava kao output po satu rada ili output po zaposlenom. Povećanje produktivnosti radne snage znači da radnici proizvode više dobara i usluga za isti vremenski period, što je ključni pokazatelj gospodarskog rasta i konkurentnosti jednog gospodarstva. Produktivnost radne snage igra ključnu ulogu u oblikovanju gospodarskog pejzaža RH i EU. Za RH, povećanje produktivnosti radne snage je od presudne važnosti za postizanje viših stopa ekonomskog rasta, poboljšanje životnog standarda i povećanje konkurentnosti na globalnom tržištu. To zahtijeva strukturne reforme, povećanje ulaganja u obrazovanje i tehnologiju te poboljšanje poslovnog okruženja kroz smanjenje birokratskih prepreka i borbu protiv korupcije.

Ako se ne poduzmu koordinirane mjere za rješavanje sve većeg nedostatka vještina u EU, sadašnje trendove može ugroziti zelena i digitalna tranzicija, smanjiti konkurentnost EU-a te oslabiti javne usluge poput zdravstvene i dugotrajne skrbi, gdje već nedostaje radne snage.



Stoga je ovaj paket mjera iznimno važan; nadograđuje postojeće inicijative iz paketa o vještinama i talentima te novog pakta o migracijama i azilu. Također pridonosi Europskoj godini vještina kroz strategijski pristup rješavanju problema nedostatka radne snage i vještina (Eurobarometar, 2023).

Prema MMF – u (2024), prognozira se gospodarski rast za RH od 3,4 % u 2024. godini, međutim, upozorava se i na nedostatak radne snage te nisku produktivnost radne snage. Također, smatraju da je inflacija iznad razine prosjeka eurozone te da će u 2024. godini iznositi 4,2 %. Primjer iz RHe koji se može uzeti u obzir je primjer brodogradnje, hrvatska brodogradilišta, koja su nekada bila među vodećima u svijetu, suočila su se s niskom produktivnošću zbog zastarjelih tehnologija i lošeg upravljanja. Zbog toga se smanjila konkurentnost na globalnom tržištu, gubitak tržišnog udjela i financijski problemi. Potrebna su ulaganja u modernizaciju tehnologija, upravljanja prema međunarodnim standardima i obrazovanje radne snage za nove tehnologije (Novi list, 2022). Primjer iz EU može biti Njemačka, odnosno njezina automobilska industrija koja je unatoč visokoj produktivnosti, naišla na mnoge izazove zbog globalne konkurencije i potrebe za prelaskom na električna vozila. Potrebno je intenzivno ulaganje u istraživanje i razvoj, subvencije za razvoj električnih vozila i poticanje obrazovanja inženjera za nove tehnologije. Njemački proizvođači nisu bili dovoljno fokusirani na rješenje problema te su u velikom zaostatku u odnosu na proizvođače iz Kine te globalne proizvođače poput Tesle (Kaufmann, 2024).

Neminovno je, dakle, kako napredak tehnologije može značajno povećati produktivnost automatiziranjem zadataka, poboljšanjem učinkovitosti i omogućavanjem proizvodnje više kvalitete. Inovacije kao što su umjetna inteligencija, robotika i analitika podataka transformirale su razne industrije, dovodeći do povećanja produktivnosti. Ujedno, dobro obrazovana i kvalificirana radna snaga je produktivnija zbog boljih sposobnosti rješavanja problema, prilagodljivosti i učinkovitosti. Kontinuirano učenje i razvoj vještina povećava sposobnost radnika da učinkovito koriste nove tehnologije i metode. A sve to ne bi bilo tako moguće da nema ulaganja – javnog i privatnog sektora. Naime, ulaganja u opremu, infrastrukturu i objekte podržavaju učinkovitije proizvodne procese i poboljšavaju produktivnost rada. Pristup modernim alatima i strojevima omogućuje radnicima da proizvode više u kraćem vremenu.

