

# Učinci minimalne plaće na zapošljavanje, proizvodnost i životni standard radnika u Hrvatskoj

Zagreb, prosinac 2015.

Studije

## **Studija**

# **UČINCI MINIMALNE PLAĆE NA ZAPOŠLJAVANJE, PROIZVODNOST I ŽIVOTNI STANDARD RADNIKA U HRVATSKOJ**

### **Naručitelj istraživanja:**

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske

### **Autori:**

Danijel Nestić  
Zdenko Babić  
Sanja Blažević

### **Vanjski suradnici:**

Petra Šprajacsek  
Nataša Novaković

Zagreb, prosinac 2015.

## PREDGOVOR

Ova je studija pripremljena od strane stručne skupine u sastavu Danijel Nestić (Ekonomski institut, Zagreb), Zdenko Babić (Studij socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu) i Sanja Blažević (Fakultet ekonomije i turizma „ dr. Mijo Mirković“ Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli). Organizaciju, koordinaciju i stručnu podršku istraživanju pružio je Ekonomski institut, Zagreb. Inicijativa i potpora za izradu studije došla je iz Ministarstva rada i mirovinskog sustava, a glavne sindikalne središnjice i udruga poslodavaca podržale su izradu studije. Svesrdnu pomoć u prikupljanju podataka i organizaciji razgovora sa socijalnim partnerima te korisne savjete i pisane priloge kao vanjske suradnice pružile su Petra Šprajacek (Savez samostalnih sindikata Hrvatske) i Nataša Novaković (Hrvatska udruga poslodavaca). Zahvaljujemo se predstavnicima sindikata i poslodavaca s kojima je razgovarala stručna skupina na njihovom vremenu te korisnim saznanjima i raspravama.

U studiji su prikazani raznovrsni statistički podaci relevantni za razumijevanje uloge minimalne plaće u Hrvatskoj. Iako je najveći dio tih podataka bio javno dostupan u obliku službenih statističkih pokazatelja, dio podataka prikupljen je temeljem posebnog zahtjeva prema Državnom zavodu za statistiku. Tako je zatražen pristup mikro-podacima iz Ankete o radnoj snazi i Ankete o dohotku stanovništva, pristup detaljnim podacima iz Godišnjih izvještaja o zaposlenima i isplaćenoj plaći, te pristup privremenim podacima iz obrade JOPPD obrasca i strukturno-poslovnih pokazatelja poduzeća za 2014. Zahvaljujemo se Državnom zavodu za statistiku što nam je omogućio korištenje ovih podataka.

Izrada studije o učincima minimalne plaće povezana je s Akcijskim planom za uspostavu i uređenje sustava plaća u Republici Hrvatskoj 2015.-2016. koji je Vlada donijela u srpnju 2015. godine. Studija ima za cilj ocijeniti dosadašnje iskustvo s minimalnom plaćom u Hrvatskoj i razmotriti mogućnosti za unaprjeđenje ovog instituta regulacije tržišta rada te na taj način pružiti potporu daljnjem socijalnom dijalogu u cilju prilagodbe sustava minimalne plaće potrebama i ambicijama socijalnih partnera.

Iako smo u studiji nastojali izbjeći činjenične i interpretacijske pogreške, moguće je da su one preostale u sadašnjoj verziji. Pozivamo čitatelje da nam ukažu na takve pogreške kako bi one bile ispravljene u narednim verzijama, kao i u javnoj prezentaciji studije. Isto vrijedi i za sve eventualne tehničke pogreške.

Stavovi izraženi u studiji su autorski stavovi članova stručne skupine i ne treba ih pripisivati institucijama u kojima su oni zaposleni niti vanjskim suradnicima i institucijama iz koji oni dolaze kao ni drugim institucijama koje su povezane s ovim istraživanjem, ponajprije Ekonomskom institutu, Zagreb i Ministarstvu rada i mirovinskog sustava.

## Sadržaj

|   | str.      |
|---|-----------|
| <b>Sažetak.....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>1. Uvod.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>2. Pregled novijih istraživanja o učincima minimalne plaće.....</b>            | <b>18</b> |
| 2.1. Minimalna plaća i zaposlenost.....   | 19        |
| 2.2. Minimalna plaća i životni standard radnika.....                              | 21        |
| 2.3. Minimalna plaća i konkurentnost poduzeća.....                                | 22        |
| 2.4. Istraživanja o učincima minimalne plaće u Hrvatskoj.....                     | 23        |
| <b>3. Minimalna plaća u Hrvatskoj.....</b>  | <b>26</b> |
| 3.1. Pravni okvir sustava minimalne plaća nakon 1998.....                         | 26        |
| 3.2. Apsolutna i relativna visina minimalne plaće.....                            | 27        |
| 3.3. Minimalna plaća i ekonomska kretanja.....                                    | 29        |
| 3.4. Obuhvat minimalne plaće.....   | 31        |
| 3.5. Pokazatelji plaća na osnovi JOPPD obrasca.....                               | 33        |
| <b>4. Međunarodne usporedbe visine minimalne plaće.....</b>                       | <b>36</b> |
| 4.1. Usporedba razine minimalne plaće.....  | 36        |
| 4.2. Omjer minimalne i prosječne plaće.....                                       | 37        |
| 4.3. Minimalna plaća i proizvodnost rada.....                                     | 39        |
| 4.4. Dohodak kućanstava zaposlenika s minimalnom plaćom i linija siromaštva.....  | 41        |
| <b>5. Sektori s niskim plaćama u Hrvatskoj.....</b>                               | <b>43</b> |
| 5.1. Definiranje sektora s niskim plaćama.....                                    | 43        |
| 5.2. Osnovni pokazatelji značaja minimalne plaće za sektore s niskim plaćama..... | 44        |
| 5.3. Pokazatelji zaposlenosti u sektorima s niskim plaćama.....                   | 46        |
| 5.4. Pokazatelji plaća u sektorima s niskim plaćama.....                          | 49        |
| <b>6. Regionalna analiza minimalne plaće.....</b>                                 | <b>54</b> |
| <b>7. Pokazatelji proizvodnosti i profitabilnosti poduzeća.....</b>               | <b>56</b> |
| 7.1. Osnovni strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća.....                        | 56        |
| 7.2. Pokazatelji proizvodnosti i profitabilnosti.....                             | 58        |
| 7.3. Relativni troškovi osoblja.....  | 60        |
| <b>8. Profil primatelja minimalne plaće.....</b>                                  | <b>63</b> |
| 8.1. Proporcija primatelja minimalne plaće 2007.-2014.....                        | 64        |
| 8.2. Ključne karakteristike zaposlenika koji primaju minimalnu plaću.....         | 65        |
| 8.3. Promjene karakteristika primatelja minimalne plaće 2007.-2014.....           | 66        |
| <b>9. Siromaštvo među zaposlenima.....</b>  | <b>70</b> |
| 9.1. Siromaštvo među zaposlenima u EU.....  | 70        |
| 9.2. Siromaštvo zaposlenih i minimalna plaća u Hrvatskoj.....                     | 72        |
| 9.3. Primjeri mjera usmjerenih na smanjivanje siromaštva među zaposlenima.....    | 77        |
| <b>10. Interakcija socijalnih naknada i minimalne plaće.....</b>                  | <b>80</b> |
| 10.1. Zamke nezaposlenosti i neaktivnosti.....                                    | 80        |
| 10.2. Primjer obitelji s dvoje djece.....   | 82        |
| 10.3. Primjer obitelji s troje djece.....   | 82        |
| 10.4. Višečlane obitelji i zamka nezaposlenosti i neaktivnosti.....               | 83        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>11. Usklađivanje visine minimalne plaće.....</b>                       | <b>85</b> |
| 11.1. Donošenje odluke o visini minimalne plaće.....                      | 85        |
| 11.2. Proces donošenja odluke.....  | 86        |
| 11.3. Ključni kriteriji.....  | 88        |
| 11.4. Koordinacija s ostalim politikama.....                              | 92        |
| 11.5. Komunikacija s javnošću.....  | 93        |
| 11.6. Unaprjeđenje statističkog praćenja plaća.....                       | 93        |
| <b>12. Izazovi unaprjeđenja sustava minimalne plaće u Hrvatskoj .....</b> | <b>95</b> |
| <b>Literatura.....</b>  | <b>97</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Dodatak: Izabrani strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća<br/>u sektorima s niskim plaćama.....</b> | <b>102</b> |
|---|------------|

## Popis tablica i slika

|   | str. |
|---|------|
| Tablica 1. Stajališta socijalnih partnera o minimalnoj plaći .....  | 13   |
| Tablica 2. Obilježja dosadašnjeg razvoja sustava minimalne plaće u Hrvatskoj.....   | 14   |
| Tablica 3. Kretanje minimalne i prosječne plaće, 1998. –2015. ....  | 28   |
| Tablica 4. Proporcija primatelja minimalne plaće u ukupnoj zaposlenosti prema različitim izvorima podataka.....                                       | 32   |
| Tablica 5. Osnovni pokazatelji plaća izračunati iz JOPPD obrasca, listopad 2014. ....   | 34   |
| Tablica 6. Distribucija zaposlenika prema visini neto plaće, listopad 2014. ....  | 34   |
| Tablica 7. Sektori s niskim plaćama u Hrvatskoj.....  | 44   |
| Tablica 8. Zaposlenost u sektorima s niskim plaćama, ožujak 2014. ....  | 46   |
| Tablica 9. Struktura zaposlenih prema stručnoj spremi u sektorima s niskim plaćama, ožujak 2014. ....   | 47   |
| Tablica 10. Promjena broja zaposlenih između ožujka 2009. i ožujka 2014. u sektorima s niskim plaćama, prema stručnoj spremi .....                    | 48   |
| Tablica 11. Struktura zaposlenosti prema stručnoj spremi u ožujku 2009. i ožujku 2014.....  | 48   |
| Tablica 12. Struktura zaposlenosti u sektorima s niskim plaćama u ožujku 2009. i ožujku 2014.....   | 49   |
| Tablica 13. Procjena medijana neto plaća u sektorima s niskim plaćama .....   | 50   |
| Tablica 14. Prosječna bruto plaća prema stručnoj spremi u sektorima s niskim plaćama, 2013.....   | 51   |
| Tablica 15. Stopa rasta prosječne bruto plaća prema izabranim stupnjevima stručne spreme u sektorima s niskim plaćama, između 2008. i 2013.....       | 52   |
| Tablica 16. Rast plaća po sektorima sa i bez učinka promjene sektorske i obrazovne strukture zaposlenih, 2008-2013. ....                              | 53   |
| Tablica 17. Osnovni pokazatelji o prosječnim plaćama, udjelu radnika s niskim plaćama i zaposlenosti u sektorima s niskim plaćama po županijama. .... | 55   |
| Tablica 18. Osnovni strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća prema skupinama djelatnosti ..   | 57   |
| Tablica 19. Proizvodnost i profitabilnost u sektorima s niskim plaćama.....   | 59   |
| Tablica 20. Relativni troškovi osoblja u sektorima s niskim plaćama .....   | 61   |
| Tablica 21. Bruto minimalna plaća i procjena neto minimalne plaće od 2007. do 2014.....   | 63   |
| Tablica 22. Radnici obuhvaćeni minimalnom plaćom od 2007. do 2014.....  | 64   |
| Tablica 23. Karakteristike zaposlenika primatelja minimalne plaće, 2014.....  | 65   |
| Tablica 24. Struktura zaposlenika primatelja minimalne plaće po spolu i djelatnostima, 2012.  | 66   |
| Tablica 25. Dinamika siromaštva među zaposlenima u EU28, 2010.-2014. ....   | 72   |
| Tablica 26. Stopa rizika od siromaštva prema najčešćem statusu u aktivnosti i spolu, 2013. ....   | 74   |
| Tablica 27. Stopa rizika od siromaštva za zaposlenike, 2013.....  | 74   |
| Tablica 28. Procjena broj zaposlenika s minimalnom plaćom na osnovi ADS 2013 .....  | 74   |
| Tablica 29. Raspodjela zaposlenika s minimalnom plaćom prema dohodovnim kvintilima, 2013.....   | 75   |

|  |     |
|--|-----|
| Tablica 30. Demografski pokazatelji kućanstava s članovima koji primaju minimalnu plaću na osnovi ADS 2013. ....         | 76  |
| Tablica 31. Ekonomska situacija kućanstava s članovima koji primaju minimalnu plaću, 2013. ....                          | 76  |
| Tablica 32. Interakcija socijalnih naknada i minimalne plaće: potencijalna zamka neaktivnosti .....                      | 81  |
| Tablica 33. Primjer pregleda kretanja ključnih pokazatelja za ocjenu potrebe za usklađivanjem minimalne plaće. ....      | 90  |
| Tablica 34. Primjer tabličnog pregleda prognoza ključnih ekonomskih pokazatelja za 2016. ....                            | 91  |
| Tablica D1. Broj poduzeća u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. ....   | 102 |
| Tablica D2. Promet u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. ....  | 103 |
| Tablica D3. Dodana vrijednost u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. ....   | 104 |
| Tablica D4. Bruto poslovni višak u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. ....  | 105 |
| Tablica D5. Plaće i nadnice u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. ....   | 106 |
| Tablica D6. Broj zaposlenih osoba u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. ....   | 107 |
| Tablica D7. Broj plaćenih zaposlenika u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. ....                                     | 108 |
|  |     |
| Slika 1. Iznos bruto minimalne plaće i omjer minimalne i prosječne bruto plaće .....                                     | 29  |
| Slika 2. Omjer minimalne i prosječne plaće, bruto i neto .....   | 29  |
| Slika 3. Zaposlenost, realna minimalna i realna prosječna bruto plaća .....  | 30  |
| Slika 4. Realna minimalna bruto plaća po mjesecima .....   | 31  |
| Slika 5. Distribucija frekvencija bruto plaća, listopad 2014. ....   | 35  |
| Slika 6. Minimalna plaća u europskim zemljama u mjesečnom bruto iznosu u prvom polugodištu 2015. ....                    | 37  |
| Slika 7. Minimalna plaća prema paritetu kupovne snage u europskim zemljama u bruto iznosu u prvom polugodištu 2015. .... | 37  |
| Slika 8. Minimalna plaća u postotku prosječne mjesečne bruto plaće u EU, 2014. ....                                      | 38  |
| Slika 9. Promjena omjera minimalne i prosječne plaće u EU između 2008. i 2014. ....                                      | 38  |
| Slika 10. Omjer minimalne plaće i BDP-a po stanovniku u EU .....   | 39  |
| Slika 11. Omjer minimalne plaće i bruto dodana vrijednosti po zaposlenom u EU. ....                                      | 40  |
| Slika 12. Ekvivalentni raspoloživi dohodak kućanstva zaposlenika na puno radno vrijeme na minimalnoj plaći, 2013. ....   | 41  |
| Slika 13. Omjer minimalne i prosječne bruto i neto plaće po županijama, 2013. ....                                       | 54  |
| Slika 14. Prerađivačka industrija u EU: proizvodnost rada prilagođena za troškove osoblja u 2013. ....                   | 60  |
| Slika 15. Prosječni troškovi osoblja po plaćenom zaposleniku u proizvodnji odjeće u EU u 2013. ....                      | 62  |
| Slika 16. Odnos prema nositelju kućanstva u strukturi primatelja minimalne plaće, 2007.- 2014. ....                      | 67  |
| Slika 17. Spolna struktura primatelja minimalne plaće, 2007.-2014. ....  | 67  |
| Slika 18. Distribucija prihoda kućanstava primatelja minimalne plaće, 2007.-2014. ....                                   | 68  |
| Slika 19. Starosna struktura primatelja minimalne plaće, 2007.-2014. ....  | 69  |
| Slika 20. Zaposleni siromašni u EU prema tipu ugovora o radu, 2014. ....   | 72  |

## SAŽETAK

Ova je studije imala za cilj analizirati obuhvat i učinke minimalne plaće na zapošljavanje, proizvodnost i životni standard radnika u Hrvatskoj. Temeljem dobivenih rezultata predložene se promjene u sustavu minimalne plaće. Prezentirana je analiza dio procesa Nacionalnog programa reformi odnosno Akcijskog plana Vlade za uspostavu i uređenje sustava plaća u Republici Hrvatskoj 2015. - 2016. koji je vezan uz preporuke Europskog vijeća u okviru procesa Europskog semestra.

Minimalna je plaća jednostavan instrument regulacije tržišta rada ali s višestrukim učincima. Već su i sama očekivanja od politike minimalne plaće različita kod pojedinih socijalnih partnera i pokrivaju čitavu lepezu željenih ciljeva od borbe poput eksploatacije radnika, siromaštva i niske proizvodnosti do povećanja poreznih prihoda ili osjećaja pravednosti u društvu. Istodobno, uz željene ciljeve otvaraju se pitanja mogućih neželjenih posljedica rasta minimalne plaće kao što su smanjivanje zaposlenosti i intenziteta rada, gašenje poduzeća zbog gubitka profitabilnosti i konkurentnosti, kompresije skale plaća i negativnog učinka toga na proizvodnost ili smanjivanje poticaja za sindikalno udruživanje i sindikalno pregovaranje. Istraživanja pokazuju da konkretni gospodarski i socijalni učinci minimalne plaće ovise o širem kontekstu u kojemu se vodi politika minimalne plaće, a kojeg čini gospodarsko, društveno i političko okruženje.

Na stupanj prihvatljivosti određenog sustava minimalne plaće u nekom društvu snažno utječu stavovi i očekivanja ključnih dionika, prije svega socijalnih partnera; vlade, poslodavaca i sindikata. Stoga su se ovom studijom, osim analize bazirane na statističkim podacima, nastojali primjereno obuhvatiti stavovi svih čimbenika socijalnog dijaloga uz prikaz konteksta u kojemu se institut minimalne plaće u Hrvatskoj razvijao. Tako se sama metodologija izrade studije temelji se na kvantitativnom i kvalitativnom istraživanju. U kvantitativnom dijelu su prikupljeni, analizirani i prikazani brojni numerički pokazatelja iz ključnih područja na koja bi minimalna plaća mogla utjecati. Kod kvalitativnog dijela istraživanja prikupljena su saznanja i iskustva radnika i poslodavaca suočenih sa isplatama minimalnih plaća. Ta su saznanja nadopunjena razgovorima sa čelnicima udruge poslodavaca i ključnih sindikalnih središnjica te sa sindikalnim povjerenicima u poduzećima koja isplaćuju minimalne plaće i iz nekoliko sektora najizloženijih minimalnoj plaći.

Pregled istraživanja o učincima minimalne plaće na gospodarska i socijalno kretanja ne ukazuje na jednoznačne zaključke niti u teorijskom niti empirijskom pogledu. Minimalna plaća nije jedini instrument podizanja plaća ili smanjivanja siromaštva te djeluje u kompleksnom makroekonomskom okruženju u kojemu se istovremeno događaju brojni procesi zbog čega je teško izolirati utjecaj minimalne plaće na ključna područja interesa, ponajprije zaposlenost, proizvodnost, životni standard radnika ili siromaštvo. Empirijska istraživanja često pronalaze određeni negativan utjecaj povećanja minimalne plaće na zaposlenosti, ali se isto tako pokazuje da je taj učinak vrlo mali u svim slučajevima u kojima se radi o umjerenom rastu minimalne plaće. S druge strane, povećavaju se primanja radnika s niskim plaćama što njih i njihove obitelji stavlja u povoljniji položaj. Što se tiče utjecaja na distribuciju plaća, uočena su dva moguća učinka – učinak kompresije plaća i učinak povećanja cijele skale plaća. Efekt kompresije se događa kada se smanjuje razlika između viših i nižih plaća, odnosno smanjuje nejednakost plaća. No umjesto toga moguće je učinak povećanja jednog dijela plaća, ili svih plaća iznad minimalne plaće i očuvanje relativnih odnosa među plaćama. Tako, u slučaju povećanja minimalne plaće poslodavac može odlučiti



povećati plaće i onih radnika čije su plaće bile nešto veće od minimalnih kako bi se očuvali relativni odnosi između plaća i spriječio gubitak motivacije i smanjenje proizvodnosti takvih radnika.

Istraživanja najčešće pokazuju ograničene mogućnosti minimalne plaće u području smanjivanja siromaštva radnika s obzirom da radnici koji primaju minimalnu plaću nisu nužno siromašni, a siromašne osobe vrlo često ne rade i ne primaju plaću. Većina literature ne ukazuje na značajan utjecaj minimalne plaće na konkurentnost s obzirom da mnogi drugi faktori poput odnosa proizvodnosti i troškova (ukupni troškovi rada, porezno opterećenje, troškovi regulacije, cijene komunalnih usluga i drugi troškovi poslovanja) ili nepovoljne gospodarske klime predstavljaju značajnije odrednice konkurentnosti nego sama minimalna plaća. No svakako treba istaknuti dozu opreza prilikom tumačenja zaključaka različitih istraživanja zbog metodoloških poteškoća izoliranja konkretnog utjecaja minimalne plaće. Bitno je naglasiti i da kod različitih zemalja djeluju različiti gospodarsko-društvene čimbenici što svakako utječe na različite učinke uspostavljenog sustava minimalne plaće.

Sustav minimalne plaće u Hrvatskoj *de facto* postoji od 1998. godine, premda je Zakon o minimalnoj plaći prvi puta donesen tek sredinom 2008. godine. Od 1998. do 2008. najniža je plaća bila određena Odlukom o proširenju kolektivnog ugovora o visini najniže plaće čime je ona postala obveznom u primjeni za sve zaposlenike na području Republike Hrvatske. Ta je najniža (minimalna) plaća bila definirana kao najniža osnovica za plaćanje doprinosa za socijalna osiguranja, a nju je određivao ministar financija. Zakon o minimalnoj plaći iz 2008. godine te novi Zakon o minimalnoj plaći iz 2013. godini propisali su pokazatelje o kojima treba voditi računa kod određivanja visine minimalne plaće, a jasno su propisane i kazne za nepoštivanje obveze isplate minimalne plaće, čime je pravno osnažen sustav minimalne plaće. Ipak, u provedbi oba navedena zakona pojavile su se poteškoće, najprije one vezane uz redovito godišnje usklađivanje minimalne plaće. To je pitanje sada ponovo otvoreno od strane socijalnih partnera, a ova bi studija trebala poslužiti kao podloga za raspravu o modifikaciji sustava minimalne plaće.

Nominalni je iznos minimalne plaće u Hrvatskoj kontinuirano rastao od 1998. godine da bi u 2015. godini dosegao 3.029,55 kuna bruto, odnosno 2.423,64 kuna neto. Udio minimalne bruto plaće u prosječnoj bruto plaći je 1998. godine iznosio 33,2% dok nepotpuni podaci za 2015. godinu ukazuju na omjer od 37,6%. Što se tiče kretanja minimalne plaće u realnim terminima, ona je uglavnom postupno rasla tijekom razdoblja primjene, premda je gospodarska kriza godine utjecala najprije na usporavanje rasta u 2009. a potom i pad realne minimalne plaće od 2010. do 2012. godini. Od 2013. do 2015. je minimalne plaće ponovno rasla u realnim terminima i gotovo u cijelosti nadoknadila pad iz razdoblja recesije. Procjena broja primatelja minimalne plaće u Hrvatskoj ovisi o izvoru podataka, obuhvatu zaposlenosti i definiciji primatelja minimalne plaće. Raspon procjene je prilično širok, od 3% do 13% radnika. Najniža procjena od 3% dobiva se pri korištenju podataka iz JOPPD obrazaca koji uključuju zaposlene u pravnim osobama koji su radili puno radno vrijeme za bruto plaću manju ili jednaku minimalnoj plaći. Podaci iz Ankete o radnoj snazi ili Ankete o dohotku stanovništva koji uzimaju u obzir sve zaposlenike kod pravnih i fizičkih osoba u punom radnom vremenu i razmatraju one koji su primali manje ili jednako 110 posto minimalne plaće upućuju na 12%, odnosno 13% primatelja minimalne plaće. Podaci iz Ankete o radnoj snazi ujedno pokazuju kako je udio radnika obuhvaćenih minimalnom plaćom postupno rastao između 2007., kada je bio ispod 4%, i 2014. godine, kada je dosegao 12%.

Iako međunarodne usporedbe visine minimalne plaće ukazuju na neke razlike u relativnoj poziciji Hrvatska u EU u ovisnosti o izabranom pokazatelju, čini da Hrvatska tu ne odskoče u odnosu na svoju razinu razvijenosti, barem ne u smjeru niske razine. Od zemalja EU, najvišu minimalnu plaću ima Luksemburg, 1.923 eura u prvome polugodištu 2015., dok najnižu ima Bugarska, 184 eura. Minimalna plaća u Hrvatskoj sa 396 eura je nešto manja od minimalne plaće u Poljskoj, ali zato veća nego u Estoniji, Slovačkoj, Latviji, Mađarskoj i Češkoj. Prema podacima iz 2014. godine, najviši udio minimalne plaće u prosječnoj plaći ima Slovenija, 51,3%, dok najniži ima Češka sa 33,3%. Hrvatska sa 37,8% te je godine imala šesti najniži udio u EU. No, prema omjeru minimalne plaće i BDP-a, Hrvatska je imala sedmu najvišu razinu, a prema omjeru minimalne plaće i linije siromaštva za jednočlano kućanstvo šestu najvišu razinu u EU.

U cilju boljeg fokusiranja na sektorske i regionalne učinke minimalne plaće, u studiji je predložena lista od trinaest sektora s niskim plaćama i pet županija u kojima minimalna plaća ima velik značaj za lokalno gospodarstvo. Sektori s niskim plaćama izabrani su prema nekoliko kriterija na osnovi podataka za ožujak 2014. iz Godišnjeg izvještaja o zaposlenima i isplaćenju plaći DZS-a. Radi se o sektorima u kojima neto plaću ispod 2.500,00 kn prima više od 10% zaposlenika tog sektora, u kojima je najmanje 500 osoba koje primaju nisku plaću, te kod kojih je omjer neto minimalne plaće i sektorskog medijana neto plaća veći od 60%, a omjer neto minimalne plaće i prosječne sektorske neto plaće veći od 50%. Temeljem ovih kriterija kao sektori s niskim plaćama identificirane su djelatnostima proizvodnje odjeće i tekstila, proizvodnje proizvoda od kože i srodnih proizvoda, gume i plastike, proizvodnje namještaja i proizvoda od drva, djelatnosti usluga u vezi s održavanjem zgrada, zaštitne i istražne djelatnosti, osobne uslužne djelatnosti, te djelatnosti trgovine i građevinarstva. Na temelju istog izvora podataka izdvojeno je pet županija (Varaždinska, Međimurska, Krapinsko-zagorska, Bjelovarsko-bilogorska i Virovitičko-podravska) čija su gospodarstva i zaposlenici posebno izloženi politici minimalne plaće s obzirom na vrlo visok udio minimalne plaće u prosječnoj bruto plaći (iznad 46%) kao i relativno visok udio radnika s niskim plaćama (između 9,2% i 11,4%).

Pokazatelji proizvodnosti i profitabilnosti poduzeća ukazuju na snažan negativan trend tijekom recesijskog perioda, ali i na poboljšanje u 2014. i 2015. godini, premda je većina njih i dalje na razinama nižim nego prije recesije. U poslovnom sektoru gospodarstva (svi sektori bez poljoprivrede, rudarstva, javne uprave, obrazovanja, zdravstva i osobnih usluga) je u 2014., u odnosu na 2008., za 11-12% smanjen broj poduzeća, broj zaposlenih i ukupni troškovi osoblja, dok je promet manji za oko 18%, dodana vrijednosti za 14%, a bruto poslovni višak za 17%. Unutar toga, sektori s niskim plaćama su ipak doživjeli manji pad zaposlenosti, ali zato veći pad dodane vrijednosti i poslovnog viška. No, izvozni sektori s niskim plaćama imali su iznimno snažnu korekciju zaposlenosti, ali zato manji pad dodane vrijednosti i bruto poslovnog viška. Čini se da je 2014. godina donijela stabilizaciju u izvoznim sektorima s niskim plaćama, zaposlenost je blago porasla, 0,4%, a dodana vrijednost i poslovni višak rasli su značajno. Došlo i do rasta troškova osoblja za 6,2%. Ukupno gledajući, ova se kretanja teško mogu povezati ili objasniti kretanjem minimalne plaće.

Fokusirajući se na primatelje minimalne plaće, lako se mogu uočiti njihove specifičnosti u odnosu na prosječne zaposlenike u Hrvatskoj. Kod primatelja minimalne plaće veći je udio žena, 63%, nego što je to slučaj kod prosječne zaposlenosti u Hrvatskoj, 48%. Primatelji minimalne plaće u odnosu na prosječne zaposlenika imaju nižu razinu obrazovanja, rade u sektoru usluga, te češće dolaze iz seoskih sredina. U odnosu na dobnu strukturu svih radnika,

među primateljima minimalne plaće osjetno je veći udio mladih osoba. Čak 75% primatelja minimalne plaće ocjenjuje financijsku situaciju svog kućanstva lošom ili uglavnom lošom.

Pitanje siromaštva među zaposlenima jedno je od ključnih u razmatranju uloge minimalne plaće. Hrvatska je sa oko 6% zaposlenih koji žive u riziku od siromaštva u 2013. ispod prosjeka zemalja EU. Siromaštvo među zaposlenima je znatno rjeđe nego u slučaju prosjeka za ukupno stanovništvo, gdje je ono iznosilo 19,5%. Međutim, među primateljima minimalne plaće je njih 17,1% suočeno s rizikom od siromaštva, pri čemu se kod muškaraca ta proporcija penje na 20%. Raspodjela primatelja minimalne plaće prema dohodovnim kvintilima pokazuje da njihov materijalni status umnogome ovisi o ukupnom blagostanju kućanstva u kojem žive, a ne isključivo o vlastitoj plaći. Tako je od ukupnog broja zaposlenika s minimalnom plaćom u 2013., njih 17,9% živjelo u kućanstvima iz prvog (najsiriromašnijeg) kvintila, tj. oni se bili među 20% najsiromašnijih osoba prema kriteriju ekvivalentnog raspoloživog dohotka. No, 7,4% primatelja minimalne plaće dolazi iz najvišeg kvintila, odnosno iz skupine od 20% najbogatijih osoba u Hrvatskoj prema kriteriju ekvivalentnog dohotka. Najviše primatelja minimalne plaće dolazi iz drugog kvintila (31,9%). Struktura kućanstava među primateljima minimalne plaće pokazuje da od ukupnog broja primatelja njih 34% dolaze iz kućanstava koja imaju ili samo jednog zaposlenika na minimalnoj plaći ili oba na minimalnoj plaći što čini takvo kućanstvo znatno ugroženijim od pojave siromaštva. Kućanstva s primateljima minimalne plaće imaju veći broj djece od prosječnog hrvatskog kućanstva što ukazuje na potrebu posebne društvene brige. Ta se kućanstva više od prosjeka oslanjaju na socijalne transfere. S obzirom da tek 8% siromašnih dolazi iz kućanstava u kojima žive osobe s minimalnom plaćom, proizlazi da se problem siromaštva u Hrvatskoj ne može rješavati isključivo politikom minimalne plaće. Zaključuje se da je potrebno kombinirati institut minimalne plaće i sustav socijalnih naknada, kao i porezni sustav, koji bi trebali u većoj mjeri biti usmjereni na pomoć kućanstvima niskog radnog intenziteta, te posebno kućanstvima s djecom.

Analiza međuovisnosti socijalnih naknada i minimalne plaće u Hrvatskoj upućuje na zaključak da za pojedine tipove kućanstava, ponajprije višečlana kućanstva (4 i više osobe) bez zaposlenih članova i bez prihoda osim po osnovi socijalne skrbi, može djelovati zamka neaktivnosti i zapošljavanja. Za takva kućanstava koja mogu uključivati i malodobnu djecu čak ni kombinacija raspoloživih socijalnih naknada i zaposlenosti jednog člana na poslu s minimalnom plaćom ne osigurava dovoljno prihoda kojima bi se izdigli iznad linije siromaštva.

Nakon analize stanja i dosadašnjeg razvoja sustava minimalne plaće u Hrvatskoj, razmatrana su pitanja mogućeg unaprjeđenja sustava. Jedan dio tih pitanja odnosio se na usklađivanje visine minimalne plaće u Hrvatskoj. Tu su se razmatrale mogućnosti oko procesa donošenja odluka, zatim pokazatelji na kojima bi bilo poželjno bazirati odluku, koordinacija s ostalim politikama i komunikacija s javnošću. Zauzeto je stajalište da proces usklađivanja visine minimalne plaće treba biti jasan i transparentan. Smatra se da je najbolje da konačnu odluku o visini minimalne plaće jednom godišnje donosi Vlada, ali uz prethodnu konzultaciju sa socijalnim partnerima i uz definirani rok za početak konzultacija i krajnji rok za donošenje odluke o visini minimalne plaće. Predlaže se da se iznos minimalne plaće za sljedeću kalendarsku godinu odredi i objavi najkasnije do 30. rujna, odnosno već do 30. lipnja u slučaju značajnijeg rasta. Smatra se kako se donošenje odluke mora temeljiti na stručnoj kvalitativnoj i kvantitativnoj procjeni na bazi šireg skupa pokazatelja koji osim udjela minimalne u prosječnoj plaći, uključuju kretanje zaposlenosti, kretanje nezaposlenosti i

ukupno stanje gospodarstva odnosno gospodarski rast, inflaciju, kretanje u djelatnostima s niskim plaćama i među ugroženim skupinama zaposlenih te druge važne pokazatelje. Smatra se da svakako treba izbjeći donošenje striktnu formulu (indeksacije) za određivanje visine minimalne plaće. Odluka o visini minimalne plaće treba biti koordinirana s drugim politikama, te dobro komunicirana s javnošću, što uključuje promociju važnosti minimalne plaće i otvaranje posebne web stranice koja sadrži ključne informacije o minimalnoj plaći te gdje postoji mogućnost za pitanja i prijavu problema u primjeni Zakona o minimalnoj plaći.

U studiji su otvorena i druga pitanja oko unaprjeđenja sustava minimalne plaće u Hrvatskoj. Tako je kritički razmotrena sadašnja definicija minimalne plaće. Smatra se da bi se moglo propisati da minimalna plaća ne uključuje dodatak za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi ali se upozorava da je takva odluka ekvivalentna odluci o povećanju visine minimalne plaće u većini sektora koji isplaćuju niske plaće, te da ona može dovesti do toga da je najniža cijena rada različita od poduzeća do poduzeća ovisno o uvjetima rada i ugovorima ili interno definiranim dodacima za takve uvjete rada. Ne vide se posebne prednosti u odnosu na sadašnji sustav ako se minimalne plaća definira po satu rada, a očekuju značajni problemi u primjeni ako bi se odredilo da minimalna plaća pokriva standardni radni učinak u sektorima u kojima se plaća određuje prema takvom učinku. Predlaže se kroz razgovor socijalnih partnera o budućem uređenju minimalne plaće provjeriti postoji li spremnosti ili potreba da se omogući da se najniža plaća prema kolektivnom ugovoru odredi 10% ispod razine minimalne plaće umjesto sada dopuštene granice od 5%. Predlaže se osnivanje stalnog neovisnog stručnog povjerenstva (ili instituta/centra za radne odnose) koje bi informiralo socijalne partnere o ključnim gospodarskim i socijalnim kretanjima važnim za određivanje minimalne plaće, predlagalo Vladi visinu minimalne plaće za svaku godinu, te predlagalo druge promjene u sustavu minimalne plaće. Smatra se da bi to bilo dobro rješenje u sadašnjem stanju relativno niskog stupnja povjerenja među socijalnim partnerima i još uvijek nedostajućim analitičkim podlogama i kapacitetima za vođenje politike minimalne plaće.

## 1. UVOD

U Ustavu Republike Hrvatske u članku 56. zapisano je: „Svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život.“ Institut minimalne plaće jedan je od ključnih instrumenata državne regulacije u cilju ostvarivanja takvog prava u slučajevima kada tržišne okolnosti dovode do njegovog narušavanja. Niti Ustav niti zakoni ne daju precizne upute ili definicije koliki minimalne iznos zarade osigurava „slobodan“ i „dostojan“ život. Tako je ukupnom društvenom razvoju, te posebno političkom i ekonomskom procesu prepušteno određivanje razine koja bi osigurala ostvarivanje takvog ustavnog prava.

Minimalna plaća je vrlo jednostavan instrument intervencije u tržišne zakonitosti gdje se zakonom ili sličnim pravnim aktom određuje najniži iznos naknade koja se može primiti kao naknada za redovan rad, a odlikuje je obvezatnost primjene na sve ili gotovo sve zaposlene na nacionalnoj, regionalnoj ili sektorskoj razini. Ona bi trebala zaštititi one s najnižim plaćama, osigurati im poštenu naknadu za izvršeni rad i time spriječiti eksploataciju i smanjiti rizike socijalnog konflikta.

Uz takav glavni cilj minimalne plaće, brojne su rasprave o mogućnostima njegovog što uspješnijeg ostvarenja i popratnim učincima. Minimalna plaća može osigurati prag zarada za one s najnižim plaćama, no iskustva nekih zemalja pokazuju da istovremeno može doći do određenih neželjenih pojava. Poznata je pojava sve veće koncentracije isplaćenih plaća oko minimalne plaće jer poslodavci sada moraju za najslabije plaćene poslove isplatiti minimalnu plaću, ali zato mogu usporiti ili ograničiti napredovanja na bolje plaćene pozicije ili čak smanjiti plaće onih iznad minimalne plaće na razinu minimalne plaće. U takvim okolnostima minimalna plaća može pojačati problem niskih plaća. Konkretni distribucijski učinci minimalne plaće ovise kontekstu ukupnog tržišta rada i nacionalne ekonomije u kojoj ona djeluje. Razvoj sustava minimalne plaće ovisi i o razvijenosti socijalnog dijaloga, stupnju sindikaliziranosti i raširenosti kolektivnih ugovora, što utječe i na razlike u širenju učinaka minimalne plaće na ostale dijelove distribucije plaća. U zemljama u kojima minimalna plaća u okviru sustava kolektivnog pregovaranja uobičajeno služi kao osnovna plaća uz koju se vezuju koeficijenti za različita zanimanja, kao na primjer u Francuskoj, rast minimalne plaće utječe na povećani iznos plaća po cijeloj skali plaća.

Gospodarski i socijalni učinci minimalne plaća predmet su brojnih teorijskih i empirijskih istraživanja i ne može reći da su ona dovela do jasnih i čvrstih zaključaka. Čini se da je minimalna plaća uspješna u ustanovljavanju donje granice plaća za najslabije plaćene radnike i da ona može ojačati ponudu rada, ali da istodobno postoje i rizici u slučaju da se minimalna plaća odredi na razmjerno visokoj razini. Tada može utjecati na smanjenu zaposlenost, povećanu kompresiju plaća oko minimalne plaće, te odljev dijela poslova i radnika u područje sive ekonomije. Često se navodi da minimalna plaća nije najbolji instrument za borbu protiv siromaštva jer su plaće tek dio ukupnog dohotka kućanstva. Na ukupan dohodak snažno utječe stupanj zaposlenosti članova kućanstva, broj sati rada, dobna i spolna struktura kućanstva, te porezni sustav i sustav socijalnih transfera. Minimalna plaća zato može biti dobra nadopuna socijalnoj politici, ali ne može biti zamjena za nju.

Stajališta vlade, sindikata i poslodavaca prema minimalnoj plaći mogu se značajno razlikovati što utječe na oblikovanje politike minimalne plaće u nekoj zemlji (tablica 1.). Vlada može biti zabrinuta za utjecaj minimalne plaće na zaposlenost i inflaciju. Ako propusti urediti

minimalnu plaću na primjerenj razini, može očekivati povećane socijalne troškove radi potrebe sprječavanja siromaštva zaposlenih ili se može suočiti s gubitkom potencijalnih prihoda od poreza i doprinosa. Iako bi joj to odgovaralo, povećanje minimalne plaće samo za sebe vjerojatno neće dovesti do osjetnog smanjenja siromaštva ili povećanja proizvodnosti rada. No, minimalna plaća može smanjiti rizik od siromaštva za određene skupine zaposlenih, može smanjiti nejednakosti u raspodjeli plaća, a može smanjiti i razlike u plaćama između žena i muškaraca (žene češće primaju minimalnu plaću pa će rast minimalne plaće smanjiti rodni jaz u plaćama).

Tablica 1. Stajališta socijalnih partnera o minimalnoj plaći

|            | <b>Potencijalni problemi</b>   | <b>Potencijalna privlačnost</b>  |
|------------|--|--|
| Vlada      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- rizik od povećanja nezaposlenosti</li> <li>- otežano zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih</li> <li>- rizik inflacije potaknute rastom plaća</li> <li>- povećani troškovi javnog sektora</li> <li>- nije najbolji instrument za borbu protiv siromaštva</li> <li>- nije najbolji instrument za povećanje proizvodnosti</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- redistribucija dohotka</li> <li>- smanjivanje jaza u plaćama između žena i muškaraca</li> <li>- smanjivanje rizika siromaštva</li> <li>- povećava prihode od poreza i doprinosa</li> <li>- motivira firme da povećavaju proizvodnost</li> <li>- jednostavnost provedbe</li> </ul> |
| Sindikati  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-narušava načelo dobrovoljnosti kod kolektivnog pregovaranja o plaćama</li> <li>-smanjuje poticaje za članstvo u sindikatu kod najslabije plaćenih radnika</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-povećava mogućnost podizanja cijele „skale“ plaća</li> <li>-u skladu je s borbom za «dostojnu plaću», odnosno plaću dostatnu za normalan život</li> <li>-u skladu sa borbom sindikata za jednakost plaća između žena i muškaraca</li> </ul>  |
| Poslodavci | <ul style="list-style-type: none"> <li>-narušava strukturu plaća, gubi se veza između plaća i proizvodnosti</li> <li>-ugrožava međunarodnu konkurentnost</li> <li>-nemogućnost da se viši troškovi rada prebace na krajnjeg korisnika</li> <li>-rizici od zatvaranja poduzeća</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-ograničava nelojalnu konkurenciju «divljih» poduzeća</li> <li>-povećava mogućnost za privlačenje odgovarajućih kadrova</li> <li>-povećava percepciju pravednosti (i povećava proizvodnost)</li> <li>-motivira unaprjeđivanje znanja i vještina zaposlenika</li> </ul>              |

Izvor: Prilagođeno prema Grimshaw i Rubery (2010).

Sindikati na minimalnu plaću najčešće gledaju kao na instrument borbe za dostojnu plaću koji je ujedno u skladu sa sindikalnom borbom za smanjenje nejednakosti plaća i smanjenje siromaštva radnika, te može poslužiti kao mehanizam za povećanje cijele „skale“ plaća u slučaju da se minimalna plaća u kolektivnim ugovorima tretira kao osnovna plaća. Rast minimalne plaće može biti signal o poželjnom rastu plaća za sve pregovore o plaćama. Ponekad se prepoznaje da minimalna plaća može smanjiti poticaje za učlanjivanje u sindikat kod najslabije plaćenih radnika.

Poslodavci su vrlo osjetljivi na rizike koje donosi uvođenje ili povećanje minimalne plaće, ali prepoznaju i potencijalne prednosti. Načelna primjedba se odnosi na narušavanje slobode ugovaranja između dviju strana, radnika i poslodavca, koje se opravdava socijalnim razlozima, a što poslodavci smatraju netržišnim ciljem čije ostvarivanje bi u okviru djelokruga javnih politika u cijelosti trebala preuzeti država, dok bi se ostvarivanje ekonomskih ciljeva trebalo prepustiti tržištu. Česta je primjedba kako minimalna plaća negativno utječe na

strukturu plaća, odnosno na raspone plaća, čime se narušava veza između proizvodnosti i plaća, a što može loše utjecati na motivaciju za rad jer zaposleni s najnižom proizvodnošću moraju biti plaćeni jednako ili gotovo jednako kao zaposleni s višom proizvodnošću. Osim toga, za kompanije koje djeluju u izrazito konkurentnim okolnostima, naročito za one na globalnim tržištima na kojima ne mogu utjecati na cijenu proizvoda, rastući se troškovi rada zbog rasta minimalne plaće ponekad teško apsorbiraju što može utjecati na smanjenu konkurentnost, uz rizik smanjivanja zaposlenosti. No, poslodavcima minimalna plaća može biti privlačna, posebno onima u zaštićenim sektorima, odnosno sektorima koji dominantno posluju na domaćem tržištu, jer ograničava konkuriranje ekstremno niskim troškovima rada od strane “divljih” poduzeća, jer povećava ponudu rada i olakšava zapošljavanje i zadržavanje kvalitetnijih radnika, a ujedno povećava proizvodnost i opći osjećaj pravednosti.

Tablica 2. Obilježja dosadašnjeg razvoja sustava minimalne plaće u Hrvatskoj

|                       | <b>Sustav na osnovi kolektivnog ugovora</b>  | <b>Sustav na osnovi Zakona o minimalnoj plaći iz 2008.</b>  | <b>Sustav na osnovi Zakona o minimalnoj plaći iz 2013.</b>  |
|-----------------------|--|---|---|
| Razdoblje primjene:   | Travanj 1998. - lipanj 2008.   | Srpanj 2008. – svibanj 2013.  | Lipanj 2013. -  |
| Pravna osnova         | Odluka o proširenju Kolektivnog ugovora o visini najniže plaće (NN 37/98)  | Zakon o minimalnoj plaći (NN 67/08)   | Zakon o minimalnoj plaći (NN 39/13)   |
| Obuhvat               | Svi zaposlenici  | Svi zaposlenici (za tekstilnu, dravno-prerađivačku i kožarsko-obučarsku industriju, vrijedi snižena minimalna plaća u prve četiri godine primjene Zakona) | Svi zaposlenici u Hrvatskoj (mogućnost da se kolektivnim ugovorom odredi najniža plaća do 5% ispod minimalne plaće)   |
| Početna razina        | Određena odlukom Ministarstva financija (zbog izjednačenosti sa najnižom osnovicom za plaćanje doprinosa za socijalna osiguranja)  | Određena Zakonom o minimalnoj plaći   | Određena Zakonom o minimalnoj plaći   |
| Usklađivanje          | Jednom godišnje (siječanj)   | Jednom godišnje (lipanj)  | Jednom godišnje (siječanj)  |
| Način usklađivanja    | Najprije jednostrana odluka Vlade, zatim u razdoblju 2003.-2008. definirano Zakonom o doprinosima (35% prosječne plaća u razdoblju siječanj-kolovoz iz prethodne godine) | Automatska indeksacija sa rastom plaća i BDP-a iz prošle godine (izračun naveden u Zakonu)  | Odluka Vlade, na prijedlog ministra zaduženog za rad, nakon konzultacija sa socijalnim partnerima, “imajući u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći” |
| Kazne za nepoštivanje | Nisu definirane, nejasno tijelo nadzora primjene   | Određene Zakonom o minimalnoj plaći   | Određene Zakonom o minimalnoj plaći   |

Izvor: Prikaz autora.

Uz takva različita viđenja i očekivanja socijalnih partnera razvijao se sustav minimalne plaće i u Hrvatskoj. Sustav minimalne plaće uveden je početkom 1998. godine sklapanjem Kolektivnog ugovora o visini najniže plaće i njegovim proširivanjem na sve poslodavce i sve

zaposlene u zemlji. Najniža plaća određena je na razini najniže osnovice za plaćanje obveznih doprinosa, a koju je određivao ministar financija. Takav je sustav imao određene prednosti i nedostatke. Kao prednost moglo bi se reći da je održavao stabilnu razinu omjera minimalne i prosječne plaće, a kao zamjerke da je ta razina bila relativno niska (oko 33% prosječne plaće), te da nije postojao dobar mehanizam nadzora i kažnjavanja prekršitelja.

Zakon o minimalnoj plaći iz 2008. povećao je razinu minimalne plaće, uključio kaznene odredbe, te je imao namjeru osigurati postojan rast omjera minimalne i prosječne plaće uvođenjem automatske formule usklađivanja vezane uz kretanje prosječne plaće i BDP-a iz prethodne godine. No u kontekstu gospodarske krize koja je ubrzo uslijedila pokazalo se da formula nije dovoljno precizno definirana niti fleksibilna, te da ne odgovara gospodarskoj stvarnosti jer je bazirana na trendovima iz prethodne godine, a ne tekućim ili očekivanim trendovima. Zakon o minimalnoj plaći iz 2013. osigurao je izlaz iz „zamke“ automatske formule određivanjem redovitog godišnjeg usklađivanja visine minimalne plaće, pri čemu Vlada ima pravo diskrecijske odluke, ali nakon konzultacija sa socijalnim partnerima, te „imajući u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći“. Novi je zakon ujedno povećao početnu razinu minimalne plaće na osnovi formule koja uzima u obzir prag rizika od siromaštva, stopu aktivnosti i stopu inflacije.

U novim gospodarskim okolnostima povezanim sa članstvom u EU i s procesima koordinacije ekonomskih politika na razini EU, došlo je vrijeme da Hrvatska evaluirala svoje dosadašnje iskustvo s minimalnom plaćom i da se razmisli o daljnjim koracima u razvoju sustava.

Na tragu takvog shvaćanja, Vlada je izabrala tročlanu stručnu skupinu za zadatakom da pripremi studiju o učincima minimalne plaća na zapošljavanje, proizvodnost i životni standard radnika u Hrvatskoj. Studija je trebala ispuniti tri temeljna zadatka: i) ocijeniti dosadašnji razvoj sustava minimalne plaće, ii) predložiti proces i pokazatelje za redovito usklađivanje visine minimalne plaće, te iii) predložiti promjene u sustavu minimalne plaće. Ova je studija odgovor stručne skupine na te zadatke.

Sama inicijativa za analizu sustava minimalne plaće u Hrvatskoj povezana je s procesom Europskog semestra. Zbog kršenja pravila fiskalnog deficita i javnog duga, Hrvatska se nalazi u proceduri prekomjernog deficita. Osim fiskalnih neusklađenosti, Hrvatska je od strane Europskog vijeća ocijenjena kao zemlja sa prekomjernim makroekonomskim neravnotežama. U takvim okolnostima europske institucije u okviru procesa Europskog semestra s posebnom pozornošću razmatraju makroekonomsko stanje u zemlji i izdaju svoje preporuke mjera i politika (eng. *country-specific recommendations*). Preporuke Europskog vijeća za Hrvatsku za 2014. i 2015. sadržavale su i preporuke vezane uz politiku plaća. Preporuke za 2014. odnosile su se na potrebu analize sustava određivanja plaća u Hrvatskoj i razmatranja mogućnosti boljeg usklađivanja kretanja proizvodnosti i plaća. Kao odgovor na takvu preporuku, Vlada je provela istraživanje uz pomoć skupine neovisnih stručnjaka. Međutim, u Nacionalnom programu reformi iz 2015. nisu bile ugrađene konkretne mjere politike plaća, već općenita najava reforme sustava plaća u javnoj upravi i javnim službama, te najava donošenja akcijskog plana za provedbu cjelovite reforme sustava plaća. Stoga se Europsko vijeće u Preporukama iz 2015. ponovno dotaknulo politike plaća gdje su zatražene konkretne akcije temeljem ranije provedene analize. Preporučeno je rješavanje slabosti u sustavu određivanja plaća u konzultaciji sa socijalnim partnerima i u skladu s nacionalnom praksom, a s ciljem usklađivanja plaća s proizvodnošću i makroekonomskim uvjetima.



Slijedom ovih preporuka i najave iz Nacionalnog programa reformi, Vlada je 30. srpnja 2015. donijela Akcijski plan za uspostavu i uređenje sustava plaća u Republici Hrvatskoj 2015. – 2016. Taj plan je odredio četiri ključna cilja, a jedan od ciljeva je „preispitivanje načina utvrđivanja minimalne plaće u odnosu na njezin mogući utjecaj na radno intenzivne sektore i djelatnosti te utjecaj na socijalnu isključenost“. U skladu s time trebalo je „izraditi analizu utjecaja minimalne plaće na produktivnost, socijalnu isključenost i siromaštvo“, a nju treba izraditi stručna skupina. Akcijski plan predviđa da će se nakon izrade analize u siječnju 2016. održati konferencija o minimalnoj plaći, da će se u veljači osnovati tripartitna radna skupina za izradu izmjena Zakona o minimalnoj plaći, te da će se eventualne promjene zakona dogoditi u drugom tromjesečju 2016. godine.

Ova je studija dio aktivnosti predviđenih Akcijskim planom. Radi se o analizi utjecaja minimalne plaće na produktivnost, socijalnu isključenost i siromaštvo koju je pripremila stručna skupina, a koja bi trebala pružiti podlogu za konzultacije socijalnih partnera oko politike minimalne plaće u Hrvatskoj. Uz takvu svrhu ona je velikim dijelom fokusirana na pružanje što šireg skupa podataka, usporedbi i procjena vezanih uz minimalnu plaću u Hrvatskoj. Stoga je u njoj sadržan pregled kretanja minimalne plaće u Hrvatskoj u usporedbi s ključnim gospodarskim pokazateljima, te u usporedbi sa stanjem i kretanjima u zemljama EU. Posebna je pozornost posvećena sektorima s niskim plaćama na koje politika minimalne plaće ima najveći utjecaj. Definirano je 13 sektora koji zahtijevaju posebnu pozornost prilikom vođenja politike minimalne plaće. Za te je sektore pripremljen niz pokazatelja zaposlenosti, plaća, proizvodnosti i profitabilnosti. Značaj minimalne plaće procijenjen je i na razini županija, gdje je prepoznato pet županija na čija bi gospodarstva i zaposlene minimalna plaća mogla imati najveći utjecaj. Posebna pozornost je posvećena boljem upoznavanju demografske i socijalne slike primatelja minimalne plaće. Razmotreni su pokazatelji siromaštva među primateljima minimalne plaće. Sustav socijalnih naknada u nekim slučajevima može destimulirati zapošljavanje, posebno na slabije plaćenim poslovima, odnosno na poslovima gdje se isplaćuju minimalne plaće i takvi su slučajevi prepoznati i u ovoj studiji.

Osim analize stanja, ova je studija razmatrala procese i pokazatelje koji bi mogli usmjeravati usklađivanje visine minimalne plaće u Hrvatskoj. Stručna je skupina bila suočena sa različitim prijedlozima socijalnih partnera koji su išli od uspostave skupa indikatora koji bi gotovo po automatizmu generirao određeni rast minimalne plaće do preporuka znatno labavijih aranžmana. Studija je ponudila određene procedure, kao i skup pokazatelja koje bi razmatrati prilikom utvrđivanja visine minimalne plaće, ali nisu ponuđeni gotovi numerički recepti za buduća usklađivanja. U studiji su razmotrena neka ključna otvorena pitanja sadašnjeg sustava minimalne plaće u Hrvatskoj i ponuđena razmišljanja o poželjnim promjenama zakonske regulacije minimalne plaće.

Istraživanje u okviru ove studije bilo je metodološki usmjereno prema pružanju što bolje podloge za daljnje konzultacije socijalnih partnera u pogledu politike minimalne plaće. Ono je imalo kvantitativni i kvalitativni dio. U okviru kvantitativnog dijela analizirani su raspoloživi podaci o kretanju minimalne plaće, zaposlenosti, proizvodnosti i životnog standarda. Istraživanje je imalo i svoj kvalitativni dio u okviru kojeg je stručna skupina imala veći broj intervjua sa predstavnicima socijalnih partnera. Provedene su dvije grupe intervjua: i) intervjui s čelnicima udruge poslodavaca i ključnih sindikalnih središnjica; ii) intervjui sa sindikalnim povjerenicima, i odvojeno s poslodavcima (direktorima) nekoliko poduzeća u kojima se isplaćuju minimalne plaće. Na taj je način stručna skupina dobila vrijedna saznanja

o učincima minimalne plaće na poslovanje poduzeća, proizvodnost, motivaciju za rad, zaposlenost, životni standard i obiteljski život radnika.