U konačnici, povećanje produktivnosti izravno vodi do gospodarskog rasta. Kada radnici proizvedu više proizvodnje po satu, ukupna proizvodnja gospodarstva raste, omogućujući veće stvaranje prihoda, viši životni standard i povećanu konkurentsku prednost na globalnim tržištima. Samim time, produktivnost je „odgovorna“ za veće plaće, jer radnici koji proizvode

veću vrijednost mogu zahtijevati bolju naknadu. Ovaj odnos pretpostavlja da se dobiti od produktivnosti dijele između radnika i poslodavaca. Kako produktivnost pokreće gospodarski rast, ona također proširuje poreznu osnovicu, osiguravajući vladama više prihoda za financiranje javnih dobara i usluga bez podizanja poreznih stopa.

## 6. Suvremeni izazovi tržišta rada RH i EU

Suvremeno tržište rada oblikovano je nizom dinamičnih čimbenika i suočava se s nekoliko značajnih izazova. Ovi izazovi – u rasponu od tehnološkog napretka do demografskih promjena – zahtijevaju prilagodljive strategije od kreatora politike, poduzeća i radnika. Ključni izazovi s kojima se suočavaju RH i EU su:

- a) Demografski izazovi - U EU i RH sve je više starijih osoba u populaciji, što stvara pritisak na mirovinski sustav i zdravstvene usluge te može smanjiti radnu snagu te niska stopa nataliteta. U isto vrijeme, mnoge regije suočene su s visokom razinom nezaposlenosti mladih, često zbog neusklađenih vještina. Kvalificirani radnici iz zemalja u razvoju često migriraju u razvijene zemlje radi boljih prilika, što rezultira nedostatkom talenata kod kuće. Ipak, transformativni učinci po ekonomiju i društvo nameću fleksibilnost, time i često „veći izbor“ po pitanju zaposlenja.
- b) Tehnološka transformacija – brzi tehnološki napredak mijenja zahtjeve za vještinama i zanimanjima te može dovesti do automatizacije i smanjenja potrebe za određenim vrstama poslova. Automatizacija i umjetna inteligencija (AI) nastavljaju zamjenjivati rutinske i ručne zadatke, što dovodi do premještanja poslova u određenim sektorima kao što su proizvodnja i administrativne uloge. Kako se tehnologija razvija, postoji sve veća potreba za radnicima s naprednim tehničkim vještinama i digitalnom pismenošću. Međutim, često postoji zaostatak u prilagodbi radne snage ovim novim zahtjevima, što rezultira nedostatkom vještina.
- c) Nejednakost i socijalna uključenost – rastuća nejednakost između visokokvalificiranih i niskokvalificiranih radnika može destabilizirati društvo i potkopati socijalni mir. Ipak, razvijanje snažnih politika i praksi za stvaranje uključivog radnog okruženja, koje prepoznaje i nagrađuje različite talente izuzetno je prisutno u EU.
- d) Klimatske promjene i održivost – potreba za prelaskom na održiva zanimanja i industrije kako bi se smanjili utjecaji na okoliš, ali istovremeno osigurala nova radna mjesta i ekonomska održivost

Suvremeni izazovi tržišta rada u RH i EU zahtijevaju integrirane i inovativne pristupe u politikama zapošljavanja, obrazovanju, tehnološkim investicijama i socijalnoj politici kako bi se osigurala održivost, inkluzivnost i prosperitet u budućnosti. Ključno je usmjeravanje resursa i politika prema rješavanju ovih izazova kako bi se potaknuo dugoročni ekonomski rast i dobrobit svih građana.