Studija nije dala jasne i čvrste odgovore oko dosadašnjih učinka minimalne plaće na zaposlenost, proizvodnost ili siromaštvo radnika u Hrvatskoj. No imajući u vidu sve prijevode u etabliranim međunarodnim istraživanjima, nestabilno razdoblje koje je trebalo pokriti analizom u kojem su se preklapali učinci gospodarske krize, strukturnih promjena i minimalne plaće, slabu dostupnost detaljnih podataka na razini poduzeća i zaposlenika, činjenicu da je minimalna plaća samo dio ekonomskih i socijalnih politika koje su se poduzimale i vrlo kratak rok za ovo istraživanje, zasigurno bi bilo preambiciozno očekivati takav odgovor od ove studije. No, vjerujemo da studija sadrži dovoljno podataka i saznanja koja bi trebala unaprijediti socijalni dijalog oko ove teme i barem dijelom upotpuniti jaz znanja o stanju stvari s minimalnom plaćom u Hrvatskoj.

## 2. PREGLED NOVIJIH ISTRAŽIVANJA UČINAKA MINIMALNE PLAĆE

Učinci minimalne plaće jedno je od najčešće istraživanih pitanja u ekonomiji rada s raspravom dužom od 150 godina. Stoga sumiranje zaključaka iz opsežne literature treba započeti definiranjem ključnih područja razmatranja. Za potrebe ove studije, osvrt na dosadašnje zaključke učinit će se prema učincima minimalne plaće na tri relevantne društveno-ekonomske varijable; a) zaposlenost, b) životni standard radnika i c) konkurentnost poduzeća. Unutar svakog razmatranog učinka postoje protivnici, pobornici ali i neutralni analitičari instrumenta minimalne plaće što čini pitanje uloge i značaja minimalne plaće jednim od najkontroverznijih pitanja u ekonomskoj literaturi.

Razlozi neslaganja istraživača proizlaze iz različitih razloga poput odabira teorijskog/empirijskog modela, intenzivnijeg utjecaja drugih neopaženih varijabli (stopa rasta BDP-a, stupanj industrijske proizvodnje, međunarodne prilike, poslovni ciklusi...), niskih udjela obuhvaćenih radnika u ukupnome broju radnika, različitosti u tržišnim strukturama, načinima reguliranja minimalne plaće u različitim geografskim područjima, vremenskom obuhvatu analize, odabiru varijable minimalne plaće ali i pristranosti pri objavljivanju radova.

Literatura o učincima minimalnoj plaći nije jednoliko distribuirana s obzirom na rezultate, odnosno veći dio literature potvrđuje tezu o negativnim učincima minimalne plaće što povlači pitanje o mogućoj pristranosti objavljivanja (engl. *publication selection bias*) s obzirom da novija literatura, o čemu će u nastavku biti riječi, ne potvrđuje negativnu vezu između minimalne plaće i zaposlenosti, kao i većine promatranih ekonomskih varijabli. Doucouliagos i Stanley (2009) su temeljem dobivenih rezultata meta analize na uzorku od 64 američka istraživanja zaključili da je literatura kontaminirana pristranošću odabira radova za objavu. Dokazali su tvrdnju da su urednici časopisa skloniji objavljivanju članaka u kojima se potvrđuje teza o negativnoj vezi minimalne plaće i odabranih socio-ekonomskih varijabli. Eliminiranjem pristranosti nisu uočili postojanje negativne veze između minimalne plaće i najčešće istraživane varijable, zaposlenosti. Čak i ukoliko postoji statistički značajna negativna veza, napominju da riječ o vrlo niskoj praktičnoj vrijednosti. Osim njih, Wolfson i Belman (2014) proveli su meta analizu studija o učincima minimalne plaće. Identificirali su 27 istraživanja i više od 200 procjena učinaka minimalne plaće na zaposlenost te zaključili da nema negativnog utjecaja na zaposlenost. S druge strane, Neumark i Wascher su 2006. godine u svojoj analizi više od 33 studije ukazali na statistički značajan negativan utjecaj na zaposlenost. Razliku u zaključcima možemo opravdati različitim obuhvatom istraživanja.

Većina se istraživanja bavi dokazivanjem veze između minimalne plaće i zaposlenosti no ono što treba naglasiti jest da nijedan od autora ne dovodi u pitanje potrebu postojanja minimalne plaće kao korektivnog instrumenta na tržištu rada već načina uvođenja i same visine, odnosno potencijalnog povećanja i učinaka koje bi navedeno povećanje imalo na različite segmente tržišta rada ali i gospodarstva općenito. Prema Belseru i Sobecku (2012., str. 125.) nerealno visoka minimalna plaća može uzrokovati inflaciju, nezaposlenost ali i nepridržavanje zakona. S druge strane, nisko određena minimalna plaća može biti neefikasna i dovesti do siromaštva radnika.

## ***2.1. Minimalna plaća i zaposlenost***

U daljnjem osvrtu analizirat će se novija literatura o učincima minimalne plaće na zaposlenost, životni standard radnika i konkurentnost poduzeća. Kako je riječ o međusobno povezanim i teško odvojivim čimbenicima, analiza će se u mnogim dijelovima isprepletati s obzirom da su mnogi autori istovremeno razmatrali utjecaj na dvije ili više varijabli.

Ono što se može zaključiti nakon analize više stotina izvora literature jest da se ne može sa sigurnošću tvrditi da postoji negativna veza između minimalne plaće i agregatne razine zaposlenosti. U mnogim novijim studijama, ako je i dokazana statistički značajna veza, učinci su s praktične strane minimalni. Što se tiče utjecaja na plaće, iako postoje raznovrsni zaključci, može se uočiti pozitivna veza odnosno da povećanje minimalne plaće utječe na povećanje plaća primatelja minimalne plaće što je logično s obzirom na obvezujuće zakonske propise no zbog mogućeg efekta prelijevanja po cijeloj distribuciji plaća, upitno je smanjenje nejednakosti plaća. Učinak minimalne plaće na smanjenje siromaštva radnika nije sa sigurnošću dokazan.

Novi val literature o učincima minimalne plaće na zaposlenost započeo je 1980-ih godina 20. stoljeća a dijeli se na tri razdoblja, ovisno o korištenoj metodologiji i zaključcima. Prvo razdoblje obuhvaća dekadu 80-ih godina i ističe značaj neoklasičnog modela prema kojemu povećanje minimalne plaće smanjuje zaposlenost. Drugi period započinje 90-ih godina i traje do početka 2000-ih a obilježava ga burna rasprava između pobornika i protivnika minimalne plaće. Treći period obuhvaća novije razdoblje, od 2005. godine, u kojemu se odbacuje postojanje efekta minimalne plaće na zaposlenost (bilo pozitivnog bilo negativnog) i kritiziraju se dosadašnja istraživanja s metodološkog aspekta.

Početak 80-ih godina u Sjedinjenim Američkim Državama stvorio se svojevrsni konsenzus među ekonomistima o negativnim učincima minimalne plaće na zaposlenost zbog studije Američke komisije zadužene za istraživanje trendova na tržištu rada iz 1981. godine (Report of the Minimum Wage Study Commission, 1981). Studijom se utvrdio negativan utjecaj minimalne plaće na zaposlenost mladih. Nakon te studije objavljeno je popularno istraživanje Browna, Gilroya i Kohena 1982. godine. Oni su u svome radu „The Effect of The Minimum Wage on Employment and Unemployment“ potvrdili tezu tradicionalnog neoklasičnog modela utjecaja minimalne plaće kojim su dokazali negativnu vezu između povećanja minimalne plaće i zaposlenosti mladih radnika. Empirijski su dokazali da povećanje nacionalne (federalne) razine minimalne plaće za 10% utječe na smanjenje broja zaposlenih mladih osoba između 1% i 3%. Nakon njihovog istraživanja slijedilo je desetljeće bez značajnijih istraživanja o ulozi i učincima minimalne plaće.

Razvoj tehnologije i ekonometrijskih spoznaja u 90-im godinama 20. stoljeća dovelo je do obnovljene diskusije o učincima minimalne plaće. Pojavila se nova struje pobornika politike minimalne plaće predvođenih Cardom i Kruegerom. Njihova su istraživanja fokusirana na studije slučaja (odabranih djelatnosti pod utjecajem minimalne plaće) kao i panel analiza. Card (1992) je dokazao da povećanje razine minimalne plaće od 27% utječe na povećanje primanja nisko plaćenih radnika i mladih osoba između 5% i 10% uz nepostojanje negativnog utjecaja na razinu zaposlenosti. Card je u suradnji s Kruegerom (1994) analizirao promjenu razine zaposlenosti nakon povećanja minimalne plaće na uzorku restorana brze hrane u Kaliforniji i New Jerseyu. Potvrdili su tezu o nepostojanju negativnog utjecaja povećanja minimalne plaće na zaposlenost što je dovelo u pitanje opstojnost neoklasičnog modela te su se pojavile nove teorijske pretpostavke u okviru kojih tržište rada djeluje u drugačijim

tržišnim strukturama. Svoja su istraživanja prikazali u popularnoj knjizi „Myth and Measurement“ 1995. godine.

Najpopularniji kritičari minimalne plaće a time i Carda i Kruegera su Neumark i Wascher. Kritizirali su studije Carda i Kruegera s metodološkog aspekta (nemogućnost generaliziranja zbog studija slučaja, upitan uzorak). Oni u svojim radovima potvrđuju tezu o negativnoj korelaciji minimalne plaće i zaposlenosti. Prema njima je povećanje minimalne plaća pitanje protuteže (trade-off). Jedan dio zaposlenika osjetit će povećanje plaće no dio zaposlenika će osjetiti gubitak zbog gubitka zaposlenja. Na nositeljima javne politike je da procijene jesu li koristi koje ostvaruje jedna grupa veći od gubitaka druge grupe na tržištu rada. Svoje su dugogodišnje zaključke izložili u knjizi objavljene 2008. godine pod naslovom „Minimum Wages“.

Osim na relaciji Card/Krueger i Neumark/Wascher, mnogi drugi autori vodili su diskusiju o posljedicama povećanja minimalne plaće. Primjerice, Prasch je bezuvjetno u svome poznatome članku iz 1996. godine podržao uvođenje kao i (osjetno) povećanje minimalne plaće, a što je Fischer 1997. godine doveo u pitanje rekavši da nije moguće zanemariti potencijalne negativne troškove koje povećanje minimalne plaće može iziskivati. Pozitivni efekti su jasni (povećanje razine plaća, povećanje potrošačke moći) no negativni efekti su po njemu itekako mogući (smanjenje zaposlenosti).

U novije doba, od 2009. godine, nekoliko studija (Addison, Blackburn, Cotti, 2009; Dube, Lester, Reich, 2010, Allegretto i ostali, 2013; Giuliano, 2013; Hirsch, Kaufman, Zelenska, 2011; Manning, 2012) je kritiziralo metodološki okvir istraživanja Neumarka i Waschera te dovelo u pitanje dosadašnje zaključke o štetnim posljedicama povećanja minimalne plaće po zaposlenost. Njihov zaključak ide u smjeru nepostojanja utjecaja (bilo pozitivnog bilo negativnog) na zaposlenost. Uslijedio je odgovor Neumarka, Salasa i Waschera (2014) koji odbacuju prigovore i opovrgavaju takav zaključak čime se nastavlja diskusija o potencijalnim učincima minimalne plaće.

Moguće nepostojanje negativnog efekta, a što je u suprotnosti sa tradicionalnim neoklasičnim modelom, objašnjava se različitim faktorima odnosno kanalima prilagođavanja. S mikroekonomskog aspekta, poslodavci mogu prilagoditi svoje poslovanje povećanim troškovima rada i time neutralizirati potencijalno negativan učinak minimalne plaće, primjerice smanjenjem sati rada (Schmitt, 2014.). Zatim moguće je smanjenje izdataka za druge pogodnosti koje radnik ostvaruje radnim odnosom, primjerice za usavršavanje ili isplatu prigodnih nagrada i poklona (stimulacije, božićnice). Također povezano sa smanjenjem sati rada, može se dogoditi promjena u strukturi zaposlenih pa veći dio radnika bude angažiran putem ugovora na određeno vrijeme. Isto tako, obrazovaniji radnici mogu zamijeniti niže obrazovane radnike i njihove radne zadatke što naposljetku niže obrazovane radnike čini suvišnima dok visoko obrazovani radnici osjete intenziviranje radnih poslova. Osim prelijevanja viših troškova rada na radnike, moguće je prelijevanje na potrošače u vidu povećanih cijena proizvoda čime se kompenzira povećanje troškova rada. Kompenzacija rastućih troškova rada moguća je kada minimalna plaća poprimi oblik „nadnice efikasnosti“, odnosno motivirajuće nadnice i njezino povećanje dovodi do rasta produktivnosti i lojalnosti radnika, smanjuje fluktuaciju i doprinosi većoj proizvodnji poduzeća. No povećanje plaća radnika na nižem dijelu distribucije plaća može utjecati na kompresiju plaća odnosno na smanjenje razlike u plaćama između viših i nižih razreda u distribuciji plaća. Posljednja mogućnost je prelijevanje viših troškova rada na samo poduzeće na način da se smanjenji dobit. Iako praktični zagovornici povećanja minimalne plaće često ističu upravo takav učinak,

niti teorijski niti empirijski radovi na daju potporu takvim očekivanjima. Naime, i kapital i poduzetničke vještine su vrlo mobilni i oni će na koncu otići iz djelatnosti u kojima ne mogu ostvariti prinos koji bi bio usporediv ostalim djelatnostima.

Osim odluka koje se donose na razini poduzeća, makroekonomski faktori mogu utjecati na konačan neto učinak minimalne plaće. Primjerice, stupanj razvijenosti određene zemlje može imati veliku ulogu u tome kakve će biti posljedice uslijed povećanja minimalne plaće. Jedan od faktora utjecaja je razina i struktura potražnje za radom i ponude rada, ali i elastičnost potražnje za radom zatim elastičnost supstitucije različitih proizvodnih inputa ali i supstitucije unutar jednog inputa ovisno o strukturi inputa primjerice supstitucije između obrazovanih i manje obrazovanih zaposlenika. Pozitivne efekte po zaposlenost uz povećanje minimalne plaće možemo imati u slučaju dovoljnog broja poduzeća koji potražuju radnike i dovoljan broj radnika koji potražuje poslove. Neophodno je i spomenuti, povezano sa svime navedenim, gospodarske trendove.

## ***2.2. Minimalna plaća i životni standard radnika***

Prvotni razlozi uvođenja minimalne plaće prije više od 130 godina na Novom Zelandu te kasnije u američkim državama proizlazili su iz želje za podizanjem životnog standarda radnika što se očituje na dva moguća načina – smanjenjem/eliminacijom siromaštva i povećanjem plaća. Iako je primarna grupa koja se analizira, grupa nisko plaćenih radnika, neki autori smatraju da kod razmatranja utjecaja na plaće, minimalnu plaću treba gledati kao alat opće politike plaća s obzirom na moguće efekte na plaće iz viših razreda u distribuciji plaća.

Kao posljedica povećanja minimalne plaće i utjecaja na opću razinu plaća, vidljiva su dva efekta - efekt kompresije i sekundarni efekt povećanja opće razine plaća uslijed povećanja minimalne plaće. Sekundarni efekt se odnosi na povećanje plaća po cijeloj distribuciji plaća dok se efekt kompresije odnosi na smanjenje razlike između viših i nižih plaća. Postoje razlike u rezultatima za zemlje u razvoju u odnosu na razvijene zemlje, većina studija ukazuje da smanjenje realne minimalne plaće utječe na rast nejednakosti plaća, dok je zaključak u obrnutom smjeru još uvijek nemoguće potvrditi tj. nejasno je da li povećanje realne minimalne plaće utječe na smanjenje nejednakosti plaća.

Zaključci istraživanja utjecaja minimalne plaća na plaće u gospodarstvu (Dickens, Manning, 2004; Gindling, Terrell, 2005) upućuju na činjenicu da povećanje minimalne plaće uzrokuje povećanje realnih plaća siromašnih radnika. Osim plaća siromašnih radnika, moguć je rast plaća i ostalih radnika, što zbog minimalne plaće (koja može biti referentna vrijednost za ostale plaće) a i zbog drugih faktora pa se može pretpostaviti da i ako postoji statistički značajan utjecaj na relaciji ovih varijabli, taj je utjecaj u praktičnim terminima zanemariv. No, Levin-Waldman tvrdi da je minimalna plaća usmjerena prema srednjoj klasi a ne eliminaciji siromaštva upravo zbog prelijevanja minimalne plaće po cijeloj distribuciji plaća. Prema njemu, minimalna plaća može biti dio arsenala politike plaća u službi demokracije (Levin-Waldman, 2011, 77)

Jedan od važnijih ciljeva minimalne plaće je podizanje standarda nisko plaćenih radnika. Prema Eyraud i Saget (2005, 85-86), materijalni dobitak za najranjivije radnike uslijed povećanja minimalne plaće trebao bi biti ključan čimbenik u procjeni uspješnosti politike minimalne plaće. Na nositeljima javne politika je konačna odluka o tome koja grupa treba ostvariti korist čak i nauštrb druge grupe. Potencijalno smanjenje zaposlenosti, iako nije

nepobitno dokazano, se može kompenzirati činjenicom da je većem broju siromašnih obitelji povećan dohodak pri čemu nije stvorena veća šteta za obitelji u ostalim razredima distribucije dohotka.

U analizi učinaka minimalne plaće na radnike, jedinica razmatranja mogu biti pojedinci ali i kućanstva. Istraživanja koja upućuju na činjenicu da minimalna plaća nema značajan utjecaj na smanjenje siromaštva (Burkhauser, 2015) kao argument navode neuključenost siromašnih u tržište rada (ako razmatramo pojedince) ili samu poziciju primatelja minimalne plaće u kućanstvu koje može imati više zaposlenih i različite izvore dohotka (Burkhauser, Sabia, 2007, Marx, Marchal, Nolan, 2012: 2). Jedna od kritika studijama koje su se bavile zaposlenošću tinejdžera i mladih osoba jest upravo činjenica da se status tinejdžera i mladih radnika ne može uspoređivati sa situacijom hranitelja obitelji. Tinejdžeri mogu ovisiti o dohotku starijih članova kućanstva koji su zaposleni i primaju više plaće pa je stupanj njihove „ranjivosti“ na tržištu rada bitno drugačiji od primjerice samohrane majke ili muškarca koji je jedini hranitelj višečlane obitelji u kojoj žena ne participira na tržištu rada. Ono s čime utjecaj na siromaštvo treba staviti u odnos je utjecaj na zaposlenost i sate rada. Iako se može u nekim zemljama povećati vjerojatnost izlaska iz siromaštva za siromašne obitelji, također može doći do veće mogućnosti ulaska u siromaštvo dotad nesiromašnih obitelji zbog negativnih posljedica po njihovu zaposlenost i sate rada (Burkhauser, Sabia, 2007: 263).

Kao i kod zaposlenosti, određeni čimbenici utječu na konačan efekt minimalne plaće na siromaštvo radnika. Prema Fieldsu i Kanburu (2005), osim elastičnosti potražnje za radom (pozitivna veza sa siromaštvom), u obzir treba uzeti visinu minimalne plaće u odnosu na granicu siromaštva (ako je minimalna plaća iznad granice siromaštva, dalje povećanje minimalne plaće će povećati i siromaštvo), stupanj dijeljenja dohotka (prelijevanje dohotka na zaposlene i nezaposlene uslijed povećanja minimalne plaće) i osjetljivost mjere siromaštva na dubinu siromaštva (udaljenost od granice siromaštva). Pitanje je može li uopće minimalna plaća učiniti napredak po pitanju siromaštva radnika bez odgovarajuće kombinacije s ostalim mjerama, primjerice poreznim olakšicama i socijalnim transferima.

### ***2.3. Minimalna plaća i konkurentnost poduzeća***

Minimalna plaća može imati utjecaj na troškove poduzeća, profit, produktivnost, dinamiku poslovanja i konkurentnost poduzeća. Model savršene konkurencije pretpostavlja da povećanje minimalne plaće povećava troškove rada poslodavaca a time i ukupne troškove što rezultira optimalnom kombinacijom faktora proizvodnje po načelu smanjenja troškova. Uz pretpostavku fleksibilnog supstituiranja skupljeg inputa jeftinijim inputom, očekuje se smanjenje zaposlenosti ili povećanje cijena proizvoda odnosno prebacivanje cijena na potrošače (Low Pay Commission, 2015). Aaronson (2001) tvrdi da su cijene manje rigidne od zaposlenosti i da je prilagođavanje cijena, kao odgovor na povećanje minimalne plaće, brže (unutar sljedećeg kvartala od povećanja minimalne plaće) što znači da minimalna plaća, kod modela savršene konkurencije, ima jači utjecaj na cijene negoli na smanjenje zaposlenosti. Lemos (2008) je analizirala literaturu o učincima minimalne plaće na cijene te došla do zaključka da povećanje minimalne plaće utječe na povećanje cijena što su potvrdili Neumark i Wascher (2008) i Aaronson, French (2009). Prema ovome modelu povećavaju se cijene onih proizvoda koje proizvode slabije plaćeni radnici. Upravo se zbog mogućnosti prilagođavanja poduzeća promijenjenim uvjetima poslovanja, promjena razine minimalne plaće kod nekih zemalja najavljuje nekoliko mjeseci unaprijed (Velika Britanija).

Draca, Machin i Van Reenen (2006), Hannan (2005), Riley i Rosazza Bondibene (2013) su istraživali utjecaj minimalne plaće na profit poduzeća. Dokazi upućuju na negativnu vezu pri čemu nema povećanja stope smrtnosti poduzeća već promjene strukture plaća. Uviđa se reciprocitet između profita i proizvodnosti radnika – kada se smanjuje profit (uslijed povećanja minimalne plaće) proizvodnost radnika raste što naposljetku utječe na ponovni rast profita. No u kratkome roku, poslodavci ne mogu očekivati rast dobiti.

Što se učinka na produktivnost tiče, to je moguće u teorijskom modelu koji minimalnu plaću razmatra kao nadnicu efikasnosti (Levin-Waldman, 2001). Uslijed povećanja minimalne plaće, radnici su motivirani i njihova produktivnost raste. No, u empirijskom i praktičnom smislu to je pitanje i dalje otvoreno. Naime, kada bi rast plaća za najslabije plaćene poslove povećavao proizvodnost i profit, tada bi poslodavci mogli dovoljno povećati plaće bez prisile legislative minimalne plaće.

#### ***2.4. Istraživanja o učincima minimalne plaće u Hrvatskoj***

U Hrvatskoj se nije mnogo istraživala problematika minimalne plaće no ipak u posljednjih nekoliko godina, interes za ovom temom raste i može se podijeliti u dva područja s obzirom na aspekt promatranja - s pravne i ekonomske perspektive.

S pravne perspektive analizirao se sadržaj Zakona o minimalnoj plaći i specifične teme iz djelokruga Zakona pa se primjerice diskutiralo o opsegu primjene isplate minimalne plaće u domeni privremenog rada stranaca (eng. *posted workers*) (Carević, Kiš i Kuhta, 2008) što Zakonom o minimalnoj plaći iz 2008. godine, kada je članak objavljen, nije bilo izričito navedeno. No zaključak je da se podrazumijeva isplata minimalne plaće stranim privremenim radnicima s obzirom da je u tome trenutku Hrvatska imala sklopljen Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju i Privremeni sporazum te je u tijeku bila faza preuzimanja pravne stečevine EU. Zakon o minimalnoj plaći i Ustav jamče pravo isplate minimalne plaće stranim radnicima koji u Hrvatskoj rade privremeno. Potočnjak i Rožman (2009) osvrnuli su se također na pravno uređenje minimalne plaće kao i na dvojbe u načinu utvrđivanja minimalne plaće o čemu je pisao i Nestić (2009) pri čemu je napomenuto da "s ekonomskog stajališta, mehanizam usklađivanja ima manjkavost jer uvodi automatsku indeksaciju minimalne plaće, i to na osnovi ekonomskih kretanja od prije godinu dana. Taj problem postaje izražen u slučaju nagle promjene uvjeta poslovanja." (str. 189). Grgurev i Vukorepa (2013) su obrađivale pravni aspekt Zakona o minimalnoj plaći ali i širu funkciju minimalne plaće u kontekstu siromaštva, dostojanstva radnika ali i instituta kolektivnog pregovaranja pri čemu su zaključile da je u Hrvatskoj potrebno zakonom, na nacionalnoj razini, odrediti visinu i obuhvat minimalne plaće, zbog relativno niske stope sindikaliziranosti, niske sektorske pokrivenosti kolektivnim ugovorima i nepostojanja tradicije socijalnog dijaloga, što ranjive skupine radnika može učiniti još ranjivijima ukoliko se fleksibilizira određivanje minimalne plaće i postavi se isključivo u domenu kolektivnog pregovaranja.

Nestić (2009.) se osvrnuo na mehanizam utvrđivanja minimalne plaće u Hrvatskoj u kontekstu problematičnog izračuna ali i sektorske diferencijacije što je Zakonom o minimalnoj plaći iz 2008. bilo utvrđeno pri čemu se dogodila nelogičnost da industrije poput tekstilne, dravno-prerađivačke i kožarsko-obučarske moraju ostvariti veći porast sektorske minimalne plaće od opće minimalne plaće s obzirom na zakonsku diferencijaciju. Kako se zaključilo da "nema posebnih indikacija da je sadašnja razina minimalne plaće problem za hrvatsko gospodarstvo u cjelini ali je zato vrlo važno da ne dolazi do naglih promjena koje ne ostavljaju dovoljno vremena za prilagodbu" (str. 191.), dane su preporuke poput većeg



naglaska i osnaživanja povjerenja u socijalni dijalog, kao i većeg angažmana države u kontekstu pomoći "pogođenim" djelatnostima ali i pomnog promišljanja o vezivanju visine minimalne plaće za indikatore iz prošlosti što negativno utječe na uvjete poslovanja ukoliko se dogodio tržišni šok poput ekonomske krize 2009. godine. Određivanje visine minimalne plaće može biti relativno fleksibilno ukoliko se napusti pristup indeksiranja za vrijednosti iz prošlost. I Nestić napominje (2009, str. 190.) da "tempo promjene minimalne plaće ne bi smio imati negativne posljedice na zaposlenost. Ako se pokaže da su stvarna kretanja bolja od očekivanih, vrlo je lako pronaći način da se visina minimalne plaće naknadno korigira na gore, a vrijedi i obrnuto u slučaju lošijih gospodarskih kretanja".

Nestić je analizu minimalne plaće nastavio 2010. godine (Nestić, 2010.; Nestić, Rašić Bakarić, 2010.) kada se po prvi put u Hrvatskoj analizirala minimalna plaća po pojedinim sektorima (građevinarstvo, tekstilna industrija, trgovina) i posebice u kontekstu kolektivnog pregovaranja, pri čemu je u svakome sektoru analiziran slučaj iz prakse. Zanimljivo je napomenuti da su problemi za navedene sektore ostali nepromijenjeni i danas u odnosu na tadašnju analizu. I tada su poslodavci moguća rješenja tražili u smanjenju bruto troška rada i većeg financijskog angažmana države. Također, po prvi put je učinjena procjena pokrivenosti minimalnom plaćom što se određuje udjelom radnika koji primaju minimalnu plaću. Pokrivenost radnika minimalnom plaćom (broj radnika koji prima minimalnu plaću u odnosu na ukupni broj radnika) je iznosila 3% u periodu 1998.-2005. no naznačeno je da među njima očekivano može biti i onih radnika koji dio plaće primaju "na ruke" (Nestić, 2010.). Osim procjene pokrivenosti, po prvi se puta u kontekstu hrvatskog tržišta rada, raspravljalo o efektima minimalne plaće na siromaštvo radnika, disparitete plaća, kolektivno pregovaranje i mobilnosti EU (strane investicije, rad, kapital) pri čemu je zaključeno da je rad najbolji način da se izbjegne materijalna deprivacija radnika no upitno je koliko je minimalna plaća efikasno sredstvo u borbi protiv siromaštva s obzirom da manje od 4% radnika prima minimalnu plaću. Uočeno je da su se dispariteti plaća povećali s vremenom te da minimalna plaća može biti ravnotežni mehanizam u slučaju rasta dispariteta. Što se zaposlenosti tiče, zaključeno je da minimalna plaća ima ograničeni utjecaj na kretanje zaposlenosti s obzirom na stabilnost omjera minimalne i prosječne plaće (Kaitz indeks) i relativno malog broja primatelja minimalne plaće. Kod utjecaja na mobilnost stranih investicija, rada i kapitala, veću ulogu ima prosječna plaća negoli minimalna plaća. Istaknuta je slaba konkurentna pozicija Hrvatske zbog slabog rasta izvoza, nepovoljnog omjera izvoza i uvoza (trgovinski deficit) i konstantnog deficita tekuće bilance, visoke stope nezaposlenosti i brže stope rasta plaća od stope rasta produktivnosti pri čemu se ističe relativno visoka razina prosječne a ne minimalne plaće.

Utjecajem na stopu zaposlenosti, sate rada i prosječnu/medijalnu plaću po različitim skupinama radnika s obzirom na spol, dob i razinu obrazovanja bavila se Blažević (2012) u doktorskoj disertaciji prema podacima iz Ankete o radnoj snazi. Potvrđena je pretpostavka o ograničenom dotadašnjem utjecaju minimalne plaće na zaposlenost, čak se pokazao i pozitivan utjecaj na agregatnoj razini, no praktične vrijednosti su bile zanemarive. Dokazano je i postojanje efekta „mreškanja“ odnosno prenošenje povećanja minimalne plaće na ostale plaće gdje koristi od rasta minimalne plaće mogu imati i radnici iz višeg dijela distribucije plaća, pri čemu se izbjegava kompresija distribucije plaća već i dolazi do porasta cijele skale plaća. U konačnici se zaključilo da je veza između minimalne plaće i stope zaposlenosti, sati rada i razine plaća precijenjena te da minimalna plaća kao instrument tržišta rada nije najefikasnije sredstvo za poboljšanje položaja siromašnih radnika na tržištu rada. Dokaz učinaka minimalne plaće na zaposlenost je zasebno u obliku rada objavljen 2013. godine (Blažević, 2013.) Osim toga, analizirao se profil primatelja minimalne plaće od 2000. do

2010. godine, a analiza je objavljena u obliku rada 2014. godine (Mrnjavac i Blažević, 2014). Istaknuto je da su primatelji minimalne plaće većinom žene s nižom razinom obrazovanja, borave u ruralnim područjima i većinom su zaposlene kod poslodavaca u privatnom sektoru. Radnici koji primaju plaću ispod razine minimalne plaće (neformalni sektor) su mahom poljoprivredni radnici, rade nepuno radno vrijeme i također većinom žene. Osim profila, analizirani su radnici odnosno primatelji minimalne plaće u kontekstu siromaštva te je zaključeno da minimalna plaća ne doprinosi smanjenju siromaštva radnika te su predloženi alternativni instrumenti koji bi, pretpostavlja se, bili efikasniji alat u borbi protiv siromaštva poput poreznih rasterećenja, programa pomoći za poslodavce ili programa pomoći za radnike.

U 2013. godini objavljena su dva poglavlja u knjizi "Minimum wages, pay equity and comparative industrial relations" urednika Damiana Grimshawa u kojima je usporedno za više zemalja analizirana međuovisnost između minimalne plaće i sustava kolektivnog pregovaranja u sektorima trgovine i građevinarstva (Banyuls, Grimshaw, Nestić i Neumann, 2013; Bosch, Nestić i Neumann, 2013.). Za Hrvatsku je uočena bitna razlika između ta dva sektora u kontekstu učinka povećanja minimalne plaće s obzirom na postojeće sektorske kolektivne ugovore s proširenom primjenom. Naime, u sektoru trgovine na snazi je bio sektorski kolektivni ugovor prema kojemu je najniža plaća bila određena na razini ispod minimalne plaće. Taj je ugovor definirao i tarifne razrede u obliku koeficijenata za različita zanimanja. Stvarne isplate za radnike s najnižim koeficijentima uvećavane su do razine minimalne plaće bilo različitim dodacima na plaću bilo svrstavanjem u viši platni razred. No, zbog ovakvog kolektivnog ugovora za trgovinu povećanje minimalne plaće nije utjecalo na cijelu distribuciju plaća, već samo na najslabije plaćene radnike. U sektoru graditeljstva su između 2008. i 2013. na snazi bile izmjene i dopune kolektivnog ugovor iz 2001. kojima je najniža osnovna plaća u sektoru određena na razini najniže osnovice za obračunavanje i plaćanje doprinosa za obvezna osiguranja. Ta je osnovica početkom 2008. bila de facto minimalna plaća. Nakon zakonskog određivanja minimalne plaće sredinom 2008. zajedničko tijelo tumačenje odredbi kolektivnog ugovora je odredila da se iznos najniže osnovne plaće iz kolektivnog ugovora treba usklađivati sa iznosom minimalne plaće kako ga određuje Zakon o minimalnoj plaći. Kolektivni ugovor je definirao i tarifne razrede po zanimanjima i pripadajuće koeficijente u odnosu na najnižu osnovnu plaću. Zbog toga je povećanje minimalne plaće prema odredbama kolektivnog ugovora automatski trebala dovesti do povećanja plaća za sve tarifne razrede u sektoru graditeljstva u slučajevima kada se plaća isplaćuje u skladu s tim ugovorom. Može se ocijeniti da je utjecaj takvih izmjena i tumačenja sektorskog kolektivnog ugovora na stvarne isplate u poduzećima u početku bio mali jer je većina poduzeća isplaćivala više plaće od onih definiranih kolektivnim ugovorom, no s vremenom je on postajao sve značajniji. Zbog toga je izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora iz 2013. raskinuta veza između zakonski definirane minimalne plaće i najniže osnovne plaće iz kolektivnog ugovora, te je najniža osnovna plaća radnika za najjednostavnije poslove od 1. lipnja 2013. utvrđena u fiksnom iznosu od 2.825 kuna. Time rast minimalne plaće više nije automatski utjecao na povećanje svih plaća u sektoru graditeljstva koje se isplaćaju u skladu s kolektivnim ugovorom, već samo onih najnižih koje su utvrđene na razini ispod minimalne plaće ali moraju biti isplaćene u visini minimalne plaće.

### 3. MINIMALNE PLAĆE U HRVATSKOJ

#### *3.1. Pravni okvir sustava minimalne plaće nakon 1998.*

Zakonsko uređenje minimalne plaće u Hrvatskoj je u primjeni od 1. srpnja 2008. godine. No, stabilno uređenje minimalne plaća je bilo prisutno i prije toga. Najniža plaća koju radnik može primiti za redovan rad bila je određena temeljem Kolektivnog ugovora o visini najniže plaće (NN 37/98) iz 1998. godine. Odlukom o proširenju Kolektivnog ugovora o visini najniže plaće (NN 37/98) koja je donesena neposredno nakon potpisivanja ugovora, taj je kolektivni ugovor postao obavezan u primjeni za sve poslodavce i sve radnike zaposlene u Hrvatskoj. Iako se u službenoj upotrebi koristio termin najniža plaća, u suštini se radilo o regulaciji minimalne plaće, pa će ova studija razmatrati i to razdoblje kao dio sustava minimalne plaće u Hrvatskoj. Navedenim kolektivnim ugovorom utvrđeno je da visina najniže bruto plaće ne može biti niža od najniže osnovice za obračunavanje i plaćanje doprinosa za obvezna osiguranja. Iznos te osnovice je najprije arbitrarno utvrđivan od strane Ministarstva financija, da bi od 2003. godine temeljem Zakona o doprinosima za obvezna osiguranja (NN 147/02) ta osnovica bila određena kao umnožak prosječne plaće i koeficijenta 0,35. Pritom je propisano da se u izračunu pod prosječnom plaćom smatra prosječan iznos mjesečne plaće isplaćene po zaposlenom kod pravnih osoba u Republici Hrvatskoj u razdoblju siječanj – kolovoz tekuće godine. Temeljem takvog određenja udio minimalne u prosječnoj plaći održavan je na stabilnim niz godina, premda na relativno niskim razinama.

Jedna od najvećih zamjerki tadašnjem sustavu bio je neodgovarajući mehanizam kontrole provedbe i nepostojanje odredbi o kaznama za kršenje primjene tog proširenog kolektivnog ugovora. Naime, inspektorat rada je smatrao da nije nadležan za kontrolu primjene, dok je Ministarstvo financija kontroliralo jedinu uplatu doprinosa na odgovarajuće iznose, ali ne i isplatu samih plaća. Druga zamjerka sa sindikalne strane je bila niska razina minimalne plaće. Kako bi se osnažila primjena minimalne plaće i odredila njezina nova početna razina, Vlada je 2008. godine inicirala donošenje Zakona o minimalnoj plaći. Zanimljivo, navedeni kolektivni ugovor i njegovo proširenje nije otkazano. Moglo bi se reći da on i dalje određuje donju granicu plaća i može poslužiti kao „druga linije obrane“ minimalne plaće. Ministarstvo financija i dalje određuje najnižu osnovicu za plaćanje doprinosa kao umnožak prosječne plaće i koeficijenta 0,35.

Zakon o minimalnoj plaći iz 2008. godine (NN 67/08) utvrdio je početnu visinu minimalne plaće na razini od 36% prosječne plaće iz 2007. godine što je iznosilo 2.747 kuna. Zakonom je određen i mehanizam redovitog godišnjeg usklađivanja minimalne plaće u ovisnosti o rastu bruto domaćeg proizvoda i plaća. Spor oko razumijevanja formule usklađivanja minimalne plaće izbio je već kod prvog usklađivanja sredinom 2009. godine, a taj je spor bio dodatno kompliciran zbog snažnog pada gospodarske aktivnosti. Budući da su indikatori u formuli promatrali stanje iz 2008. godine, oni su upućivali na potrebu rasta minimalne plaće, dok su ekonomska stvarnost, kao i očekivanja, upućivali na oprez oko korištenja tog mehanizma. Na kraju je pronađeno rješenje u manjem porastu, čime se sindikati bili nezadovoljni, ali nisu poduzimali snažnije aktivnosti u borbi za veći rast minimalne plaće očito svjesni ekonomske situacije. Razina minimalne plaće nije se mijenjala od lipnja 2009., kada je određena na razini 2.814 kuna bruto, do donošenje novog Zakona o minimalnoj plaći 2013. godine.

Novi Zakon o minimalnoj plaći (NN 39/13) donesen je u ožujku 2013. godine kako bi otklonio nejasnoće oko mehanizma usklađivanja minimalne plaće i s ciljem boljeg reguliranja visine minimalne plaće. Zakon je odredio elemente za izračun nove početne razine minimalne plaće koji uključuju prag rizika od siromaštva, prosječnu veličinu kućanstva, stopu aktivnosti i stopu inflacije. Temeljem tog izračuna Vlada je Uredbom o visini minimalne plaće (NN 51/13) utvrdila da minimalna plaća od 1. lipnja 2013. iznosi 2.984,78 kuna.

U pogledu definicije minimalne plaće, ona je u Zakonu određena kao najniži mjesečni iznos bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu. Iako to nije izravno spomenuto, smatra se da se za rad u nepunom radnom vremenu minimalna plaća određuje proporcionalno odnosu dogovorenog nepunog i zakonski određenog punog radnog vremena. Minimalna plaća određena zakonom implicitno uključuje i plaću za rad u smjenama, noću, nedjeljom, blagdanom i drugim danima kada se ne radi, ali ne uključuje prekovremeni rad. Pravo na minimalnu plaću imaju svi radnici koji rade u Republici Hrvatskoj, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca.

Zakon utvrđuje proces redovitog godišnjeg usklađivanja. Visinu minimalne plaće sada svake godine uredbom utvrđuje Vlada na prijedlog ministra zaduženog za rad, nakon konzultacija sa socijalnim partnerima „imajući u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći“. To je ujedno i jedini kriterij koji se spominje prilikom redovitog godišnjeg utvrđivanja visine minimalne plaće. Dodatno, Zakon propisuje da se minimalna plaća ne može utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu. Nakon donošenja Zakona provedena su dva usklađivanja visine minimalne plaće koja su stupila na snagu početkom 2014. (povećanje za 1,1% ) i početkom 2015. godine (povećanje za 0,4%).

Zakon omogućava da se iznimno kolektivnim ugovorom može ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa koji utvrdi Vlada sukladno zakonu, ali taj iznos ne može biti niži od 95% opće minimalne plaće. Zakon određuje i tijela nadzora nad primjenom zakona, a to su državni inspektorat nadležan za rad i zapošljavanje nadzor nad obračunom, prijavom i uplatom proračunskih prihoda vrše središnje državne službe nadležne za financije.

### ***3.2. Apsolutna i relativna visina minimalne plaće***

Nominalni iznos minimalne plaće u pravilu je rastao iz godine u godinu od početka primjene 1998. godine uz dvije iznimke (tablica 3.). Jedna iznimka je 2001. godina kada je ona ostala nepromijenjena u odnosu na 2000., a druga je razdoblje od lipnja 2009. do svibnja 2013. godine kada se isto tako visina minimalne plaće nije mijenjala. To je ujedno i razdoblje recesije u kojem je kontinuirano padao bruto domaći proizvod i zaposlenost. Pretvoreno u eure prema prosječnom godišnjem tečaju, minimalna je plaća rasla u cijelom razdoblju 1998.-2014. osim manjeg pada u 2012. godini. U 2015. je minimalna plaća iznosila 398 eura u bruto iznosu.

Omjer minimalne i prosječne plaće jedan je od ključnih pokazatelja relativne visine minimalne plaće u domaćim i međunarodnim usporedbama. U Hrvatskoj se u tom pogledu mogu prepoznati tri razdoblja povezana s tri zakonska okvira za regulaciju minimalne plaće, a na koja jasno upućuju slike 1. i 2. Tijekom važenja proširene primjene kolektivnog ugovora iz 1998. omjer minimalne i prosječne plaće iznosio je oko 33%. Nakon donošenja Zakona o minimalnoj plaći 2008. godine taj je omjer povećan na oko 36%, pri čemu se u 2011. i 2012. uočava putanja pada koja je prekinuta donošenjem novog Zakona o minimalnoj plaći 2013. od kada taj omjer iznosi blizu 38%. Ovi se omjeri odnose na usporedbu bruto iznosa minimalne i

prosječne plaće. Omjer neto minimalne i neto prosječne plaće je za oko 5 postotnih bodova veći, pa je on za 2015. godinu procijenjen na 42,5% (slika 2.).

Tablica 3. Kretanje minimalne i prosječne plaće, 1998. –2015.

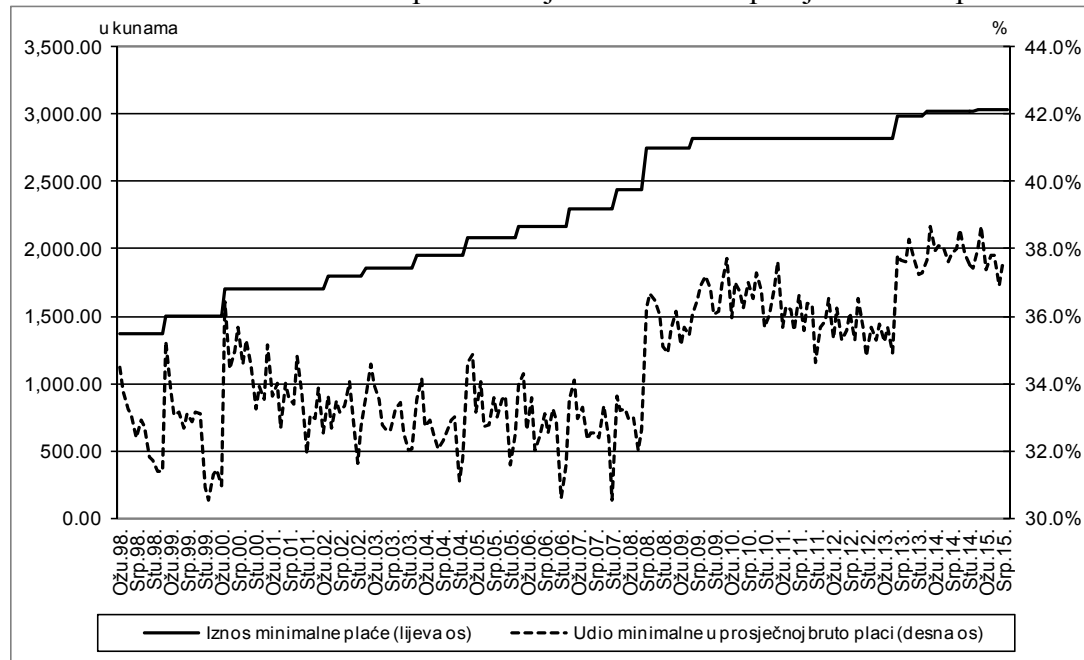
| Pravni temelj   | Godina | Minimalna bruto plaća (MP)<br>(stanje 1. srpnja) |      | Prosječna<br>bruto plaća (PP) |       | Omjer<br>MP/PP<br>postotak |
|---|--------|--|------|-------------------------------|-------|----------------------------|
|   |        | HRK  | EUR* | HRK                           | EUR*  |                            |
| Proširena primjena<br>Kolektivnog ugovora<br>o visini najniže plaći<br>iz 1998. | 1998.  | 1.370,00   | 192  | 4.131                         | 579   | 33,2                       |
|   | 1999.  | 1.500,00   | 198  | 4.551                         | 600   | 33,0                       |
|   | 2000.  | 1.700,00   | 223  | 4.869                         | 638   | 34,9                       |
|   | 2001.  | 1.700,00   | 228  | 5.061                         | 677   | 33,6                       |
|   | 2002.  | 1.800,00   | 243  | 5.366                         | 724   | 33,5                       |
|   | 2003.  | 1.858,50   | 246  | 5.623                         | 743   | 33,1                       |
|   | 2004.  | 1.951,25   | 260  | 5.985                         | 798   | 32,6                       |
|   | 2005.  | 2.080,50   | 281  | 6.248                         | 844   | 33,3                       |
|   | 2006.  | 2.169,65   | 296  | 6.634                         | 906   | 32,7                       |
|   | 2007.  | 2.298,00   | 313  | 7.047                         | 961   | 32,6                       |
| Zakon o minimalnoj<br>plaći iz 2008.  | 2008.  | 2.747,00   | 380  | 7.544                         | 1.044 | 36,4                       |
|   | 2009.  | 2.814,00   | 383  | 7.711                         | 1.054 | 36,5                       |
|   | 2010.  | 2.814,00   | 386  | 7.679                         | 1.053 | 36,6                       |
|   | 2011.  | 2.814,00   | 379  | 7.796                         | 1.049 | 36,1                       |
|   | 2012.  | 2.814,00   | 374  | 7.875                         | 1.048 | 35,7                       |
| Zakon o minimalnoj<br>plaći iz 2013.  | 2013.  | 2.984,78   | 394  | 7.939                         | 1.048 | 37,6                       |
|   | 2014.  | 3.017,61   | 395  | 7.953                         | 1.042 | 37,9                       |
|   | 2015.  | 3.029,55   | 398  | -                             | -     | 37,6**                     |

Napomena: \*Preračunato u EUR primjenom prosječnog godišnjeg tečaja HRK/EUR. \*\*Procjena.

Izvor: Izračuni autora na osnovi odgovarajućih legislativa i podataka DZS-a o prosječnoj plaći i tečaju.

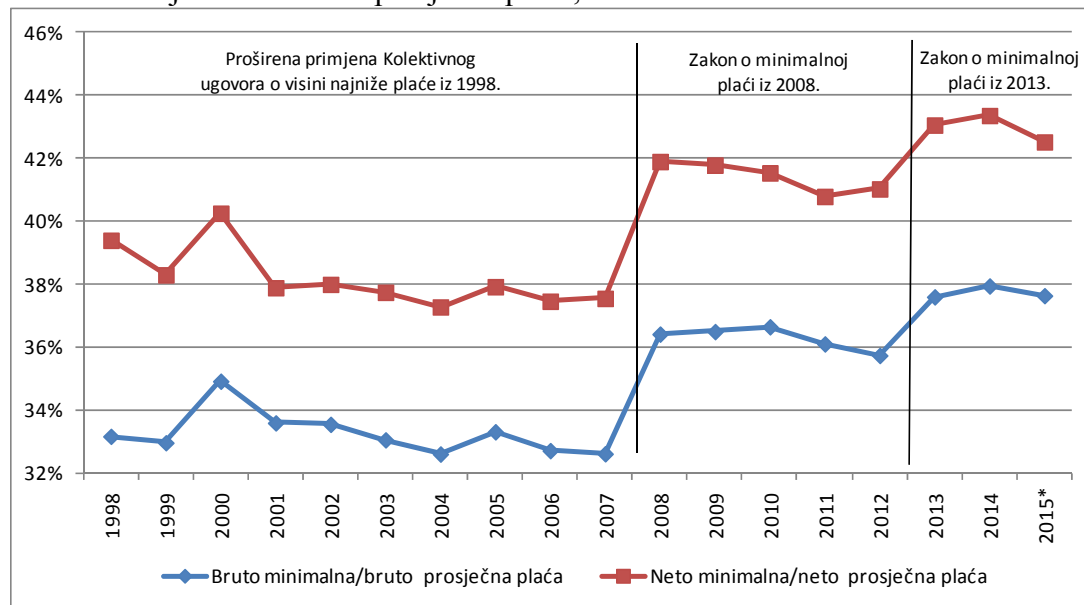
U 2015. godini došlo je do pada omjera minimalne i prosječne plaće kako u bruto iznosima, tako još više u neto iznosima. Iako u trenutnu priprme ove studije još nije bilo raspoloživih podataka o prosječnoj plaći za 2015. godinu, prve procjene govore da bi prosječna bruto plaća mogla porasti za 1,2% u odnosu na 2014., a prosječna neto plaća 3,3%. Razlika u rastu prosječne bruto i neto plaće dogodila se zbog smanjenog prosječnog poreznog opterećenja plaća temeljem poreznih promjena koje su stupile na snagu početkom 2015. Procjena je da su porezne promjene dovele do rasta neto plaća u prosjeku za oko 2%. No porezne promjene vrlo su malo utjecale na promjenu minimalne plaće u neto iznosu. Tako je radnik/ica na minimalnoj plaći koji/a živi sam u Zagrebu poreznim promjenama dobio/la najviše, a to je 30 kuna veću neto plaću, dok porezne promjene uopće nisu utjecale na neto minimalnu plaću radnika s uzdržavanim članovima kućanstva. Iz bruto minimalne plaće izdvaja se doprinos za mirovinsko osiguranje u iznosu od 20% bruto plaće, dok s novim poreznim promjenama obveza plaćanja porez na dohodak više ne obuhvaća radnike na minimalnim plaćama jer je neoporezivi dio dohotka viši od minimalne plaće umanjene za mirovinski doprinos. Ranije se na minimalnu plaću ovisno o broju uzdržavanih članova kućanstva i mjestu stanovanja plaćao mali iznos poreza i prireza (najviše do 30 kuna u 2014. za osobu bez uzdržavanih članova obitelji u Zagrebu, ili 1% bruto minimalne plaće) ili se on nije uopće plaćao. To znači da su primatelji minimalne plaće imali znatno manje koristi od poreznih promjena u 2015. od prosječnog zaposlenika. Kako je bruto minimalna plaća u 2015. povećana 0,4%, u neto iznosu se porast minimalne plaće može procijeniti na oko 1% (od 0,4% do najviše 1,7%, ovisno o poreznoj obvezi). Budući da je prosječna neto plaća porasla znatno više od prosječne bruto plaće, omjer neto minimalne i neto prosječne plaće je smanjen i to znatno više nego što je smanjen omjera u bruto iznosima.

Slika 1. Iznos bruto minimalne plaće i omjer minimalne i prosječne bruto plaće



Izvor: Legislativa minimalne plaće i podaci DZS-a za prosječnu plaću.

Slika 2. Omjer minimalne i prosječne plaće, bruto i neto



Napomene: Izračuni uz visinu minimalne plaću iz srpnja svake godine. Neto minimalna plaća procijenjena je kao prosjek najniže i najviše moguće neto minimalne plaće prema poreznim pravilima. \* Vlastita procjena za 2015.

Izvori: Izračuni na osnovi iznosa minimalne plaće i podataka DZS-a o prosječnoj plaći.

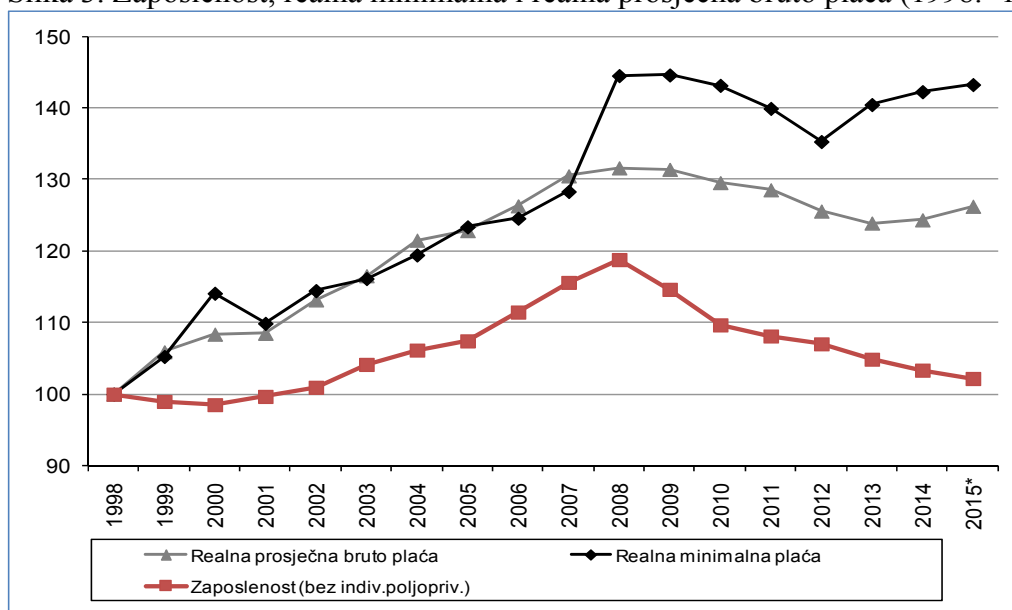
### 3.3. Minimalna plaća i ekonomska kretanja

Kretanje visine minimalne plaće ne može se promatrati odvojeno od ključnih ekonomskih kretanja bez obzira smatra li se politika minimalne plaće socijalnom ili ekonomskom kategorijom. Osim općeg kretanja plaća u gospodarstvu koje je „prirodna“ referentna kategorija za ocjenu kretanja minimalne plaće, postoji čitan niz pokazatelja s kojima ima

smisla raditi usporedbe. Oni će biti detaljnije analizirani u kasnijim dijelovima ove studije. No, za početak, te na razini cijelog gospodarstva, može se razmotriti međusobno kretanje tri ključna pokazatelja; zaposlenosti, inflacije i minimalne plaće.