2021. godine, pokrenuta je lavina uvoza strane radne snage sa svih krajeva svijeta, u Hrvatskoj je ukinuta dozvoljena kvota uvoza radne snage, a najviše radnika došlo je iz Azije, a zatim i Afrike. EU je imala veliku potrebu za uvozom radne snage s obzirom da su lokalni stanovnici pojedinih zemalja članica EU sve više težili nekim menadžerskim pozicijama i općenito poslovima u rukovođenju i upravljanju, dok su s druge strane napuštali radna mjesta poput onih u samoj proizvodnji, ugostiteljstvu i drugim zanimanjima. Jedan od problema vezanih za uvoz radne snage iz Azije i Afrike u EU je nedostatak priznavanja diploma i kvalifikacija stečenih u tim regijama. Ovo može dovesti do toga da kvalificirani radnici iz Azije i Afrike ne mogu naći posao u svojoj struci u EU, što smanjuje efikasnost uvoza radne snage. Pored toga, radnici iz Azije i Afrike koji dolaze u EU mogu biti ili već jesu izloženi diskriminaciji i nejednakom tretmanu na radnom mjestu, što može prouzrokovati probleme vezane za njihovo integriranje u društvo i ekonomiju EU. EU trenutno nema jedinstvene politike i regulacije koje bi olakšale uvoz radne snage iz Azije i Afrike te može doći do neusklađenosti među državama članicama i stvaranja prepreka za dolazak kvalificiranih radnika iz ovih regija. Kako bi se olakšao proces uvoza radne snage iz Azije i Afrike, potrebni su adekvatni programi obuke i integracije koji bi pomogli radnicima da se prilagode na život i rad u EU. Nedostatak ovih programa može dovesti do manjeg uspjeha uvoza radne snage iz ovih regija.

Zanimljivo je da i novi Pakt o migracijama i azilu EU, koji je nedavno predstavila Europska komisija, predlaže, između mnogih drugih ideja i inicijativa, uspostavljanje dodatnih legalnih putanja prema EU za migrante radnike, studente i osobe kojima je potrebna međunarodna zaštita. Ovo se čini ne samo priznavanjem da je promocija legalnih putanja ključna za zaštitu prava migranata i njihove živote od opasnih i migracijskih iskustava, već i sa izričitim ciljem privlačenja u Europu većeg broja talentiranih ljudi, koje EU treba kako bi osigurala svoj rast i razvoj. Pakt se zasniva na prepoznavanju koristi koje legalne migracije mogu donijeti, kako migrantima i njihovim zemljama porijekla, tako i zemljama destinacije (European Commission, 2024).

Prema Izvješću o agencijskom radu iz 2023. godine, bilo je registrirano oko 600 agencija za privremeno zapošljavanje u RH. Također, od ukupnog zbroja agencijskih radnika, njih 36 % bili su stranci. Agencije za privremeno zapošljavanje su organizacije koje zapošljavaju radnike i zatim ih privremeno iznajmljuju drugim kompanijama ili poslodavcima, po potrebi. Agencije često surađuju s tvrtkama koje imaju privremene potrebe za radnom snagom, kao što su sezonski poslovi, pokrivanje odsustva zaposlenih, privremeni projekti ili privremene povećane potrebe za radom. Međutim, u današnje vrijeme, sve više privremeno zaposleni strani radnici,

postaju dugoročno zaposleni strani radnici, a mnoge tvrtke, zbog smanjenja troškova rada, strane radnike nakon određenog vremena zapošljavaju direktno u ime svoje tvrtke.

Nadalje, osvrnuvši se na pandemiju, neki od ključnih izazova s kojima će se suočiti RH i EU su mladi koji su nazvani pandemijskom generacijom jer su tijekom intenzivnog razdoblja pandemije imali ograničene mogućnosti stjecanja potrebnog znanja i vještina za uspješan ulazak na tržište rada. Osim toga, postoji i rizik od dugoročne nezaposlenosti među njima.

Pandemija je donijela i pozitivne promjene poput mogućnosti rada na daljinu, rada od kuće ili hibridnog modela, što može značajno poboljšati kvalitetu života jer zaposlenici više nisu ograničeni mjestom rada.

## 7. Zaključak

RH se suočava s izazovima niske produktivnosti i visoke nejednakosti plaća, što utječe na ekonomsku stabilnost i socijalnu pravdu. Unatoč postupnom rastu plaća u posljednjim godinama, potrebne su strukturne reforme u obrazovanju, tehnološkom razvoju i smanjenju administrativnih barijera kako bi se podržao održiv gospodarski rast i povećao životni standard radnika. Kako bi se smanjio trošak radne snage, potrebno je primijeniti određene strategije poput automatizacije poslova, outsourcinga, poboljšanja radnih procesa i druge strategije.

Pri tome, produktivnost rada je temeljni pokretač ekonomske dinamike i prosperiteta. Njegovo poboljšanje kroz tehnologiju, razvoj vještina i kapitalna ulaganja dovodi do širokih gospodarskih koristi, uključujući rast, konkurentnost i poboljšani životni standard. Međutim, ostvarenje ovih prednosti zahtijeva uravnotežene politike koje će osigurati jednakost u raspodjeli povećanja produktivnosti, potičući pravedno i održivo gospodarsko okruženje. U kontekstu EU, razlike u plaćama i troškovima radne snage između zemalja članica pokazuju potrebu za harmonizacijom radnih standarda i jačanjem socijalne kohezije unutar jedinstvenog tržišta rada. Suvremeni izazovi poput digitalizacije, demografskih promjena i ekološke održivosti zahtijevaju proaktivne politike koje potiču inovacije, prilagodbu vještina radne snage i zaštitu prava radnika. Za RH bi bliže usklađivanje s politikama plaća u EU moglo pomoći u izjednačavanju raspodjele dohotka i poboljšanju ekonomske konvergencije. Koordinacija politike ključna je za uravnoteženje regionalnih razlika i bolju integraciju u šire gospodarstvo EU-a. EU osigurava financiranje i potporu regionalnom razvoju, s ciljem poboljšanja regija s nižim prihodima i stvaranja uravnoteženijeg gospodarskog razvoja. Tako i RH, sljedeći primjer EU se potiču ulaganja u vještine radne snage, inovacije i infrastrukturu. Ta su ulaganja neophodna za povećanje produktivnosti, održavanje održivog rasta plaća i održavanje konkurentnih troškova rada.

Globalizacija predstavlja i prilike i izazove za tržište rada. Promiče učinkovitost i gospodarski rast, ali također zahtijeva prilagodbe u politici, obrazovanju i društvenim praksama kako bi se upravljalo njegovim složenim učincima na radnike i gospodarstva diljem svijeta. Suvremeni izazovi na tržištu rada u Europskoj uniji zahtijevaju integrirani pristup koji uključuje niz mjera i politika za promicanje zapošljavanja, održavanje konkurentnosti i osiguravanje socijalne zaštite. Promicanje fer i konkurentnog okruženja za radnike, uz poštivanje prava i jednakih mogućnosti, ključno je za ostvarenje dugoročne ekonomske uspješnosti RH i EU u globalnom kontekstu.

## Literatura

1. Bejaković, P. (2015). Problemi, mogućnosti i ograničenja postojanja minimalne plaće u Hrvatskoj. *Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku*, 6 (24)
2. Bilten (2021). Lome se koplja oko europske minimalne plaće. Dostupno na: <https://www.bilten.org/?p=37850> [pristupljeno 4.srpnja, 2024].
3. Borozan, Đ. (2006) *Makroekonomija*. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
4. Božiković, N. (2021). Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 42 (1) [pristupljeno: 10.lipnja, 2024.]
5. Cristea, M., Noja, G. G., Dănaćică, D. E., Ștefea, P. (2020). Population ageing, labour productivity and economic welfare in the European Union. *Economic Research- Ekonomska Istrazivanja* , 33 (1). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748507> [pristupljeno 10.lipnja,2024.]
6. Durbić, J., Rančić, N. (2016) Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno-strukturne reforme u Republici Hrvatskoj. *Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja*. 50 (100). Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/174760> [pristupljeno 10.lipnja, 2024.]
7. DZS (2023) Dostupno na <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/31499> [pristupljeno: 10.lipnja, 2024.]
8. Eurofound, (2019) Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/labour-market-segmentation-piloting-new-empirical-and-policy-analyses> [pristupljeno 10.lipnja, 2024.]
9. Europska unija (2021) Dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20210628STO07263/minimalne-place-mjere-za-dostojanstvene-zivotne-uvjete-u-eu-u> [pristupljeno 10.lipnja, 2024.]
10. Eurostat, (2019) Plaće i troškovi rada. Dostupno na: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Archive:Pla%C4%87e\\_i\\_tro%C5%A1kovi\\_rada&oldid=462403](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Archive:Pla%C4%87e_i_tro%C5%A1kovi_rada&oldid=462403) [pristupljeno: 10.lipnja, 2024.]
11. European parliament (2020), Minimum wage in the EU. Dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EPRS\\_BRI\(2020\)659294\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EPRS_BRI(2020)659294_EN.pdf) [pristupljeno 10.lipnja, 2024].