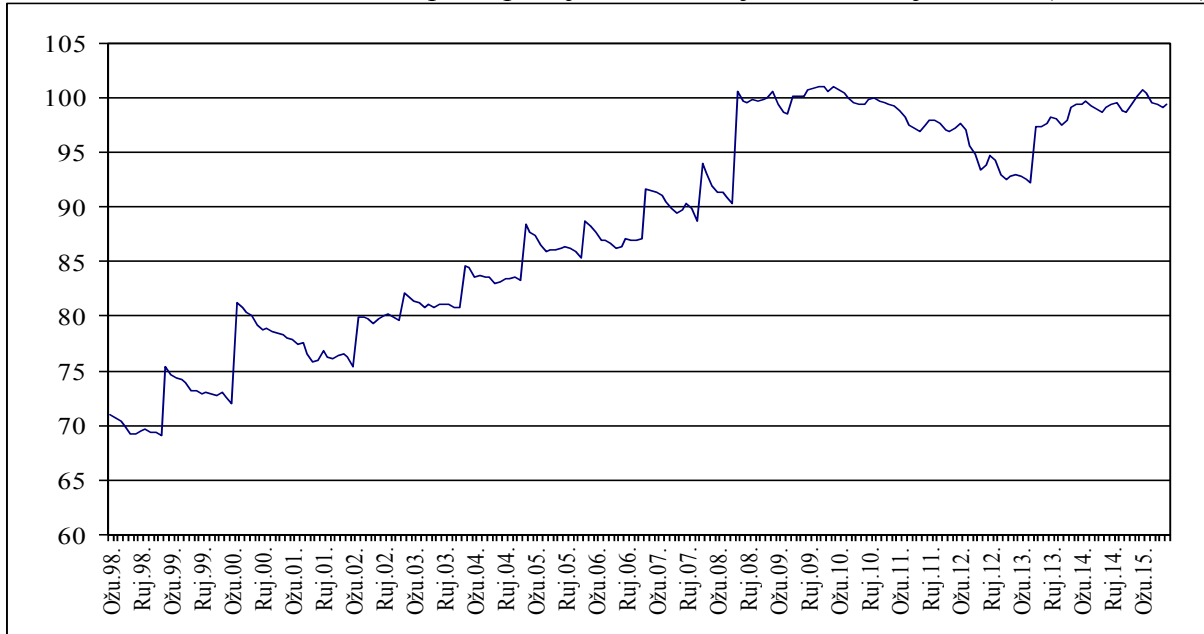
Slika 3. na sažet način kombinira kretanje realne bruto minimalne plaće, realne prosječne bruto plaće i zaposlenosti. Kretanje realne minimalne i realne prosječne plaće izračunato je iz stopa promjena njihovih nominalnih veličina umanjениh za stopu inflacije (indeksa potrošačkih cijena). U razdoblju od 1998. do 2007. godine realna prosječna i realna minimalna plaća rastle su po približno istim stopama, uz prosječni godišnji rast od oko 3%. Zaposlenost je u tom razdoblju rasla nešto sporije, ali je pri kraju tog razdoblja, 2006. i 2007. ona rasla po približno istoj stopi kao i realne plaće. Druga faza razvoja sustava minimalne plaće započela je 2008. godine s donošenjem Zakona o minimalnoj plaći kada je minimalna plaća snažno povećana. Povećanjem minimalne plaće na početku 2008. u okviru starog sustava i dodatno sredinom godine nakon donošenja Zakona donijelo je ukupan realni rast minimalne plaće za 12,6% (nominalni rast iznosio je 19,5%). Realna prosječna bruto plaća te je godine porasla 0,9%. Od 2009. do 2013. prosječna realna bruto plaća se postupno smanjivala, smanjivala se i zaposlenost i to intenzivnije od smanjivanje plaća, a padala je i realna minimalna plaća do 2013. kada je s donošenjem novog Zakona o minimalnoj plaći ona povećana za 3,8%. Realni rast minimalne plaće nastavljen je u 2014. i 2015., čime je ona vraćena na razinu iz 2010. godine i relativno vrlo blizu maksimalnoj razini iz 2009. godine.

Slika 3. Zaposlenost, realna minimalna i realna prosječna bruto plaća (1998.=100)



Napomene: Izračuni uz visinu minimalne plaće iz srpnja svake godine. \* Vlastita procjena za 2015. godinu.  
Izvori: Izračuni na osnovi iznosa minimalne plaće i podataka DZS-a o zaposlenosti, inflaciji i prosječnoj plaći.

Slika 4. Realna minimalna bruto plaća po mjesecima, ožujak 1998. - rujan 2015. (2010. =100)



Izvori: Izračuni na osnovi iznosa minimalne plaće i podataka DZS-a o inflaciji (indeksu potrošačkih cijena).

Detaljnije kretanje realne minimalne plaće iz mjeseca u mjesec prikazani je na slici 4., gdje se može uočiti da je početkom 2015. realna minimalna plaća dosegla razinu s kraja 2009. godina kada je zabilježena najviša razina. Kako realna razina zapravo mjeri kupovnu moć, to bi značilo da je u 2015. kupovna moć minimalne plaće vraćena na razinu koju je imala na samom početku krize, te da je ona sada za oko 10% veća nego 2007., te oko 30% veća nego 1998. kada je uvedena minimalna plaća u Hrvatskoj.

### 3.4. Obuhvat minimalne plaće

Jedan od ključnih pokazatelja značaja minimalne plaće za neko nacionalno gospodarstvo je obuhvat minimalne plaće, odnosno broj zaposlenih koje primaju minimalnu plaću ili udio takvih zaposlenih u ukupnoj zaposlenosti. Za Hrvatsku nemamo čvrstih podataka o obuhvatu minimalne plaće. Međutim, postoji nekoliko izvora podataka na temelju kojih možemo procijeniti broj zaposlenih koji primaju minimalnu plaću. Premda razlike u procjenama nisu male, one se dobrim dijelom mogu objasniti razlikama u definicijama zaposlenosti i definicijama primatelja minimalne plaće. Te su procjene prikazane u tablici 4.

Na temelju administrativnih izvora, točnije porezne evidencije i JOPPD obrasca, Državni je zavod za statistiku procijenio broj osoba koje su zaposlene u pravnim osobama u punom radnom vremenu i koje su primale minimalnu plaću ili manje. U listopadu 2014. radilo se približno o 30 tisuća osoba, ili 3% svih zaposlenika u pravnim osobama u punom radnom vremenu. Ovo je najniža procjena obuhvata. Treba zapaziti da ova procjena uzima u obzir samo dio ukupne zaposlenosti, tako da nisu obuhvaćeni zaposleni kod obrtnika niti zaposleni na nepuno radno vrijeme.<sup>1</sup> Sličan obuhvat zaposlenosti nalazi se u Godišnjem izvještaju o zaposlenima i isplaćenju plaći, ali tu postoji samo podatak o proporciji zaposlenih s plaćom

<sup>1</sup>Obrtnici i osobe registrirane kao samostalne profesije obično nisu uključeni u procjenu broja primatelja minimalne plaće zato jer njihovi dohoci predstavljaju dijelom naknadu za rad a dijelom imaju oblik naknade za poduzetničke vještine i suštinski je teško razdvojiti ove dvije komponente.



manjom od 2.500 kuna, što odgovara plaći manjoj od 105% minimalne plaće u ožujku 2014. U tom slučaju procijenjeno je da 6,2 posto zaposlenika prima minimalnu plaću ili manje.<sup>2</sup>

Tablica 4. Proporcija primatelja minimalne plaće u ukupnoj zaposlenosti prema različitim izvorima podataka

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <b>Izvor podataka:</b>                         | Porezna evidencija - JOPPD obrazac (DZS)             | Godišnji izvještaj o zaposlenima i isplaćenju plaći RAD-1G (DZS) | Anketa o radnoj snazi (DZS)  | Anketa o dohotku stanovništava (DZS)   |  |
| <b>Vrsta izvora podataka:</b>                  | Administrativni podaci (puni obuhvat)                | Anketa poduzeća (puni obuhvat)                                   | Anketa stanovništva (uzorak)   | Anketa stanovništva (uzorak)   |  |
| <b>Obuhvat:</b>                                | Zaposlenici kod pravnih osoba u punom radnom vremenu | Zaposlenici kod pravnih osoba u punom radnom vremenu             | Zaposlenici kod pravnih i fizičkih osoba u punom radnom vremenu (bez samozaposlenih) | Zaposlenici kod pravnih i fizičkih osoba u punom radnom vremenu (bez samozaposlenih) | Zaposlenici kod pravnih i fizičkih osoba u punom radnom vremenu (bez samozaposlenih) |
| <b>Kriterij za primatelja minimalne plaće:</b> | Plaća manja ili jednaka minimalnoj plaći             | Plaća manja ili jednaka 105% minimalne plaće (<=2500 kn)         | Plaća manja ili jednaka 110% minimalne plaće   | Plaća manja ili jednaka minimalnoj plaći   | Plaća manja ili jednaka 110% minimalne plaće   |
| <b>Vrijeme opažanja:</b>                       | Listopad 2014.                                       | Ožujak 2014.   | 2014.  | 2013.  | 2013.  |
| <b>Proporcija :</b>                            | 3,0% zaposlenika                                     | 6,2% zaposlenika   | 12,0% zaposlenika  | 8,5% zaposlenika   | 12,7% zaposlenika  |

Izvori: DZS (objavljeni podaci ili vlastiti izračunu na osnovi izvornih podataka DZS-a).

Podaci bazirani na anketama daju nešto više procjene broja primatelja minimalne plaće. No, one istovremeno uključuju i zaposlene kod fizičkih osoba (obrtnika i samostalnih profesija). Nadalje, moguće je da su građani u anketama skloni podcijeniti svoja primanja. Bez obzira na to, ankete su vrijedan izvor podataka zbog mogućnosti kombiniranja podataka o plaćama i socio-ekonomskom statusu zaposlenih. Naše procjene na bazi mikro-podataka iz Ankete o dohotku stanovništva pokazuju da bi oko 8,5% svih zaposlenika u punom radnom vremenu moglo primiti minimalnu plaću ili čak plaću ispod minimalne. Ako se prag za procjenu primatelja minimalne plaće podigne na 110% minimalne plaće (kako bi se uključila i moguća pogreška procjene stvarne razine plaća), tada podaci pokazuju da bi moglo biti između 12% i 13% primatelja.

<sup>2</sup>Nije neobično da se proporcija zaposlenika na minimalnoj plaći procjenjuje na osnovi broja zaposlenih s plaćom manjom od 105% minimalne plaće. Naime, može se dogoditi da iz različitih razloga veći broj zaposlenih ima plaću vrlo blizu minimalne i da je važno i skupinu uzeti u obzir kad se razmatra minimalne plaće. Upravo takav pokazatelj prikazuje i Eurostat i to na osnovi procjene iz Ankete o strukturi zarada. Posljednji takvi podaci raspoloživi su za listopad 2010. godine, a za Hrvatsku je tada procijenjen obuhvat od 9,2%, pri čemu se promatraju osobe zaposlene na puno radno vrijeme i starije od 21 godine, te poslovni subjekti veći od 10 zaposlenika u svim djelatnostima osim poljoprivrede i javne uprave. Budući da se radi o prilično starom podatku, on nije uključen u pregled iz tablice.

Raspon procjena primatelja minimalne plaće od 3 do 13 posto je prilično velik. Procjene su na nižim razinama ako se razmatraju zaposleni u pravnim osobama, a povećavaju se s uključivanjem šire skupine zaposlenika i uključivanjem u razmatranje i onih s plaćama nešto iznad minimalne.

### ***3.5. Pokazatelji plaća na osnovi JOPPD obrasca***

U 2016. godini Državni zavod za statistiku (DZS) planira uvesti promjene u redovitom mjesečnom praćenju zaposlenosti i plaća. Glavni izvor podataka uskoro će postati porezna evidencija, točnije podaci iz JOPPD obrasca.<sup>3</sup> Kako bi dobili uvid u moguće promjene, te prikupili dodatne podatke o distribuciji plaća, stručna je skupina od DZS-a zatražila dodatnu obradu za potrebe izrade ove studije. DZS je pripremio obradu testnih podataka iz JOPPD obrasca o plaćama za zaposlenike s punim radnim vremenom u pravnim osobama za listopad 2014. Sažetak tih rezultata prikazan je u tablicama 5. i 6.

Prosječna bruto plaća od 7.634 kune i neto plaća od 5.503 kune u listopadu 2014. je slična podacima koje je DZS objavio u svojim redovitim mjesečnim priopćenjima na temelju mjesečnog istraživanja RAD-1. Tako je objavljen podatak o prosječnoj plaći za listopad 2014. od 7.976 kuna bruto i 5.532 kuna neto, što je 4,5% više u bruto iznosu i samo 0,5% više kod neto plaće u odnosu na prosjeke na temelju JOPPD obrasca.

Treba primijetiti da su se ranije objavljeni podaci na temelju istraživanja RAD-1 odnosili na sve zaposlenike bez obzira rade li na puno ili nepuno radno vrijeme (objavljen je podatak o 1.123.958 takvih zaposlenika) dok se podaci iz tablice 5. na temelju JOPPD obrasca odnose samo na zaposlenike s punim radnim vremenom, odnosno 1.024.485 zaposlenika). Niti podaci iz JOPPD obrasca niti službeno objavljeni podaci ne obuhvaćaju zaposlenike kod fizičkih osoba niti same fizičke osobe (obrt i slobodne profesije). Važno je napomenuti da se radi o testnim (privremenim) podacima iz JOPPD obrasca čija je glavna svrha bila dobivanje uvida u broj primatelja minimalne plaće. DZS će dalje unaprjeđivati obradu podataka o zaposlenosti i plaćama na temelju JOPPD obrasca i moguće su promjene u definiciji zaposlenosti i plaća, pa je onda moguće da će i objavljeni podaci biti različiti od podataka koje smo ovdje prezentirali.

S obzirom na nešto niže prosjeke plaća na temelju JOPPD obrasca, omjer minimalne i prosječne plaće je sada nešto veći u odnosu na pokazatelje bazirane na službeno objavljenim podacima. Tako je ovaj omjer za listopad 2014. iznosio 39,5% na osnovi bruto plaća, a 43,6% na osnovi neto plaća.

Na osnovi distribucije zaposlenika prema visini plaća, procijenili smo medijan za bruto i neto plaću. Za neto plaću zaposlenika s punim radnim vremenom u listopadu 2014. medijan je iznosio nešto malo iznad 4.900 kuna. Medijan označava visinu plaća pri kojoj je 50% zaposlenika imalo neto plaću manju od tog iznosa, a 50% više. Minimalna neto plaća iznosila je prema našim procjenama oko 49% medijana. U bruto iznosu ovaj je omjer iznosio 47%.

Prema podacima iz JOPPD obrasca, u listopadu 2014. bilo je nešto preko 30 tisuća zaposlenika s odrađenim punim radnim vremenom i plaćom jednakom ili nižom od minimalne plaće, što je 3% u odnosu na ukupan broj zaposlenika. Distribucija zaposlenika prema visini neto plaće (tablica 6.) pokazuje da postoji i veći broj zaposlenika koji imaju plaću vrlo blizu minimalnoj plaći, pa je ukupno 5% zaposlenika s mjesečnom neto plaćom

---

<sup>3</sup> Puni naziv je Izvješće o primicima, porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja, ali se koristi i skraćeni naziv JOPPD (Jedinstveni obrazac poreza prireza i doprinosa).

manjom od 2.450 kuna (minimalna neto plaća kretala se 2014. od 2.380 do 2.414 kuna ovisno o plaćenim porezima). Ukupno je nešto preko 10% zaposlenika s punim radnim vremenom primalo plaću manju od 2.800 kuna. Oko 80% zaposlenika je primalo manje od 7.000 kuna. Plaću veću od 15.000 kuna neto imalo je 1,3 posto zaposlenika. Distribucija zaposlenika prema visini bruto plaće prikazana u obliku histograma frekvencija može se vidjeti na slici 5.

Tablica 5. Osnovni pokazatelji plaća izračunati iz JOPPD obrasca, listopad 2014.

|  | Bruto plaća | Neto plaća |
|--|-------------|------------|
| Prosječna plaća                                    | 7.634       | 5.503      |
| Medijan  | 6.838       | 4.908      |
|  |             |            |
| Ginijev koeficijent                                | 30,3        | 25,7       |
|  |             |            |
| Omjer minimalne i prosječne plaće (%)              | 39,5        | 43,6       |
| Omjer minimalne plaće i medijana (%)               | 46,9        | 48,9       |
|  |             |            |
| Zaposlenici s punim radnim vremenom (pravne osobe) | 1.024.485   | -          |
| Zaposlenici s plaćom manjom od minimalne           | 30.584      | -          |
| - udio u ukupnom broju zaposlenika (%)             | 3,0         | -          |

Napomena: Razmatraju se plaće zaposlenika u pravnim osobama koji su odradili puno radno vrijeme.

Izvor: Testni podaci DZS-a iz JOPPD obrazaca i procjena autora za medijan i Ginijev koeficijent.

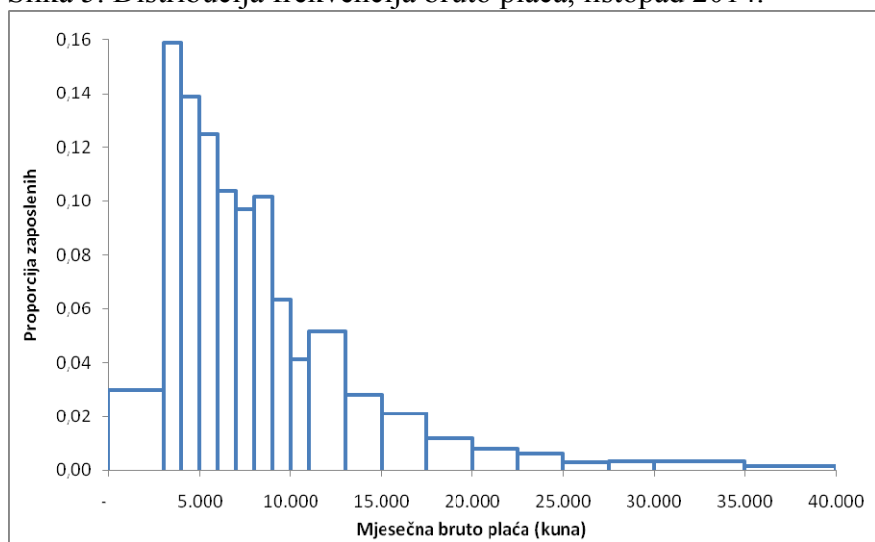
Tablica 6. Distribucija zaposlenika prema visini neto plaće, listopad 2014.

| Visina neto plaće (kn) | Broj zaposlenika | Udio  | Kumulativni udio |
|------------------------|------------------|-------|------------------|
| do 2.400               | 34.813           | 3,4%  | 3,4%             |
| 2.400-2.450            | 16.415           | 1,6%  | 5,0%             |
| 2.450-2.800            | 57.738           | 5,6%  | 10,6%            |
| 2.800-3.500            | 140.009          | 13,7% | 24,3%            |
| 3.500-5.000            | 279.420          | 27,3% | 51,6%            |
| 5.000-7.000            | 289.690          | 28,3% | 79,8%            |
| 7.000-10.000           | 145.396          | 14,2% | 94,0%            |
| 10.000-15.000          | 48.393           | 4,7%  | 98,7%            |
| 15.000-20.000          | 9.117            | 0,9%  | 99,6%            |
| više od 20.000         | 3.854            | 0,4%  | 100,0%           |

Napomena: Razmatraju se plaće zaposlenika u pravnim osobama koji su odradili puno radno vrijeme.

Izvor: Testni podaci DZS-a iz JOPPD obrazaca

Slika 5. Distribucija frekvencija bruto plaća, listopad 2014.



Napomena: Podaci se odnose na bruto plaću zaposlenih u pravnim osobama za odrađeno puno radno vrijeme.  
Izvor: Obrada autora iz testnih podataka DZS-a iz JOPPD obrazac.

## 4. MEĐUNARODNE USPOREDBE MINIMALNE PLAĆE

Određivanje donje granice plaća u formi minimalne plaće široko je rasprostranjena praksa regulacije u svijetu. Tako 90% zemalja koje sudjeluju u radu Međunarodne organizacije rada (ILO) imaju neki oblik minimalne plaće. Minimalna plaća postoji u SAD-u od 1938. kao *US Federal Minimum Wage*, a postoje i minimalne plaće određene na razini saveznih država.

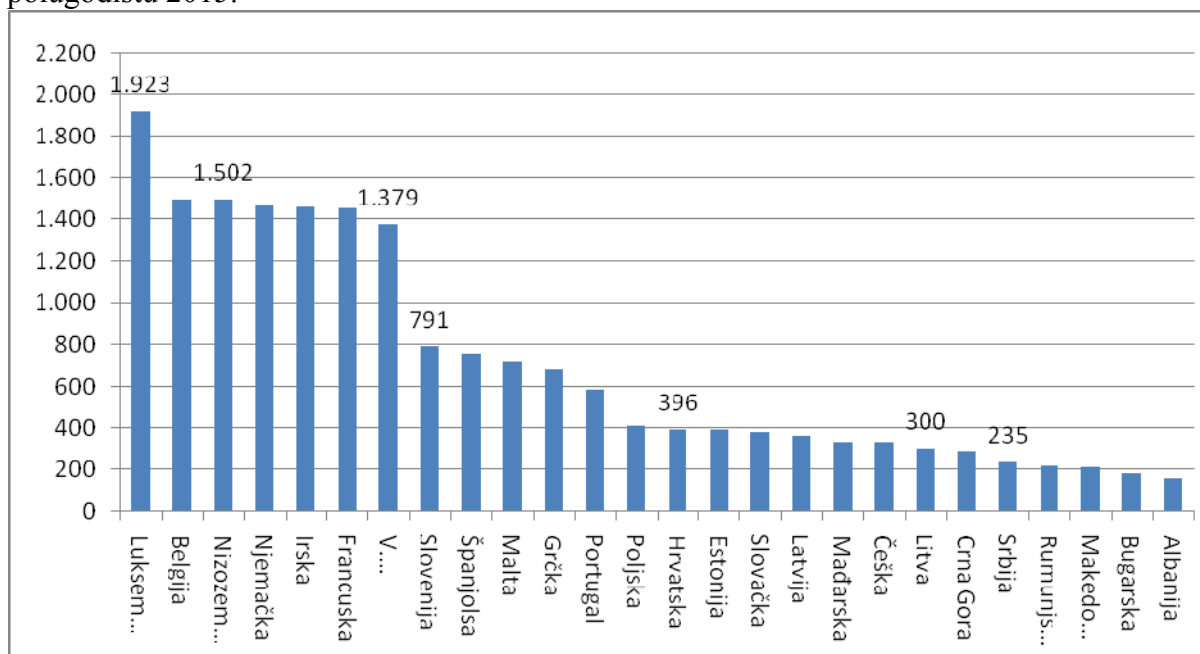
Zakonom definirana nacionalna minimalna plaća koja se primjenjuje na sve ili veliku većinu zaposlenih postoji u 22 od 28 članica EU. Izuzetak su Austrija, Cipar, Danska, Finska, Italija i Švedska. No, i u tim zemljama postoje određeni oblici određivanja najniže cijene rada, ali oni su implementirani nizom sektorskih kolektivnih ugovora. Minimalna plaća na nacionalnoj razini određena je i zemljama kandidatkinjama za članstvo u EU: Albaniji, Crnoj Gori, Makedoniji, Srbiji i Turskoj.

### 4.1. Usporedba razine minimalne plaće

Prva informacija za međunarodnu usporedbu razina minimalnih plaća obično dolazi iz jednostavnog pregleda visine minimalne plaće izražene u zajedničkoj valuti prema tekućem tečaju. Tako je među europskim zemljama u prvom polugodištu 2015. godine najvišu minimalnu bruto plaću imao Luksemburg, 1.923 eura, zatim slijedi skupina razvijenih EU zemalja s minimalnom plaćom između 1.450 i 1.500 eura koju predvodi Belgija, a u koju još ulaze Nizozemska, Njemačka, Irska i Francuska. Velika Britanija ima minimalnu plaću 1.379 eura bruto. Slijedi skupina zemalja sa minimalnom plaćom 600 - 800 eura koju predvodi Slovenija s minimalnom plaćom od 790 eura, a slijede južnoeuropske zemlje Španjolska, Malta, Grčka i Portugal. Šira skupina bivših socijalističkih zemalja odredila je minimalnu plaću na razinama od oko 300 do 400 eura, radi se o Poljskoj sa 409 eura, Hrvatskoj s 395 eura, a slijede Estonija s 390 eura, Slovačka s 380 eura, Latvija s 360 eura, Mađarska i Češka na oko 330 eura, a spomenuti niz završava s Litvom u kojoj je minimalna plaća iznosila 300 eura. Na kraju, uz Bugarsku i Rumunjsku kao najmanje razvijene članice Europske unije, slijedi niz nama susjednih zemalja sa definiranom minimalnom plaćom u bruto iznosu od 150-300 eura. Niz predvodi Crna Gora sa 288 eura, slijedi Srbija sa 235 eura, Rumunjska s 217 eura, Makedonija s 214 eura, Bugarska s 184 eura i na kraju Albanija sa 157 eura.

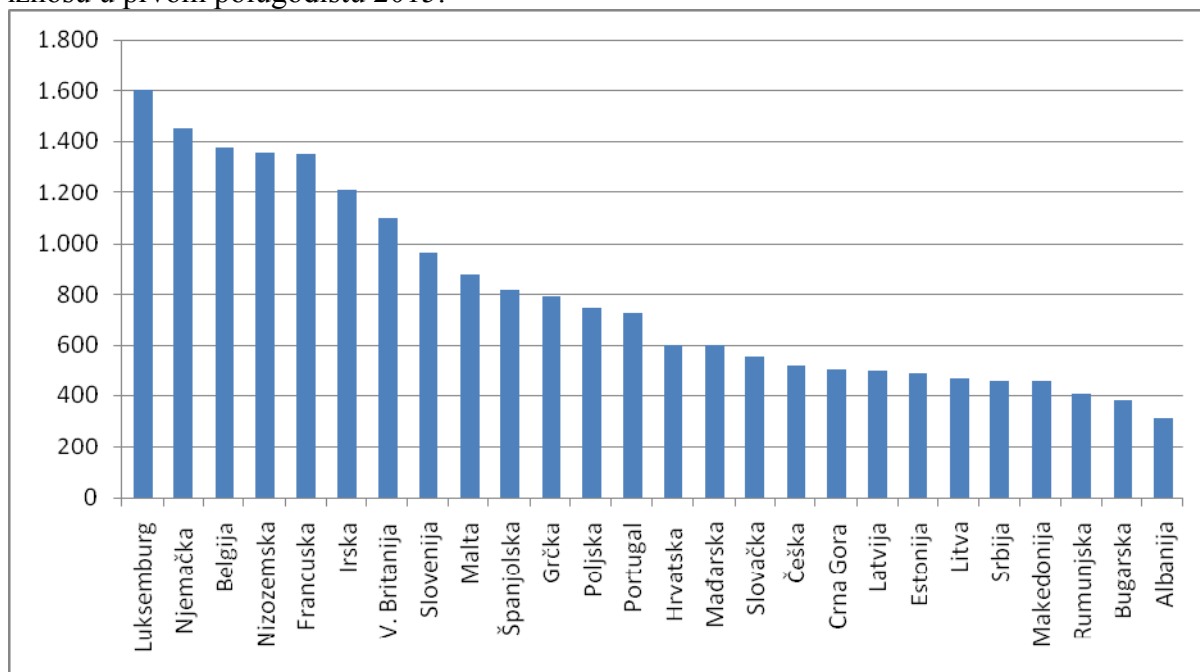
Visina minimalne plaće može se uspoređivati i prema paritetu kupovne moći tj. usklađena za razlike u razinama cijena među zemljama. Slika 6. donosi poredak zemalja prema kupovnoj moći minimalne plaće. Taj je poredak zemalja ipak poprilično sličan poretku prema visini minimalne plaće uz tekući tečaj. Grupe zemalja ostaju iste osim što je Njemačka sada zbog više kupovne moći minimalne plaće na drugom mjestu iza Luksemburga, dok su Belgija, Nizozemska i Francuska uz Irsku u skupini zemalja koje imaju vrijednost minimalne plaće prema paritetu kupovne moći u rasponu 1.200-1.400 eura, a slijedi Velika Britanija sa oko 1.100 eura, nakon nje Slovenija sa 957 eura no sada zbog usklađivanja za razliku u razinama cijena sa iznosom koji ne zaostaje toliko za Velikom Britanijom kao prema tekućem tečaju. Nakon Slovenije slijedi skupina južnoeuropskih zemalja među koje se ubacila Poljska a koje imaju minimalnu plaću u rasponu 700-870 eura prema kupovnoj moći. Odmah iza ove grupe slijede Hrvatska i Mađarska sa po 600 eura minimalne plaće prema paritetu kupovne snage, dok skupinu od 500-550 eura predvodi Slovačka, a tu su još Češka, Crna Gora, Latvija i Estonija. Litva, Srbija i Makedonija imaju minimalnu plaću prema paritetu kupovne snage iznad 450 eura dok su Rumunjska, Bugarska i Albanija na samom začelju sa minimalnom plaćom prema paritetu kupovne moći nižom od 400 eura.

Slika 6. Minimalna plaća u europskim zemljama u mjesečnom bruto iznosu u prvom polugodištu 2015.



Izvor: Eurostat

Slika 7. Minimalna plaća prema paritetu kupovne snage u europskim zemljama u bruto iznosu u prvom polugodištu 2015.



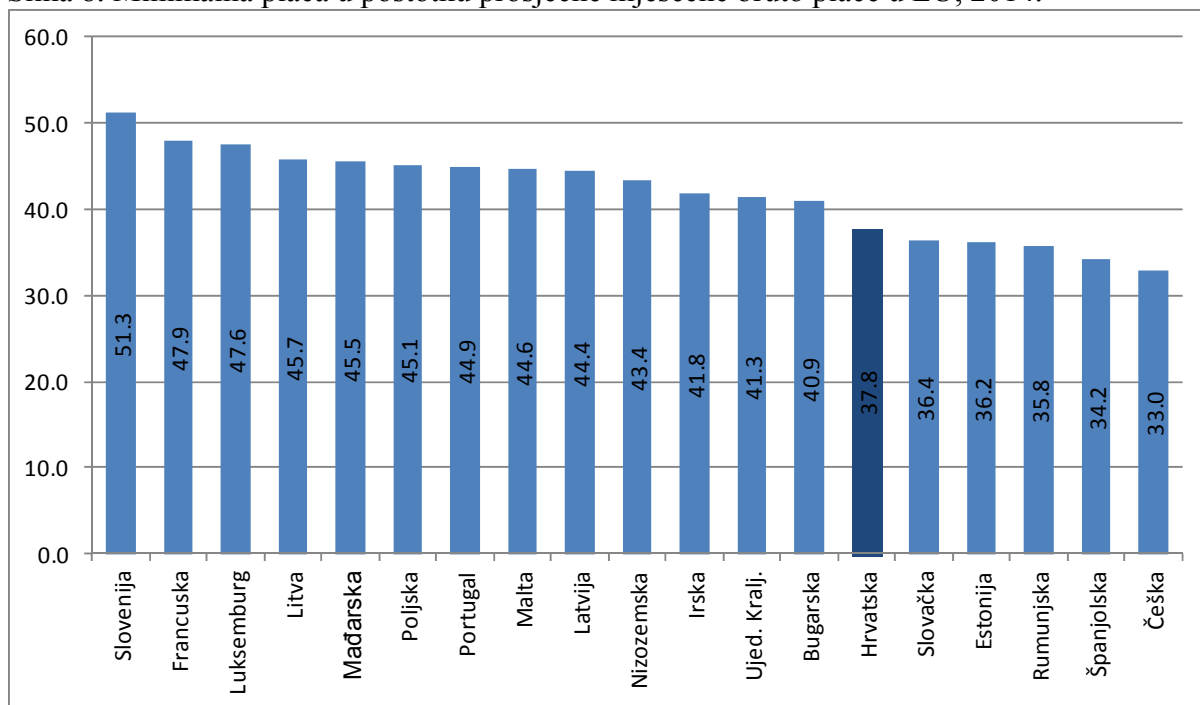
Izvor: Eurostat

#### 4.2. Omjer minimalne i prosječne plaće

Omjer minimalne plaće i prosječne plaće jedan je od ključnih pokazatelja relativnog značaja minimalne plaće. On mjeri relativnu poziciju zaposlenika na najniže plaćenim poslovima u odnosu na prosječno plaćene zaposlenike u zemlji. Spomenuti pokazatelj za europske zemlje prikazan je na slici 8. Većina zemalja EU ima minimalnu plaću koja se nalazi u rasponu između 40% i 50% prosječne plaće u zemlji. Najviši udio je 2014. godine imala Slovenija

51,3%, Francuska 47,9 i Luksemburg 47,6%, najniži Češka 33%, dok se Hrvatska s 37,8% nalazi na polovici europskih zemljama s nižim omjerom. Jednostavni (neponderirani) prosjek za 19 zemalja EU sa slike 8. je 42%.

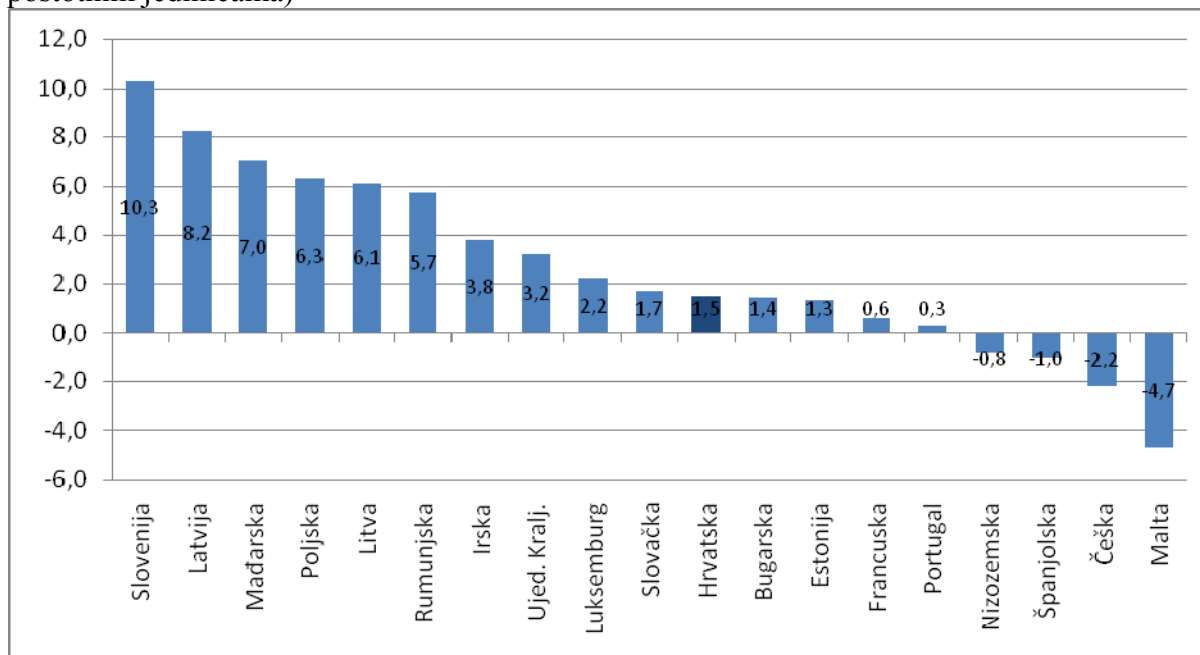
Slika 8. Minimalna plaća u postotku prosječne mjesečne bruto plaće u EU, 2014.



Napomene: Za Francusku, Nizozemsku i Rumunjsku u 2013.

Izvor: Eurostat.

Slika 9. Promjena omjera minimalne i prosječne plaće u EU između 2008. i 2014. (u postotnim jedinicama)



Napomene: Francuska, Nizozemska i Rumunjska 2008.-2013., Luksemburg, 2009.-2014.

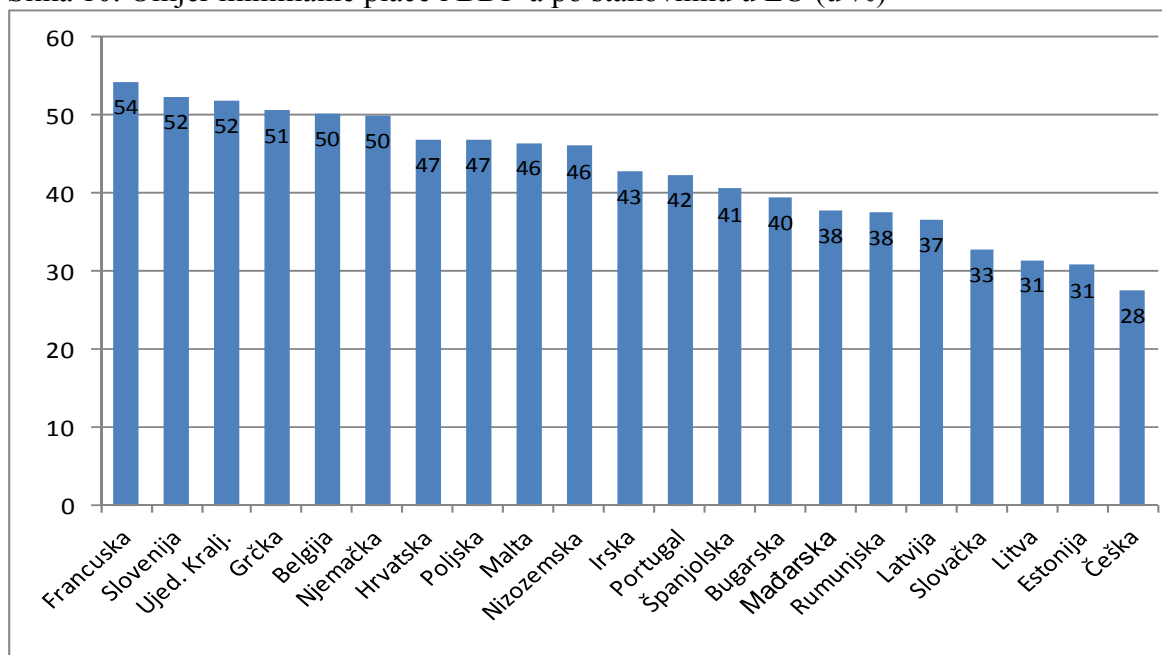
Izvor: Eurostat

Većina zemalja EU je povećala omjer minimalne i prosječne plaće od početka recesije 2008. godine (slika 9.). Tako je najveći porast ovog omjera zabilježen u Sloveniji koja ga je povećala za 10,3 postotne jedinice, točnije s 41% u 2008. godini na 51,3% u 2014. U sljedećih pet zemalja sa značajnim rastom udjela su bivše socijalističke zemlje (Latvija, Mađarska, Poljska, Litva i Rumunjska). Hrvatska je isto tako povećala omjer minimalne i prosječne plaće između 2008. i 2014. godine i to za 1,5 postotnu jedinicu. Vrijedi podsjetiti da se najveći rast minimalne plaću u Hrvatskoj dogodio upravo 2008. godine. U usporedbi 2014. i 2007. godine, rast omjera minimalne i prosječne plaću u Hrvatskoj je iznosio 5,2 postotne jedinice. Na žalost, Eurostat ne pruža podatke za 2007. godinu za druge zemlje, pa nije moguće dobiti usporedive podatke za save zemlje, a koji bi uključivali i tu godinu.

#### 4.3. Minimalna plaća i proizvodnost

Koristan pokazatelj relativne razine minimalne plaće je omjer minimalne plaće i bruto domaćeg proizvoda po stanovniku. Može se reći da ovaj omjer pokazuje visinu minimalne plaće u odnosu na ukupna stupanj razvijenosti zemlje. No, to isto tako može biti pokazatelj usporedbe minimalne plaće i proizvodnosti, pri čemu se proizvodnost u ovom slučaju jednostavno definira visinom bruto domaćeg proizvoda po stanovniku. Ta je usporedba za europske zemlje prikazana na slici 10. No, proizvodnost rada na agregatnoj razini može se aproksimirati i visinom bruto dodane vrijednosti po zaposlenom. Odnos minimalne plaće i tako definirane proizvodnosti prikazan je na slici 11.

Slika 10. Omjer minimalne plaće i BDP-a po stanovniku u EU (u %)



*Napomena:* Minimalne plaće prema stanju u srpnju 2015. izražene u mjesečnoj vrijednosti i pomnožena s 12 stavljene su odnos prema BDP-u po stanovniku u 2014.

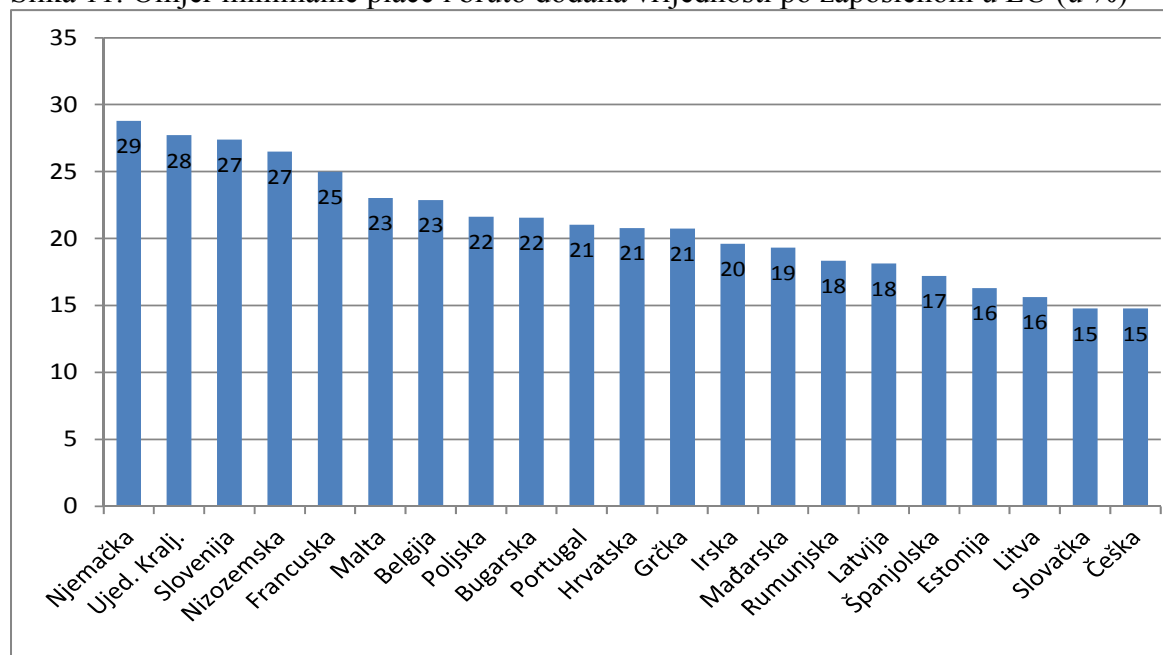
*Izvor za originalne podatke:* Eurostat.

U pogledu omjera visine godišnje minimalne plaće i BDP-a po stanovniku, Francuska i Slovenija ponovno imaju najviše omjere. Hrvatska se nalazi u skupini zemalja kod kojih je ovaj pokazatelj relativne razine minimalne plaće iznad prosjeka EU. Omjer minimalne plaće i BDP-a po stanovniku u Hrvatskoj iznosi 47%, dok je prosjek za 21 promatrane europske zemlje iznosio 43%. Najmanji omjer u EU imaju Estonija i Češka.



Iako Hrvatska nema izrazito visoku minimalnu plaću u apsolutnom iznosu, ona ima razmjerno nisku razinu BDP-a po stanovniku, 10.200 eura u 2014. Time je Hrvatska bila treća najsiromašnija zemlja EU (nižu razinu su imale samo Bugarska i Rumunjska). Prema visini minimalne plaće, u drugoj polovici 2015. je Hrvatska imala devetu najnižu razinu, tj. nižu razinu minimalne plaće imale su Bugarska, Rumunjska, Litva, Mađarska, Češka, Latvija, Slovačka i Estonija. Uz takvu situaciju, Hrvatska u odnosu na razinu razvijenosti ima minimalnu plaću iznad europskog prosjeka.

Slika 11. Omjer minimalne plaće i bruto dodana vrijednosti po zaposlenom u EU (u %)



*Napomena:* Minimalna plaća prema stanju u srpnju 2015 izražena u mjesečnoj vrijednosti i pomnožena s 12 stavljena je odnos prema bruto dodanoj vrijednosti po zaposlenoj osobi iz 2014.

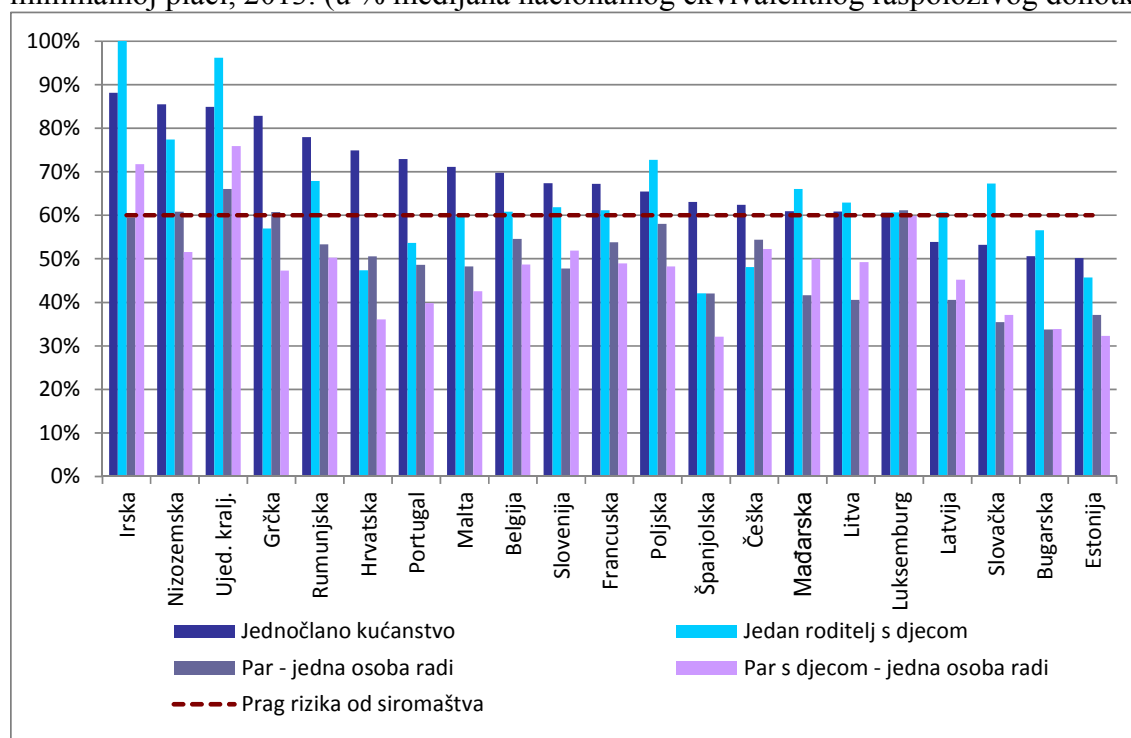
*Izvor za originalne podatke:* Eurostat.

U ekonomskoj literaturi se smatra da bi razina plaća trebala biti usklađena sa proizvodnošću rada, pa ima smisla promatrati i razinu minimalne plaće u odnosu na proizvodnost. Mjerenje proizvodnosti rada je predmet brojnih studija i ponekad je vrlo složeno, kao npr. u okviru projekta EU KLEMS. Na agregatnoj razini, tj. na razini nacionalnog gospodarstva ili ključnih sektora često se kao pokazatelj koristi iznos bruto dodane vrijednosti (BDV) po zaposlenoj osobi, pri čemu se i BDV i zaposlenost preuzimaju iz statistike nacionalnih računa. Upravo je takav pokazatelj proizvodnosti na bazi podatka Eurostat izračunat za sve europske zemlje. Potom je pripremljen omjer razina minimalne plaće i takve razine proizvodnosti. Rezultat je prikazan na slici 11. u poretku zemalje od najvišeg do najnižeg omjera. Iako postoje određene razlike u odnosu na poredak zemalja prema omjeru minimalne plaće i BDP-a po stanovniku, one nisu velike. I u ovom slučaju visok je omjer prisutan za Njemačku, Ujedinjeno kraljevstvo, Sloveniju i Francusku. Hrvatska je točno u sredini poretka zemalja EU, na 11. mjestu. Jedan od razloga odstupanja u poretku u odnosu na relativnu visinu minimalne plaće u mjerenu odnosom prema BDP-u po stanovniku leži u niskoj stopi zaposlenosti u Hrvatskoj. Za očekivati je da bi sa višom stopom zaposlenosti, a istom ili višom proizvodnošću rada Hrvatska imala i viši BDP, pa bi omjer minimalne plaće i BDP-a po stanovniku bio nešto niži. No, ukupno gledajući usporedbu relativne visine minimalne plaće u Hrvatskoj i zemljama EU, mjerenu bilo odnosom prema BDP-u po stanovniku, bilo odnosom prema BDV-u po zaposlenom, čini se je ona u Hrvatskoj nije ispodprosječna.

#### 4.4. Dohodak kućanstava zaposlenika s minimalnom plaćom i linija siromaštva

Jedna od željenih ciljeva minimalne plaće je spječavanje siromaštva među zaposlenima. Stoga je u komparativnoj analizi poželjno najprije razmotriti visinu minimalne plaće u odnosu na liniju (prag) siromaštva. Isto tako, analiza se može proširiti razmatranjem ukupnog dohotka kućanstva u kojima je jedini zaposleni osoba s minimalnom plaćom, te postavljanjem tog dohotka u odnos s pragom siromaštva. U takvom slučaju, osim minimalne plaće kao jedinog izvora dohotka od rada, kućanstvo može računati na dohotke temeljem određenih socijalnih naknada (dječji doplatok, socijalna pomoći i drugo) te porezne odbitke. Takvi su izračuni za četiri tipa kućanstva napravljeni za sve zemlje EU imajući i vidu njihove sustave minimalne plaće, te porezni sustav i sustav socijalnih naknada. Usporedba je prezentirana na slici 12, na kojoj su zemlje poredane prema omjeru dohotka samca na minimalnoj plaći i medijana nacionalnog ekvivalentnog dohotka.

Slika 12. Ekvivalentni raspoloživi dohodak kućanstva zaposlenika na puno radno vrijeme na minimalnoj plaći, 2013. (u % medijana nacionalnog ekvivalentnog raspoloživog dohotka)



Izvor: European Commission, based on OECD Tax-benefit models (Duiella, 2015).

Pokazuje se da je minimalna plaća u Hrvatskoj dostatna da samac ostvari 75% medijana dohotka, što je više od praga siromaštva koji je postavljen na 60% medijana za sve zemlje EU. Prema tom pokazatelju relativne visine minimalne plaće, Hrvatska ima šesti najviši omjer u EU. Razmatranje omjera dohotka i praga siromaštva za druge tipove kućanstva dovodi do znatno lošije pozicije Hrvatske u poretku zemalja EU. Ukupan dohodak kućanstva koje se sastoji od para kod kojeg jedna osoba radi i prima minimalnu plaću iznosi 51% medijana. Prema veličini tog omjera Hrvatska se nalazi u sredini poretku zemalja EU (11. u nizu). No, u slučajevima kućanstva s djecom u kojem samo jedna osoba radi i prima minimalnu plaću, omjer dohotka i medijana je među najnižima u EU. On je četvrti najniži u slučaju para s djecom (nižu razinu imaju Bugarska, Estonija i Španjolska) i treći najniži u

slučaju samohranog roditelja (nižu razinu imaju Estonija i Španjolska). U oba slučaja, ukupan dohodak kućanstva je znatno ispod praga rizika od siromaštva.

Ovakvi nalazi navode na zaključak da je minimalna plaća u Hrvatskoj u odnosu na prosječan (medijan) dohodak razmjerno visoka u usporedbi s drugim zemljama EU, te da je ona dostatna za spječavanje siromaštva kod jednočlanog kućanstva. No, u slučajevima kućastava s više članova od kojih samo jedan radi i prima minimalnu plaću, Hrvatska stoji znatno lošije u usporedbama sa drugim zemljama EU. Očito je da tu nedostaje potpora drugih instrumenata porezne i socijalne politike radi spječavanja siromaštva. To je posebno vidljivo za kućanstva s djecom u kojima minimalna plaća sama za sebe nije dovoljan izvor dohotka za sprječavanje siromaštva a (ne)djelovanje sustava poreza i socijalnih naknada ne pomaže dovoljno. Iz ove usporedbe proizlazi kako Hrvatska bitno slabije od većine zemalja štiti kućanstva zaposlenih na minimalnoj plaći s djecom. Upravo je to jedno od najosetljivijih socijalnih pitanja o kome bi trebalo voditi računa u budućnosti kod kreiranja sustava socijalnih naknada usmjerenih prema siromašnim kućanstvima.

## 5. SEKTORI S NISKIM PLAĆAMA U HRVATSKOJ

### 5.1. Definiranje sektora s niskim plaćama

Razmatranje učinaka minimalne plaće nemoguće je učiniti bez ulaska u detaljnije razmatranje po sektorima. U tom smislu korisno je unaprijed identificirati sektore s niskim plaćama. To su sektori u kojima su potencijalni učinci minimalne plaće najveći i stoga ti sektori zavrjeđuju posebnu pozornost.

Identifikacija sektora s niskim plaćama koja se predlaže u ovoj studiji oslanja se na postojeće statističke podatke o plaćama, točnije na službene statističke podatke iz Godišnjeg izvještaja o zaposlenima i isplaćenju plaći. Posljednji takav izvještaj objavljen je za 2014. godinu, pri čemu on sadrži podatke za ožujak 2014. i za prosjek cijele 2013. godine. Namjera je bila odrediti desetak sektora u kojima je zaposlen značajan udio primatelja minimalne plaće, ali i one u kojima ima značajan dio zaposlenih s plaćama koje su relativno blizu minimalnoj plaći.

S tim ciljem određeni su sljedeći kriteriji za „sektor s niskim plaćama“:

- a) Nisku plaću (ispod 2.500 kuna neto) prima više od 10% zaposlenika tog sektora
- b) U sektoru ima najmanje 500 osoba koje primaju nisku plaću (ispod 2.500 kuna neto)
- c) Omjer neto minimalne plaće i sektorskog medijana neto plaća veći od 60%
- d) Omjer neto minimalne plaće i prosječne sektorske neto plaća veći od 50%.

Sva ova četiri kriterija zadovoljava 13 sektora. U tablici 7. su navedeni ti sektori, njihove službene oznake temeljem Nacionalne klasifikacije djelatnosti (NKD), te osnovni pokazatelji visine plaća za 2014. ili 2013. godinu.

U tih 13 sektora s niskim plaćama mogu se razdvojiti dvije skupine za koje bi utjecaj minimalne plaće na poslovanje mogao biti različit. Prvu skupinu čini 6 sektora iz prerađivačke industrije kod kojih se velik dio prihoda ostvaruje temeljem izvoza. Tu ćemo skupinu djelatnosti nazivati izvozni sektor (engl. *tradables*)<sup>4</sup>. Radi se o sektoru čiji su proizvodi izloženi snažnoj međunarodnoj konkurenciji, cijene proizvoda su najčešće definirane na svjetskom tržištu i proizvođači u pravilu nisu u stanju svoje povećane troškove poslovanja prevaliti na povećanje cijena svojih proizvoda. Vrlo često radi se o radno-intenzivnim sektorima.

Preostalih 7 sektora sa niskim plaćama dominantno proizvode ili obavljaju usluge za domaće tržište (engl. *non-tradables*) i vrlo su malo, ili nisu uopće, izloženi međunarodnoj konkurenciji. U slučaju povećanja minimalne plaće, ono će podjednako pogoditi sve poslovne subjekte u sektoru, tako da je u krajnjem slučaju to povećanje moguće prevaliti i na povećanje cijena proizvoda. To ne znači nužno da će se to dogoditi, cjenovne politike poduzeća mogu biti različite, ali i ta je opcija otvorena jer će podjednak teret zbog povećanja minimalne plaće imati svi pružatelji usluga u sektoru.

---

<sup>4</sup>U domaćoj literaturi još se koristi izraz sektor međunarodno razmjenjivih/utrživih dobara.