12. European Commission (2024). Spotlight – migrant workers. Dostupno na: [https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/stories/spotlight-migrant-workers\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/stories/spotlight-migrant-workers_en) [pristupljeno: 4.srpnja, 2024].
13. Eurostat (2020), Minimum wage in the EU. Dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EPRS\\_BRI\(2020\)659294\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EPRS_BRI(2020)659294_EN.pdf) [pristupljeno 10.lipnja, 2024].
14. Ekonomski lab (2017. Hrvatska tijekom dvije recesije. Dostupno na: <https://arhivanalitika.hr/blog/hrvatska-tijekom-prosle-dvije-recesije/> [pristupljeno 4.srpnja, 2024].
15. Hrvatska gospodarska komora (2013). Hrvatsko gospodarstvo 2013. Dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2013godine58edfb7aedf73.pdf> [pristupljeno 10.lipnja, 2024].
16. Jakšić, A. ( 2017), Postoji li mogućnost primjene koncepta fleksigurnosti na tržište rada u Republici Hrvatskoj? *Privredna kretanja i ekonomska politika* 26 (1). Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/282125> [pristupljeno: 10.lipnja, 2024.]
17. Kaufmann, (2024). Njemačka automobilska industrija na prekretnici. Dostupno na: <https://www.dw.com/hr/njema%C4%8Dka-automobilska-industrija-na-prekretnici/a-67718879> [pristupljeno 10.lipnja, 2024].
18. MMF, (2024). Slaba produktivnost i manjak radne snage. Dostupno na: <https://lidermedia.hr/biznis-i-politika/slaba-produktivnost-i-manjak-radne-snage-izazovi-za-buduci-rast-hrvatskog-bdp-a-157488> [pristupljeno 4. srpnja, 2024].
19. Novi list, (2024). Kraha hrvatske brodogradnje: Država je bacila milijarde kuna „lošim đacima”, Debeljak je tek zadnji u nizu. Dostupno na: <https://www.novilist.hr/novosti/kako-je-nasukana-hrvatska-brodogradnja/> [pristupljeno 10.lipnja, 2024].
20. Živković, V (2019.) Utjecaj demografskih trendova i migracija na tržište rada u Republici Hrvatskoj, Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić [pristupljeno: 10.lipnja, 2024.]



## **Popis slika**

Slika 1. Krivulja potražnje za radom.....	5
Slika 2. Krivulja ponude za radom.....	6
Slika 3. Obračun plaće tvrtke Test d.o.o. - primjer .....	12
Slika 4. Minimalne plaće prema skupini i standardu kupovne moći 2020. godine.....	21

## **Popis grafikona**

Grafikon 1. Prosječna bruto plaća u RH 2013. – 2022. godine.....	15
Grafikon 2. Prosječna neto plaća 2013. – 2022. godine.....	16
Grafikon 3. Prosječna isplaćena bruto i neto plaća prema stupnju stručne spreme 2020. godine .....	17
Grafikon 4. Prosječna isplaćena bruto i neto plaća prema stupnju stručne spreme 2021. godine .....	18
Grafikon 5. Minimalne plaće u zemljama članicama EU u 2020. i 2021. godini .....	19