Tablica 7. Sektori s niskim plaćama u Hrvatskoj

| Red. Br. | NKD | Naziv djelatnosti                               | Udio radnika s niskom plaćom unutar sektora* (ožu. 2014.) | Udio radnika s niskom plaćom u uk. broju takvih radnika** | Udio minimalne neto plaće u medijanu neto plaća za sektor*** (ožu. 2014.) | Udio minimalne neto plaće u prosjeku neto plaća za sektor (2013.) |
|----------|-----|---|---|---|---|---|
| 1.       | 13  | Proizvodnja tekstila                            | 17.4%   | 0.9%  | 75%   | 69%   |
| 2.       | 14  | Proizvodnja odjeće                              | 32.5%   | 7.1%  | 87%   | 83%   |
| 3.       | 15  | Proizvodnja kože i srodnih proizvoda            | 18.2%   | 2.8%  | 80%   | 76%   |
| 4.       | 16  | Prerada drva i proizvoda od drva i pluta        | 15.1%   | 2.6%  | 77%   | 70%   |
| 5.       | 22  | Proizvodnja proizvoda od gume i plastike        | 11.1%   | 1.2%  | 65%   | 56%   |
| 6.       | 31  | Proizvodnja namještaja                          | 19.5%   | 2.6%  | 76%   | 68%   |
| 7.       | 41  | Gradnja zgrada                                  | 16.5%   | 5.5%  | 70%   | 62%   |
| 8.       | 43  | Specijalizirane građevinske djelatnosti         | 13.2%   | 3.6%  | 64%   | 57%   |
| 9.       | 47  | Trgovina na malo, osim trg. motornim vozilima   | 10.3%   | 13.6%   | 70%   | 57%   |
| 10.      | 56  | Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića | 13.8%   | 2.3%  | 68%   | 64%   |
| 11.      | 80  | Zaštitne i istražne djelatnosti                 | 24.8%   | 4.8%  | 84%   | 79%   |
| 12.      | 81  | Usluge u vezi s održavanjem zgrada              | 30.0%   | 3.5%  | 79%   | 67%   |
| 13.      | 96  | Ostale osobne uslužne djelatnosti               | 23.3%   | 1.2%  | 72%   | 64%   |
|          |     |   |   |   |   |   |
| 1.-13.   |     | Sektori s niskim plaćama                        | 15.7%   | 51.8%   | 73.4%   | 62.3%   |
| 1.-6.    |     | -od toga izvozni sektori                        | 20.5%   | 17.3%   | 79.1%   | 71.2%   |
| 7.-13.   |     | -od toga sektori orijentirani na domaće tržište | 14.1%   | 34.5%   | 70.9%   | 59.8%   |
|          |     |   |   |   |   |   |
|          |     | Hrvatska –svi sektori                           | 6.2%  | 100.0%  | 49.4%   | 43.6%   |

Napomene: \*Udio radnika s niskom plaćom odnosi na postotni udio radnika u sektoru koji su u ožujku 2014. primili manje od 2500 kuna neto, a ostvarili su između 160 i 200 plaćenih sati. \*\*Procijenjeni udio radnika s niskom plaćom u sektoru u ukupnom broju radnika s niskim plaćama u Hrvatskoj, pri čemu se taj broj odnosi samo na poduzeća (bez radnika zaposlenih kod obrtnika ili samozaposlenih) i samo za radnike koji su odradili od 160 do 200 sati u ožujku 2014. \*\*\* Medijan neto plaće u svakom sektoru procijenjen je na osnovi distribucije zaposlenih prema visini neto plaće u ožujku 2014. Iznos minimalne plaće u neto iznosu procijenjen je kao prosjek minimalne neto plaće koju prima radnik u Zagrebu koji ne koristi odbitke za djecu (najmanja moguća minimalna neto plaća) i radnika koji zbog osobnih odbitaka ne plaća ni porez ni prerez već se bruto minimalna plaća umanjuje samo za mirovinske doprinose (najveća moguća minimalna neto plaća).

Izvori podataka: Priopćenje DZS 9.2.5. (Struktura zaposlenih prema visini prosječne isplaćene neto plaće i djelatnostima, stanje u ožujku 2014.), osim prosječne plaće koja se odnosi na prosjek 2013. za zaposlenike koji su u toj godini radili svih 12 mjeseci. Svi podaci prikupljeni su temeljem Godišnjeg izvještaja o zaposlenima i isplaćenoj plaći za 2014. godinu.

## 5.2. Osnovni pokazatelji značaja minimalne plaće za sektore s niskim plaćama

U Hrvatskoj je 2014. oko 6% zaposlenika u pravnih osobama primalo nisku plaću, odnosno plaću nižu od 2.500 kuna (Tablica 7.). No, u 13 izabраниh sektora s niskim plaćama u prosjeku je blizu 16% zaposlenika je primalo nisku plaću. Neto plaća od 2.500 kuna je tada približno odgovarala iznosu minimalne plaće u neto iznosu uvećana za 5%, odnosno, to je iznos koji približno odgovara iznosu od 105% minimalne plaće. Ovaj udio može poslužiti kao prilično dobra aproksimacija udjela primatelja minimalne plaće u ukupnom broju zaposlenih. Treba spomenuti da nisu raspoloživi podaci o plaćama zaposlenih kod obrtnika i samostalnih profesija, pa je tako teško procijeniti koliko osoba u tom segmentu tržišta rada prima minimalnu plaću.

U pogledu udjela zaposlenih s niskim plaćama po sektorima, najteža situacija je u sektoru proizvodnje odjeće gdje je 32,5 posto zaposlenih primalo nisku (minimalnu +5%) plaću. Ostali sektori s vrlo visokim udjelom radnika s niskim plaćama jesu usluge održavanja zgrada (većinom se radi o uslugama čišćenja), zatim zaštitarske djelatnosti, te ostale osobne uslužne djelatnosti (većim frizerski saloni, ali i kemijsko čišćenje i saloni za njegu tijela). Iako djelatnost trgovine na malo nema posebno visok udio radnika s niskim plaćama (10,3%), zbog velikog broja zaposlenih ovaj je sektora važna za razmatranje. O zapošljava blizu 14% svih radnika s niskim plaćama u Hrvatskoj. Građevinarstvo (gradnja zgrada i specijalizirana građevinske djelatnosti) ima nešto veći udio radnika s niskim plaćam nego trgovina i dosta više od ukupnog prosjeka za Hrvatsku, ali manji od nekih drugih sektora. No, svejedno je on značajan jer zapošljava brojne radnike s niskim plaćama, oko 9% svih takvih radnika u Hrvatskoj (5,5% u gradnji zgrada i 3,6% u specijaliziranim građevinskim djelatnostima).

U izabranih 13 djelatnosti zaposleno je više od 50 posto svih radnika s niskim plaćama (minimalnom plaćom +5%) u Hrvatskoj. To su sektori koji su najosjetljiviji na stanje i promjene minimalne plaće.

Minimalna plaća je u ožujku 2014. iznosila 3.017,61 kuna u bruto iznosu, odnosno između 2.384 i 2.414 kuna u neto iznosu, ovisno o mjesto stanovanja i broju uzdržanih članova obitelji. Radi jednostavnosti, može se pretpostaviti da je u 2014. godini neto minimalna plaća iznosila 2.400 kuna. Ako se ona stavi u omjer s prosječnom neto plaćom iz 2013. on iznosi 43,6% (u odnosu na prosječnu plaću iz 2014. omjer je 43,4%), što je više od „bruto“ omjera, odnosno omjera bruto minimalne i bruto prosječne plaće koji je u 2014. iznosio 37,9%. Do razlike je došlo zato jer se prosječna plaća oporezuje više od minimalne plaće.

Najveći omjer minimalne i prosječne plaće postoji djelatnosti proizvodnje odjeće, 83%. To pokazuje da najveći dio zaposlenih u tome sektoru ima niske plaće čak i u slučajevima kada su one više od minimalne plaće. Ostali sektori s vrlo visokim omjerima minimalne i prosječne plaće su zaštitari, te proizvođači kože i drvoprerađivači. Ukupno u izvoznim sektorima s niskim plaćama minimalna plaća čini 71% prosječne plaće. U tom smislu, izvozni sektori su u znatno osjetljivijem položaju od sektora s niskim plaćam orijentiranih na domaće tržište kod kojih je omjer oko 60%.

Medijan neto plaća u Hrvatskoj u ožujku 2014. procijenjen je na 4.856 kuna, a udio minimalne plaće u medijanu procijenjen je na 49,4%. Iako nema službenih podataka o medijanu plaća u Hrvatskoj, on se za neto plaće može procijeniti na temelju podatka o distribuciji zaposlenih u pravnim osobama koji su radili puno radno vrijeme (160-200 sati) po platnim razredima, što je podatak koji se redovito objavljuje na temelju Godišnjeg istraživanja o zaposlenosti i plaćama (RAD-1G). Tako je u proizvodnji odjeće neto minimalna plaća bila 87% medijana, a u zaštitarskim djelatnostima 84%. To još jednom pokazuje da je u tim sektorima vrlo veliki broj radnika prima plaću na razini minimalne ili tek nešto više.

Razmatranjem dviju grupa sektora s niskim plaćama, izvoznog sektora i sektora orijentiranog na domaće tržište, čini se da je izvozni sektor pod snažnijim utjecajem niskih plaća, odnosno politike minimalne plaće. Izvozni sektor ima prosječno niže plaće, veći udio radnika s niskim plaćama i veću kompresiju plaća (malu razliku između minimalne plaće i medijana, odnosno prosječne plaće). Iako izvozni sektori s niskim plaćama (6 izabranih djelatnosti) zapošljavaju tek 5% ukupno zaposlenih u Hrvatskoj, u njima radi oko 17% ukupnog broja nisko plaćenih radnika.

### 5.3. Pokazatelji zaposlenosti u sektorima s niskim plaćama

U sektorima s niskim plaćama veći je udio zaposlenih žena nego što je to slučaj za prosjek Hrvatske, ili za prosjek svih poslovnih sektora u Hrvatskoj. Prema podacima DZS-a, u Hrvatskoj je u ožujku 2014. bilo 1,1 milijun zaposlenih u pravnim osobama, od čega je 46,9 % žena. U poslovnim sektorima<sup>5</sup> zaposleno je oko 760 tisuća osoba, od čega oko 40% žena. U prerađivačkoj industriji je zaposleno tek oko 35% žena. No, u sektorima s niskim plaćama zaposleno je oko 49% žena, a u izvoznim sektorima s niskim plaćama oko 55% žena. U dijelu izvoznih sektora daleko najveći dio zaposlenih čine žene, pa tako u proizvodnji odjeće one čine 88% zaposlenih, u proizvodnji kože 77%, a u proizvodnji tekstila 67%. Može se očekivati da će politika minimalne plaće imati veći utjecaj na zaposlene žene nego na zaposlene muškarce.

Tablica 8. Zaposlenost u sektorima s niskim plaćama, ožujak 2014.

| Djelatnost                                      | Broj zaposlenih |                    | Udio sektorske u ukupnoj zaposlenosti |
|---|-----------------|--------------------|---------------------------------------|
|   | Ukupno          | Od toga žene (u %) |                                       |
| Proizvodnja tekstila                            | 3.334           | 67,4%              | 0,3%                                  |
| Proizvodnja odjeće                              | 14.147          | 87,7%              | 1,3%                                  |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda            | 9.491           | 76,9%              | 0,9%                                  |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta        | 11.548          | 27,2%              | 1,0%                                  |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike        | 7.204           | 29,1%              | 0,6%                                  |
| Proizvodnja namještaja                          | 8.630           | 30,9%              | 0,8%                                  |
| Gradnja zgrada                                  | 27.094          | 12,3%              | 2,4%                                  |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti         | 22.419          | 10,9%              | 2,0%                                  |
| Trgovina na malo, osim trg. motornim vozilima   | 93.317          | 67,9%              | 8,4%                                  |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića | 23.369          | 52,0%              | 2,1%                                  |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                 | 12.052          | 12,5%              | 1,1%                                  |
| Usluge u vezi s održavanjem zgrada              | 9.540           | 62,6%              | 0,9%                                  |
| Ostale osobne uslužne djelatnosti               | 4.547           | 64,1%              | 0,4%                                  |
|   |                 |                    |                                       |
| Ukupno sektori s niskim plaćama                 | 246.692         | 49,2%              | 22,2%                                 |
| -od toga izvozni sektori                        | 54.354          | 54,9%              | 4,9%                                  |
| -od toga sektori orijentirani na domaće tržište | 192.338         | 47,6%              | 17,3%                                 |
|   |                 |                    |                                       |
| Prerađivačka industrija (djelat. C iz NKD)      | 197.989         | 35,2%              | 17,8%                                 |
| Poslovni sektori (djelat. B-N iz NKD)           | 759.187         | 39,5%              | 68,4%                                 |
| HRVATSKA – svi sektori                          | 1.109.461       | 46,9%              | 100,0%                                |

Napomena: Struktura se odnosi na sve zaposlene u pravnim osobama.

Izvor: DZS (Statističko izvješće br. 1549).

U sektorima s niskim plaćama, a posebice u izvoznim sektorima, zaposleno je relativno više nekvalificiranih i polukvalificiranih radnika nego u prosjeku za cijelu Hrvatsku ili za poslovne sektore, a znatno je manje radnika sa višom i visokom stručnom spremom. Tablica 9. pokazuje da je, na primjer, u ožujku 2014. u izvoznim sektorima s niskim plaćama bilo oko 16% nekvalificiranih (NKV) radnika, dok je prosjek za industriju iznosio 11%, a za cijelo gospodarstvo 6%. Udio radnika s visokim obrazovanjem je u sektorima s niskim plaćama iznosio 6%, od toga u izvoznim sektorima 4%, dok je prosjek za Hrvatsku 22%.

<sup>5</sup>Radi se o djelatnostima B do N iz Nacionalne klasifikacije djelatnosti, a uključuje rudarstvo, industriju, građevinarstvo, trgovinu, prijevoz, informacije i komunikacije, turizam, financije, nekretnine i poslovne usluge. Ovaj sektor ne uključuje poljoprivredu, javnu upravu, obrazovanje, zdravstvo, umjetnost i kulturu niti ostale uslužne djelatnosti. Drugi mogući nazivi su taj sektor su poslovna ekonomija (Eurostat koristi engleski izraz *business economy*), te sektor tržišnih roba i usluga.

Tablica 9. Struktura zaposlenih prema stručnoj spremi u sektorima s niskim plaćama, ožujak 2014.

| Djelatnost                                      | Ukupno | Stručna sprema |      |         |      |     |     |     |     |
|---|--------|----------------|------|---------|------|-----|-----|-----|-----|
|   |        | Visoka         | Viša | Srednja | Niža | VKV | KV  | PKV | NKV |
| Proizvodnja tekstila                            | 100%   | 5%             | 5%   | 49%     | 5%   | 1%  | 11% | 5%  | 20% |
| Proizvodnja odjeće                              | 100%   | 3%             | 3%   | 54%     | 4%   | 1%  | 15% | 6%  | 15% |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda            | 100%   | 2%             | 2%   | 51%     | 3%   | 1%  | 12% | 5%  | 24% |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta        | 100%   | 4%             | 2%   | 52%     | 7%   | 1%  | 13% | 4%  | 18% |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike        | 100%   | 9%             | 5%   | 59%     | 3%   | 1%  | 10% | 1%  | 12% |
| Proizvodnja namještaja                          | 100%   | 6%             | 3%   | 53%     | 4%   | 1%  | 19% | 4%  | 10% |
| Gradnja zgrada                                  | 100%   | 7%             | 5%   | 39%     | 4%   | 2%  | 24% | 6%  | 13% |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti         | 100%   | 7%             | 6%   | 57%     | 2%   | 2%  | 16% | 3%  | 7%  |
| Trgovina na malo, osim trg. motornim vozilima   | 100%   | 7%             | 4%   | 75%     | 2%   | 1%  | 7%  | 1%  | 3%  |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića | 100%   | 4%             | 2%   | 68%     | 3%   | 2%  | 13% | 2%  | 6%  |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                 | 100%   | 3%             | 3%   | 89%     | 1%   | 0%  | 4%  | 0%  | 1%  |
| Usluge u vezi s održavanjem zgrada              | 100%   | 5%             | 2%   | 46%     | 14%  | 1%  | 6%  | 3%  | 23% |
| Ostale osobne uslužne djelatnosti               | 100%   | 5%             | 3%   | 65%     | 3%   | 1%  | 9%  | 1%  | 12% |
|   |        |                |      |         |      |     |     |     |     |
| Ukupno sektori s niskim plaćama                 | 100%   | 6%             | 4%   | 64%     | 3%   | 1%  | 11% | 2%  | 9%  |
| -od toga izvozni sektori                        | 100%   | 4%             | 3%   | 53%     | 4%   | 1%  | 14% | 4%  | 16% |
| -od toga sektori orijentirani na domaće tržište | 100%   | 6%             | 4%   | 67%     | 3%   | 1%  | 11% | 2%  | 6%  |
|   |        |                |      |         |      |     |     |     |     |
| Prerađivačka industrija (djelat. C iz NKD)      | 100%   | 10%            | 5%   | 50%     | 3%   | 2%  | 15% | 3%  | 11% |
| Poslovni sektori (djelat. B-N iz NKD)           | 100%   | 16%            | 6%   | 55%     | 3%   | 2%  | 10% | 2%  | 7%  |
| HRVATSKA – svi sektori                          | 100%   | 22%            | 9%   | 50%     | 3%   | 1%  | 8%  | 2%  | 6%  |

Napomena: Struktura se odnosi na zaposlene u pravnim osobama, ali bez procjene broja zaposlenih u pravnim osobama koje imaju manje od 10 zaposlenih, a za koje nisu dostavljeni izvještaji u DZS.

Izvor: DZS (Statističko izvješće br. 1549).

Tijekom nedavne gospodarske krize iznadproporcionalno puno radnih mjesta izgubljeno je među kvalificiranim industrijskim radnicima (KV i VKV) i niskokvalificiranim radnicima, pri čemu je gubitak takvih radnih mjesta bio još intenzivniji u sektorima s nižim plaćama. Takva kretanja dobro ilustrira tablica 10. prikazujući postotnu promjenu broja zaposlenih prema stručnoj spremi između ožujka 2009. i ožujka 2014. godine.<sup>6</sup>

U pet godina između ožujka 2009. i ožujka 2014. ukupna je zaposlenost u pravnim osobama u Hrvatskoj smanjena za oko 14%, no postotni gubitak radnih mjesta bio je veći u poslovnim sektorima i industrija (20%), a još veći u sektorima s niskim plaćama (23%). Učinak krize je različito raspodijeljen, pri čemu je stagnirala zaposlenost u javnom sektoru, a ozbiljno smanjena u poslovnom sektoru.

Čini se da su u krizi, u pogledu zaposlenosti, izvozni sektori s niskim plaćama prošli nešto bolje nego prosjek prerađivačke industrije. Prerađivačku industriju koja je značajno smanjila svoju aktivnost tijekom krize, dok se kod izvoznih sektora s niskim plaćama ipak može uočiti nešto manji pad zaposlenosti do prosjeka industrije, posebno zaposlenosti nisko-obrazovanih radnika (tablica 10.). Čini se čak da je proizvodnja kože i srodnih proizvoda u tom razdoblju doživjela i svojevrсни oporavak, s rastom zaposlenosti od 14%, pri čemu je zaposlenosti osoba sa srednjom, višom i visokom stručnom spremom povećana za oko 50%. Veliki pad

<sup>6</sup>Podaci o zaposlenosti prema stručnoj spremi po djelatnostima dostupni su za mjesec ožujak svake godine, no podaci za ranije godine (npr. 2008) dostupni su prema starijoj klasifikacije djelatnosti koja nije usporediva sa aktualnom klasifikacijom, a podaci za ožujak 2015. još uvijek nisu obrađeni.



zaposlenosti kod sektora s niskim plaćama orijentiranih na domaće tržište bio je dominantno pod utjecajem velikog pada zaposlenosti u građevinarstvu.

Ovakva raznolika kretanja zaposlenosti po sektorima prema stručnoj spremi utjecala su na promjenu strukture zaposlenosti pri čemu se opaža opća tendencija povećanja udjela srednje i visokoobrazovnih radnika, a smanjivanje udjela kvalificiranih i niskokvalificiranih radnika (tablica 11.). Za sada, bez ozbiljnog i detaljnog istraživanja kretanja nije moguće ocijeniti u kojoj je mjeri takvim kretanjima doprinijela sama kriza, u kojoj se mjeri radi o dugoročnijim trendu povećanja obrazovne strukture, a u kojoj mjeri je tome uzrok ekonomska politika, a možda i politika minimalne plaće.

Tablica 10. Promjena broja zaposlenih između ožujka 2009. i ožujka 2014. u sektorima s niskim plaćama, prema stručnoj spremi (u % od stanju u ožujku 2009.)

| Djelatnost                                      | UKUPNO | Viša i visoka | Srednja | KV i VKV | Niža, PKV i NKV |
|---|--------|---------------|---------|----------|-----------------|
| Proizvodnja tekstila                            | -34%   | -26%          | -30%    | -43%     | -38%            |
| Proizvodnja odjeće                              | -31%   | -32%          | -11%    | -54%     | -41%            |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda            | 14%    | 52%           | 48%     | -10%     | -12%            |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta        | -11%   | 0%            | 6%      | -29%     | -25%            |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike        | -22%   | 4%            | -14%    | -45%     | -39%            |
| Proizvodnja namještaja                          | -19%   | 4%            | -9%     | -25%     | -39%            |
| Gradnja zgrada                                  | -50%   | -36%          | -46%    | -53%     | -59%            |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti         | -36%   | -13%          | -26%    | -52%     | -52%            |
| Trgovina na malo, osim trg. motornim vozilima   | -15%   | 0%            | -9%     | -45%     | -34%            |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića | -23%   | 10%           | -15%    | -38%     | -46%            |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                 | -2%    | 14%           | 2%      | -16%     | -69%            |
| Usluge u vezi s održavanjem zgrada              | -4%    | 14%           | 36%     | -29%     | -26%            |
| Ostale osobne uslužne djelatnosti               | -26%   | -3%           | -24%    | -50%     | -24%            |
|   |        |               |         |          |                 |
| Ukupno sektori s niskim plaćama                 | -23%   | -9%           | -12%    | -45%     | -41%            |
| -od toga izvozni sektori                        | -18%   | -7%           | -3%     | -38%     | -32%            |
| -od toga sektori orijentirani na domaće tržište | -24%   | -9%           | -14%    | -48%     | -46%            |
|   |        |               |         |          |                 |
| Prerađivačka industrija (djelat. C iz NKD)      | -20%   | -6%           | -7%     | -37%     | -36%            |
| Poslovni sektori (djelat. B-N iz NKD)           | -20%   | -2%           | -14%    | -40%     | -38%            |
| HRVATSKA – svi sektori                          | -14%   | 4%            | -11%    | -38%     | -34%            |

Napomena: Bez procjene broja zaposlenih u pravnim osobama koje imaju manje od 10 zaposlenih, a za koje nisu dostavljeni izvještaji u DZS.

Izvor: DZS (Statističko izvješće br. 1549).

Tablica 11. Struktura zaposlenosti prema stručnoj spremi u ožujku 2009. i ožujku 2014.

|   | Visoka i viša |       | Srednja |       | KV i VKV |       | Niža, PKV i NKV |       |
|---|---------------|-------|---------|-------|----------|-------|-----------------|-------|
|   | 2009.         | 2014. | 2009.   | 2014. | 2009.    | 2014. | 2009.           | 2014. |
| <i>U % ukupne zaposlenosti u sektoru</i>        |               |       |         |       |          |       |                 |       |
| Ukupno sektori s niskim plaćama                 | 8%            | 10%   | 56%     | 64%   | 18%      | 13%   | 19%             | 14%   |
| -od toga izvozni sektori                        | 6%            | 7%    | 45%     | 53%   | 19%      | 15%   | 30%             | 25%   |
| -od toga sektori orijentirani na domaće tržište | 9%            | 10%   | 59%     | 67%   | 17%      | 12%   | 15%             | 11%   |
|   |               |       |         |       |          |       |                 |       |
| Prerađivačka industrija (djelat. C iz NKD)      | 13%           | 15%   | 44%     | 50%   | 22%      | 17%   | 22%             | 17%   |
| Poslovni sektori (djelat. B-N iz NKD)           | 18%           | 22%   | 51%     | 55%   | 16%      | 12%   | 15%             | 11%   |
| HRVATSKA – svi sektori                          | 26%           | 31%   | 48%     | 50%   | 13%      | 9%    | 13%             | 10%   |

Napomena: Struktura se odnosi na zaposlene u pravnim osobama, ali bez procjene broja zaposlenih u pravnim osobama koje imaju manje od 10 zaposlenih, a za koje nisu dostavljeni izvještaji u DZS. Sektori s niskim plaćama definirani su u ranijim poglavljima ovog rada.

Izvor: DZS (Statističko izvješće br. 1549).

Tablica 12. Struktura zaposlenosti u sektorima s niskim plaćama u ožujku 2009. i ožujku 2014.

|  | Ožujak 2009. | Ožujak 2014. |
|--|--------------|--------------|
| Udio u ukupnoj zaposlenosti                        |              |              |
| -zaposlenost u sektorima s niskim plaćama          | 23,4%        | 22,2%        |
| -zaposlenost u izvoznim sektorima s niskim plaćama | 5,3%         | 4,9%         |
| Udio u zaposlenosti u poslovnim sektorima          |              |              |
| -zaposlenost u sektorima s niskim plaćama.         | 32,9%        | 32,5%        |
| -zaposlenost u izvoznim sektorima s niskim plaćama | 7,4%         | 7,2%         |
| Udio u zaposlenosti u prerađivačkoj industriji     |              |              |
| -zaposlenost u izvoznim sektorima s niskim plaćama | 26,9%        | 27,5%        |
| <i>Ostali omjeri zaposlenosti</i>                  |              |              |
| Poslovni sektori/ukupna zaposlenosti               | 71,2%        | 68,4%        |
| Prerađivačka industrija/ukupna zaposlenost         | 19,6%        | 17,8%        |
| Prerađivačka industrija/poslovni sektori           | 27,5%        | 26,1%        |

Napomena: Struktura se odnosi na sve zaposlene u pravnim osobama. Sektori s niskim plaćama definirani su u ranijim poglavljima ovog rada.

Izvor: DZS (Statističko izvješće br. 1549).

Struktura zaposlenosti između sektora promijenila se u krizi, pri čemu vrijedi zapaziti povećanje udjela izvoznih sektora s niskim plaćama u prerađivačkoj industriji (tablica 12.). Naime, udio u ukupnoj zaposlenosti kod industrije, poslovnih sektora i sektora s niskim plaćama smanjen, jednako kao i udio industrijske zaposlenosti u zaposlenosti poslovnih sektora. To ukazuje na slabljenje prerađivačke industrije u odnosu na cjelokupno gospodarstvo. No, izvojni sektori s niskim plaćama povećali su svoj značaj unutar industrijskog sektora. Tako je njihov udio u zaposlenosti prerađivačke industrije povećana sa 26,9% u ožujku 2009. na 27,5% u ožujku 2014.

#### **5.4. Pokazatelji plaća u sektorima s niskim plaćama**

Prosječna plaća u gospodarstvu ili po pojedinim djelatnostima je najčešće korišten pokazatelj za ocjenu trendova i stanja. Međutim, postoji još jedan iznimno koristan pokazatelj srednje vrijednosti neke distribucije – medijan. Medijan je pozicijska srednja vrijednosti, kada se svi zaposlenici poredaju prema visini plaće, tada se visina plaće zaposlenika koji se nalazi točno u sredini poretka naziva medijan. To znači da 50% zaposlenika ima manju plaću od medijana, a 50% zaposlenika veću plaću od medijana. Nadalje, medijan nije osjetljiv na neke promjene koje se događaju na kraju distribucije, što u nekim slučajevima može biti korisno. Na primjer, ako iz nekog razloga dođe do rasta plaća samo na vrhu distribucije, među primateljima najviših plaća, bilo zbog isplata dividendi, nagrada ili bilo čega drugoga, to će dovesti do rasta prosječnih plaća. Ako ne znamo točan uzrok rasta plaća, kao što ne znamo kada čitamo redovite mjesečne izvještaje o plaćama, tada ćemo zaključiti da prosječne plaće rastu, pa ćemo možda zaključiti da je potrebno povećati i mirovine, dječje doplatke ili minimalnu plaću. No, zapravo se za najveći dio zaposlenika ništa nije promijenilo niti su se ključne odrednice kretanja plaća promijenile. No, u tom slučaju medijan se neće promijeniti. Ako bismo poznavali medijan, ili još bolje ako bi poznavali prosječnu visinu plaća među 25% najslabije ili najbolje plaćenih radnika, tada bismo imali kvalitetnije informacija za zaključke o kretanju plaća.

Slično tome, ako se zakonom inicira rast minimalne plaće, i ako doista porastu plaće svih onih čija bi redovna plaća bila manja od minimalne plaće, ali ne poraste niti jedna druga plaća u gospodarstvu, tada će ta promjena dovesti do porasta prosječne plaće. Možda ćemo onda u narednom razdoblju zaključiti da je opet potrebno povećati minimalnu plaću zato jer je porasla prosječna plaća, zanemarujući da niti jedna druga plaća u gospodarstvu nije porasla. Niti u ovom slučaju medijan se neće promijeniti. Upravo je zato korisno osim prosječne plaće promatrati kretanje medijana, a po mogućnosti i ostale pokazatelje distribucije plaća (prosječne plaće po decilima ili po određenim platnim razredima/skupinama) jer će nam ti pokazatelji puno više pokazati kakva su stvarna kretanja plaća u nekom gospodarstvu.

Medijan se može procijeniti na temelju podataka iz distribucije zaposlenih prema visini neto plaće koji jednom godišnje objavljuje DZS i koji se odnosi na mjesec ožujak, za zaposlene u pravnim osobama koji su taj mjesec odradili između 160 i 200 sati. Medijan za sektore s niskim plaćama prikazan je u tablici 13.

Tablica 13. Procjena medijana neto plaća u sektorima s niskim plaćama

| Djelatnost                                      | Medijan<br>(neto plaća u kunama) |                 | Stopa<br>promjene | Udio minimalne neto<br>plaće u medijanu |                 |
|---|----------------------------------|-----------------|-------------------|---|-----------------|
|   | Ožujak<br>2009.                  | Ožujak<br>2014. |                   | Ožujak<br>2009.                         | Ožujak<br>2014. |
| Proizvodnja tekstila                            | 2,720                            | 3,210           | 18.0%             | 79.8%                                   | 74.8%           |
| Proizvodnja odjeće                              | 2,433                            | 2,764           | 13.6%             | 89.2%                                   | 86.8%           |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda            | 2,507                            | 3,005           | 19.8%             | 86.5%                                   | 79.9%           |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta        | 2,756                            | 3,131           | 13.6%             | 78.7%                                   | 76.7%           |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike        | 3,486                            | 3,716           | 6.6%              | 62.3%                                   | 64.6%           |
| Proizvodnja namještaja                          | 2,945                            | 3,154           | 7.1%              | 73.7%                                   | 76.1%           |
| Gradnja zgrada                                  | 3,245                            | 3,420           | 5.4%              | 66.9%                                   | 70.2%           |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti         | 3,390                            | 3,748           | 10.6%             | 64.0%                                   | 64.0%           |
| Trgovina na malo, osim trg. motornim vozilima   | 3,185                            | 3,444           | 8.1%              | 68.1%                                   | 69.7%           |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića | 2,890                            | 3,525           | 22.0%             | 75.1%                                   | 68.1%           |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                 | 2,850                            | 2,869           | 0.7%              | 76.1%                                   | 83.7%           |
| Usluge u vezi s održavanjem zgrada              | 2,836                            | 3,043           | 7.3%              | 76.5%                                   | 78.9%           |
| Ostale osobne uslužne djelatnosti               | 2,800                            | 3,317           | 18.5%             | 77.5%                                   | 72.3%           |
|   |                                  |                 |                   |   |                 |
| Ukupno sektori s niskim plaćama                 | 3,032                            | 3,271           | 7.9%              | 71.6%                                   | 73.4%           |
| -od toga izvozni sektori                        | 2,766                            | 3,035           | 9.7%              | 78.4%                                   | 79.1%           |
| -od toga sektori orijentirani na domaće tržište | 3,149                            | 3,386           | 7.5%              | 68.9%                                   | 70.9%           |
|   |                                  |                 |                   |   |                 |
| Prerađivačka industrija (djelat. C iz NKD)      | 3,700                            | 4,075           | 10.1%             | 58.6%                                   | 58.9%           |
| Poslovni sektori (djelat. B-N iz NKD)           | 4,082                            | 4,434           | 8.6%              | 53.2%                                   | 54.2%           |
| HRVATSKA – svi sektori                          | 4,453                            | 4,856           | 9.1%              | 48.7%                                   | 49.4%           |

*Napomena:* Procjena medijana se odnosi na mjesečnu neto plaću za 160-200 plaćenih sati rada.

*Izvor:* Procjena autora na osnovi podataka DZS-a o strukturi zaposlenih u pravnim osobama prema visini prosječne isplaćene neto plaće (Statističko izvješće br. 1549).

U ožujku 2014. najniži medijan neto plaća bio je u proizvodnji odjeće (2.764 kune) i zaštitarskim djelatnostima (2.869 kuna). Čini se da su ta dva sektora najizloženija utjecaju minimalne plaće, jer je i udio radnika s niskim plaćama (ispod 2500 kuna neto) vrlo visok, kako je to ranije pokazano. Udio minimalne plaće u medijanu u ta dva sektora je preko 80%, što pokazuje da u ta dva sektora polovica radnika prima plaću koja je oko minimalne plaće, točnije najmanje polovica radnika dobiva plaću koja je manja od 120% minimalne plaće (minimalna plaća uvećana za 20%, tj. manje od približno 2.880 kuna).

Rast medijana u razdoblje krize bio je veći od rasta prosječne plaće, što bi moglo indicirati da je povećanje minimalne plaće djelomično bilo preneseno i na rast ostalih plaća u donjem dijelu distribucije, ali to ne možemo sa sigurnošću potvrditi. Naime, dok je prosječna plaća na razini gospodarstva između ožujka 2009. i ožujka 2014. godine povećana 2,5% (prema redovnim mjesečnim pokazateljima prosječnih neto plaća), medijan je povećan 9,1%, a zakonska minimalna plaća u neto iznosu za 10,6% (rast od 9,9% u bruto iznosu, sa 2,747 kuna koliko je ona iznosila u ožujku 2009. na 3017,61 koliko je iznosila u ožujku 2014.).

Da je rast minimalne plaće vjerojatno utjecao na povećanje i ostalih niskih plaća pa time doveo i do rasta medijana sugerira i relativno visok rast medijana u izvoznim sektorima s niskim plaćama. Medijan je tamo povećan za 9,7% u prosjeku, dok su dvoznamenkaste stope rasta zabilježene u industriji tekstila, odjeće, kože i drva. Značajan rasta medijana imali su i neki sektori s niskim plaćama koji su orijentirani na domaće tržište poput ugostiteljstva (priprema i usluživanje hrane i pića) ili ostalih osobnih uslužnih djelatnosti.

Zaštitorska djelatnost izgleda da ubrzano postaje djelatnost sa sve većim udjelom niskih plaća, pa je u zadnjih 5 godina medijan plaća stagnirao, značaj minimalne plaće za sektor postaje sve veći. S druge strane, vrijedi podsjetiti da u tom sektoru zaposlenost nije smanjena tijekom krize, pri čemu je čak značajno povećana zaposlenost osoba sa višom i visokom stručnom spremom, a ponešto je povećana i zaposlenost osoba sa srednjom stručnom spremom.

Tablica 14. Prosječna bruto plaća prema stručnoj spremi u sektorima s niskim plaćama, 2013.

| Djelatnost                                      | UKUPNO | Stručna sprema |       |         |       |       |       |       |       |
|---|--------|----------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
|   |        | Visoka         | Viša  | Srednja | Niža  | VKV   | KV    | PKV   | NKV   |
| Proizvodnja tekstila                            | 4,648  | 9,154          | 7,599 | 4,543   | 4,354 | 5,515 | 4,321 | 3,788 | 3,644 |
| Proizvodnja odjeće                              | 3,799  | 10,807         | 6,781 | 3,715   | 3,246 | 4,403 | 3,383 | 3,267 | 3,263 |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda            | 4,095  | 9,483          | 6,886 | 4,072   | 3,985 | 5,558 | 4,052 | 3,656 | 3,617 |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta        | 4,543  | 10,583         | 7,742 | 4,521   | 3,842 | 4,987 | 4,268 | 3,931 | 3,708 |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike        | 5,971  | 12,226         | 8,880 | 5,477   | 4,073 | 7,224 | 5,187 | 4,138 | 4,089 |
| Proizvodnja namještaja                          | 4,761  | 9,141          | 7,433 | 4,728   | 3,661 | 5,357 | 4,375 | 3,593 | 3,760 |
| Gradnja zgrada                                  | 5,312  | 10,015         | 7,862 | 5,242   | 3,564 | 5,607 | 4,465 | 4,452 | 3,991 |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti         | 5,775  | 10,300         | 8,271 | 5,471   | 4,533 | 6,580 | 4,900 | 4,246 | 3,953 |
| Trgovina na malo, osim trg. motornim vozilima   | 5,868  | 13,145         | 7,877 | 5,350   | 4,567 | 7,595 | 4,443 | 4,279 | 4,043 |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića | 5,065  | 8,059          | 6,688 | 5,031   | 3,988 | 6,609 | 4,784 | 5,140 | 3,909 |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                 | 3,997  | 8,253          | 5,188 | 3,899   | 3,379 | 3,703 | 3,485 | 3,556 | 3,345 |
| Usluge u vezi s održavanjem zgrada              | 4,799  | 10,600         | 7,448 | 4,756   | 3,635 | 6,268 | 5,040 | 5,276 | 3,402 |
| Ostale osobne uslužne djelatnosti               | 5,077  | 8,994          | 9,161 | 4,354   | 5,442 | 8,112 | 5,400 | 6,269 | 4,507 |
|   |        |                |       |         |       |       |       |       |       |
| Ukupno sektori s niskim plaćama                 | 5,259  | 11,575         | 7,707 | 4,986   | 3,968 | 6,596 | 4,418 | 4,120 | 3,762 |
| -od toga izvozni sektori                        | 4,482  | 10,602         | 7,523 | 4,387   | 3,749 | 5,451 | 4,082 | 3,578 | 3,612 |
| -od toga sektori orijentirani na domaće tržište | 5,513  | 11,781         | 7,757 | 5,142   | 4,072 | 6,814 | 4,561 | 4,522 | 3,892 |
|   |        |                |       |         |       |       |       |       |       |
| Prerađivačka industrija (djelat. C iz NKD)      | 6,824  | 14,887         | 9,333 | 5,920   | 4,711 | 7,631 | 5,511 | 4,836 | 4,264 |
| Poslovni sektori (djelat. B-N iz NKD)           | 7,606  | 14,383         | 9,945 | 6,278   | 4,900 | 8,060 | 5,649 | 4,948 | 4,425 |
| HRVATSKA – svi sektori                          | 7,926  | 12,817         | 9,201 | 6,480   | 5,146 | 8,345 | 5,676 | 5,067 | 4,454 |

Napomena: Prosječna plaća se odnosi na zaposlene u pravnim osobama koji su radili svih 12 mjeseci i bez procjene za pravne osobe koje imaju manje od 10 zaposlenih, a za koje nisu dostavljeni izvještaji u DZS.

Izvor: Izračuni na osnovi podataka DZS-a (Statističko izvješće br. 1549).

U pogledu prosječne plaće prema stručnoj spremi, može se uočiti da najniže plaće imaju nekvalificirani i polukvalificirani manualni radnici (NKV i PKV), vrlo blizu su i plaće ostalih

zaposlenika s nižom stručnom spremom (tablica 14.). To su skupine radnika na koje će se najviše odraziti promjene u politici minimalne plaće.

U krizi su više porasle plaće manje kvalificiranih radnika, dok su prosječne plaće zaposlenika sa visokom stručnom spremom ili padale ili rastle vrlo malo, ovisno o sektoru (tablica 15.). Može se nagađati da je na takva kretanja utjecaj imalo i povećanje minimalne plaće koje se dogodilo između 2008. i 2013., što je razdoblje za koje imamo usporedive podatke. Tako je za cijelu Hrvatsku rast plaća u tom razdoblju iznosio 5,6%, ali su prosječne plaće osoba sa visokom stručnom spremom smanjene za 0,2%, onih sa srednjom stručnom spremom povećane 0,8 posto, dok su plaće nekvalificiranih radnika povećane 3,5 posto. Rast prosječnih bruto plaća bio je nešto veći u prerađivačkoj industriji i poslovnim sektorima, ali i u izvoznim sektorima s niskim plaćama. U izvoznom sektoru je prosječna plaća NKV radnika između 2008. i 2013. povećana 11,3% (u kožnoj i drvenoj industriji čak i još više), što je značaj porast, približno jednak procijenjenom rastu minimalne plaće od prosječno oko 12%. Naime, minimalna plaća je u prvoj polovici 2008. iznosila 2.441,25 kuna, a u drugoj polovici 2.747 kuna (prosječno godišnje 2.594 kune), dok je u 2013. minimalne plaća iznosila u prvih 5 mjeseci iznosila 2.814 kuna a nakon 1. lipnja 2.984, 78 (prosječno godine 2.914 kuna), što na razini prosjeka 2008. i 2013. daje rast minimalne plaće od 12,3%.

Tablica 15. Stopa rasta prosječne bruto plaća prema izabranim stupnjevima stručne spreme u sektorima s niskim plaćama, između 2008. i 2013.

| Djelatnost                                      | UKUPNO<br>(%-tna<br>promjena) | Stopa promjene 2008-2013 (%) |         |       |       |
|---|-------------------------------|------------------------------|---------|-------|-------|
|   |                               | Visoka                       | Srednja | KV    | NKV   |
| Proizvodnja tekstila                            | 10.9                          | -9.0                         | 12.5    | 14.0  | 9.5   |
| Proizvodnja odjeće                              | 3.0                           | -1.4                         | 0.7     | 3.9   | 8.8   |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda            | 13.6                          | -14.1                        | 9.5     | 12.5  | 18.5  |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta        | 8.5                           | 6.9                          | 3.4     | 5.2   | 12.4  |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike        | 5.1                           | 2.5                          | -2.1    | 12.9  | 3.1   |
| Proizvodnja namještaja                          | -1.4                          | -8.5                         | -1.8    | 4.1   | 6.2   |
| Gradnja zgrada                                  | -2.8                          | -15.6                        | -5.0    | -3.9  | 5.4   |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti         | 2.5                           | -4.8                         | -1.2    | -0.1  | -2.5  |
| Trgovina na malo, osim trg. motornim vozilima   | 4.8                           | 2.5                          | 3.2     | -1.4  | -15.8 |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića | 11.7                          | -4.1                         | 11.1    | 17.3  | 0.5   |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                 | -14.4                         | -5.1                         | -13.6   | -25.7 | -15.3 |
| Usluge u vezi s održavanjem zgrada              | 0.9                           | 1.0                          | -9.5    | -2.2  | 1.1   |
| Ostale osobne uslužne djelatnosti               | 8.4                           | -4.5                         | 2.0     | 27.1  | -3.5  |
| Ukupno sektori s niskim plaćama                 | 3.1                           | -1.6                         | 0.7     | 1.5   | 2.6   |
| -od toga izvojni sektori                        | 5.6                           | -1.7                         | 2.1     | 6.5   | 11.3  |
| -od toga sektori orijentirani na domaće tržište | 2.4                           | -1.6                         | 0.4     | -0.5  | -4.1  |
| Prerađivačka industrija (djelat. C iz NKD)      | 5.7                           | 2.8                          | 1.2     | 3.2   | 7.8   |
| Poslovni sektori (djelat. B-N iz NKD)           | 6.4                           | 1.8                          | 0.6     | 2.4   | 3.3   |
| HRVATSKA – svi sektori                          | 5.6                           | -0.2                         | 0.8     | 3.0   | 3.5   |

Napomena: Prosječna plaća se odnosi na zaposlene u pravnim osobama koji su radili svih 12 mjeseci i bez procjene za pravne osobe koje imaju manje od 10 zaposlenih, a za koje nisu dostavljeni izvještaji u DZS.

Izvor: Izračuni na osnovi podataka DZS-a (Statističko izvješće br. 1549 i Statističko izvješće br. 1419).

Značajan utjecaj na rast prosječnih plaća u Hrvatskoj imao je *strukturni učinak*, odnosno učinak promjene strukture zaposlenosti prema djelatnostima i stručnoj spremi. Naime, može se zapaziti da je rast prosječnih plaća za svaku od promatranih stručnih sprema niži od prosječnog ukupnog rasta, npr. kod poslovnih sektora ili za ukupno gospodarstva (tablica 15.).

Iako se može činiti da se tu radi o računskoj pogrešci, nije tako. Naime, u zaposlenosti u Hrvatskoj se tijekom krize dogodio pomak prema povećanju udjela zaposlenih sa visokim obrazovanjem i povećanjem udjela zaposlenosti u djelatnostima s višim prosječnim plaćama. Naime, može se zamisliti situacija u kojoj se niti jedna plaća ne mijenja, ali se u krizi otpuštaju radnici sa niskom stručnom spremom i niskim plaćama. Promatrajući prosječnu plaću na razini gospodarstva, rezultat toga će biti rast prosječne plaće iako niti jedna pojedinačna plaća nije povećana. Otprilike to se dogodilo u Hrvatskoj.

Procjena strukturnog učinka pokazuje da on objašnjava veći dio opaženog rasta prosječne plaće u Hrvatskoj, dok manji dio otpada na „organski“ rast plaća. Tablica 16. sadrži rezultate jedne takve procjene za prosječne bruto plaće, a kao strukturni pokazatelji promatrani su stručna sprema i djelatnost poslodavca. Na razini Hrvatske, prosječna je bruto plaća prema objavi DZS-a u 2008. iznosila 7.507 kuna. U 2013. ona je iznosila 7.926 kuna, što daje rast od 5,6% ili oko 1,1% prosječno godišnje tijekom promatranih pet godina. Međutim, možemo uvesti pretpostavku da je zaposlenost ostala potpuno nepromijenjena kao 2008. godine, ali da u 2013. godini ti zaposlenici dobivaju plaću koji službena statistika pokazuje za određenu stručnu spremu u određenoj djelatnosti. Dakle, uzima se struktura zaposlenosti iz 2008., ali visina plaća za zadanu stručnu spremu i djelatnost iz 2013. U tom slučaju izračun prosječne plaće na razini Hrvatske za 2013. godinu pokazuje iznos od 7.625 kuna. To je samo 1,6% više nego 2008. godine, odnosno prosječni godišnji rast iznosio je 0,3%. To je procjena izvornog rasta prosječne plaća za zadanu stručnu spremu u zadanoj djelatnosti. Preostali rast između 1,6% i 5,6% koji je službeno zabilježen može se pripisati strukturno učinku, tj. činjenici da ima sve više visoko obrazovanih koji su sve češće zaposleni u djelatnostima s višim plaćama. Drugim riječima, značajan dio rasta prosječnih plaća treba pripisati odlasku radnika iz djelatnosti s niskim plaćama i odlasku niskokvalificiranih radnika.

Tablica 16.: Rast plaća po sektorima sa i bez učinka promjene sektorske i obrazovne strukture zaposlenih, 2008-2013.

|  | Prosječna bruto plaća | Prosječna bruto plaća bez korekcije |                    |                             | Prosječna bruto plaća s korekcijom za strukturu sektora i stručne spreme |                    |                              |
|--|-----------------------|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--|--------------------|------------------------------|
|  | 2008.                 | 2013.                               | Rast 2008.-13. (%) | Analizirana stopa rasta (%) | 2013.  | Rast 2008.-13. (%) | Anualizirana stopa rasta (%) |
| Prerađivačka industrija (djelat. C iz NKD) | 6.455                 | 6.824                               | 5,7                | 1,1                         | 6.659  | 3,2                | 0,6                          |
| Poslovni sektori (djelat. B-N iz NKD)      | 7.211                 | 7.670                               | 6,4                | 1,2                         | 7.360  | 2,1                | 0,4                          |
| HRVATSKA – (svi sektori)                   | 7.507                 | 7.926                               | 5,6                | 1,1                         | 7.625  | 1,6                | 0,3                          |

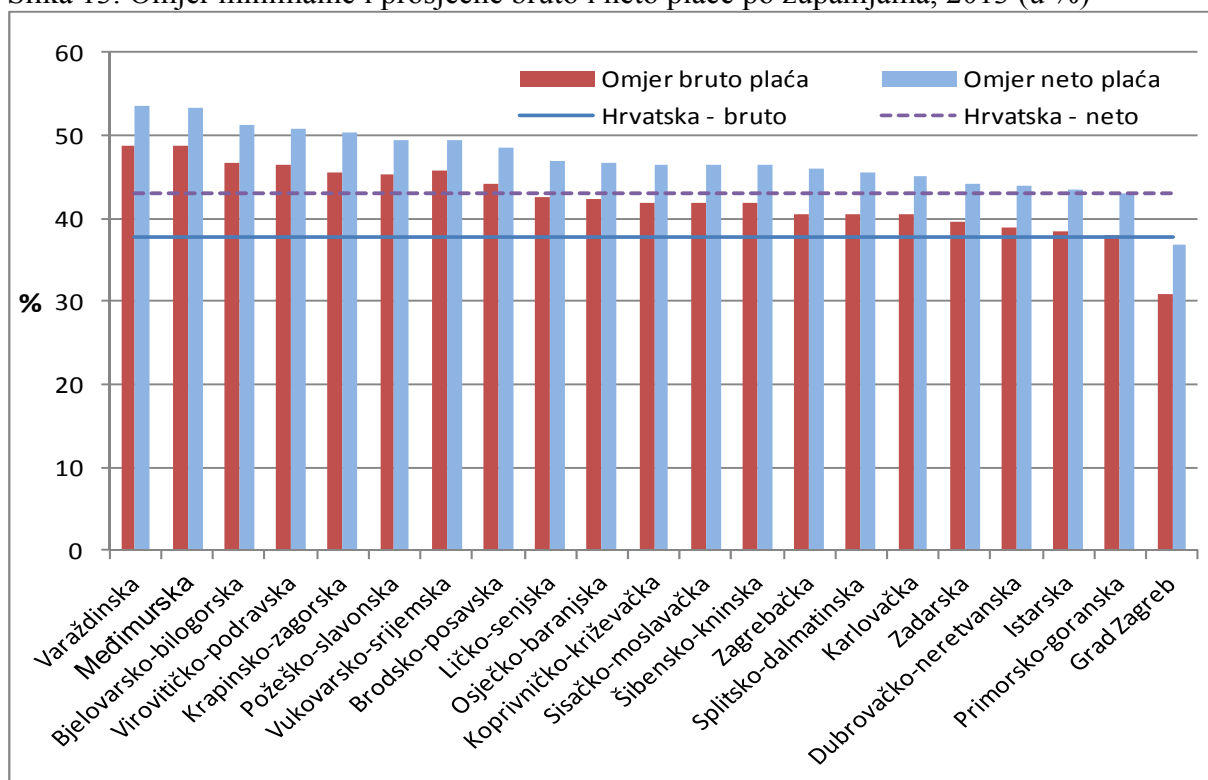
Izvor: Izračuni na osnovi podataka DZS-a (Statističko izvješće br. 1549 i Statističko izvješće br. 1419).

## 6. REGIONALNA ANALIZA MINIMALNE PLAĆE

U Hrvatskoj postoje značajne regionalne razlike u visini prosječnih bruto i neto plaća. To pokazuje slika 13. i tablica 17. Najniže prosječne bruto i neto plaće isplaćuju se u Varaždinskoj i Međimurskoj županiji, najveće u Gradu Zagrebu.

Prosječna plaća na razini Hrvatske je pod dominantnim utjecajem plaća u Gradu Zagrebu i stoga ona nije najbolji pokazatelj za razumijevanje situacije u najvećem dijelu Hrvatske. Primjerice, prosječna bruto plaća u 2013. u Hrvatskoj je iznosila 7.926 kuna, ali je prosječna plaća u svakoj hrvatskoj županiji osim Grada Zagreba bila manja od toga prosjeka. Tako je udio minimalne u prosječnoj bruto plaći u Hrvatskoj bio 38%, ali je taj udio u svim županijama osim u Zagrebu bio veći, pa je tako u Varaždinskoj i Međimurskoj županiji iznosio 49%, odnosno 53%.

Slika 13. Omjer minimalne i prosječne bruto i neto plaće po županijama, 2013 (u %)



Napomene: Izračunato uz minimalnu plaću iz lipnja 2013. i prosječnu plaću po županijama u 2013. za radnike koji su radili svih dvanaest mjeseci.

Izvor: Minimalna plaća prema odgovarajućim propisima i podaci DZS-a o plaći (Statističko izvješće br. 1549).

Gospodarstvo pet hrvatskih županije razmjeno je snažno izloženo politici minimalne plaće – to su gospodarstva Varaždinske županije, Međimurske županije, Krapinsko-zagorske županije, Bjelovarsko-bilogorske županije i Virovitičko-podravske županije. Kod promjena visine minimalne plaće treba obratiti pozornost na regionalne učinke, a posebice na navedene županije. Naime, osim što one imaju niže prosječne plaće i veći udio radnika s niskim plaćama, struktura njihovog gospodarstva je takva da je relativno velik dio radnika zaposlen

upravo u sektorima s niskim plaćama koji su sami po sebi više izloženi politici minimalne plaće, a posebno se čini važnim uočiti da u ovim županijama izvozni sektori s niskim plaćama čine značajan dio gospodarstva tih županija. Naime, izvozni sektori nisu u stanju trošak povećanja minimalnih plaća prevaliti na cijene svojih proizvoda, što znači da se apsorpcija troškova treba dogoditi na mikroekonomskoj razini, odnosno na teret samog poduzeća ili radnika u njemu zaposlenih, što nadalje znači da trošak prilagodbe ostaje na lokalnoj razini.

Tablica 17. Osnovni pokazatelji o prosječnim plaćama, udjelu radnika s niskim plaćama i zaposlenosti u sektorima s niskim plaćama po županijama

|                        | Prosječna<br>bruto<br>plaća u<br>2013.* | Prosječn<br>a neto<br>plaća u<br>2013.* | Udio min.<br>u prosj.<br>bruto placi<br>2013. | Udio neto<br>min. u prosj.<br>neto placi<br>2013. | Udio radnika<br>s niskim<br>plaćama<br>(<2.500 kn) u<br>ožujku 2014. | Udio zaposlenosti u<br>sektorima s niskim<br>plaćama u 2013.** |                    |
|------------------------|---|---|---|---|--|--|--------------------|
|                        |   |   |   |   |  | Ukupno   | Izvozni<br>sektori |
| <b>HRVATSKA</b>        | <b>7926</b>                             | <b>5507</b>                             | <b>38%</b>                                    | <b>43%</b>  | <b>6,2%</b>  | <b>20,4%</b>   | <b>5,2%</b>        |
| Zagrebačka             | 7358                                    | 5165                                    | 41%   | 46%   | 6,5%   | 18,9%  | 4,5%               |
| Krapinsko-zagorska     | 6555                                    | 4725                                    | 46%   | 50%   | 11,3%  | 27,7%  | 15,0%              |
| Sisačko-moslavačka     | 7134                                    | 5119                                    | 42%   | 46%   | 6,4%   | 17,4%  | 5,5%               |
| Karlovačka             | 7382                                    | 5275                                    | 40%   | 45%   | 4,3%   | 19,2%  | 6,3%               |
| Varaždinska            | 6118                                    | 4429                                    | 49%   | 54%   | 10,2%  | 39,0%  | 26,5%              |
| Koprivničko-križevačka | 7123                                    | 5116                                    | 42%   | 46%   | 7,8%   | 19,0%  | 5,9%               |
| Bjelovarsko-bilogorska | 6382                                    | 4626                                    | 47%   | 51%   | 11,4%  | 25,1%  | 12,8%              |
| Primorsko-goranska     | 7865                                    | 5518                                    | 38%   | 43%   | 4,7%   | 19,9%  | 3,8%               |
| Ličko-senjska          | 7016                                    | 5061                                    | 43%   | 47%   | 6,1%   | 17,3%  | 4,8%               |
| Virovitičko-podravska  | 6423                                    | 4676                                    | 46%   | 51%   | 9,2%   | 24,8%  | 15,0%              |
| Požeško-slavonska      | 6574                                    | 4797                                    | 45%   | 50%   | 7,2%   | 21,1%  | 9,8%               |
| Brodsko-posavska       | 6750                                    | 4887                                    | 44%   | 49%   | 9,7%   | 21,4%  | 7,6%               |
| Zadarska               | 7546                                    | 5364                                    | 40%   | 44%   | 4,8%   | 18,5%  | 1,1%               |
| Osječko-baranjska      | 7055                                    | 5076                                    | 42%   | 47%   | 6,3%   | 19,5%  | 6,0%               |
| Šibensko-kninska       | 7124                                    | 5120                                    | 42%   | 46%   | 4,9%   | 16,3%  | 0,6%               |
| Vukovarsko-srijemska   | 6538                                    | 4799                                    | 46%   | 49%   | 8,6%   | 21,1%  | 9,1%               |
| Splitsko-dalmatinska   | 7366                                    | 5215                                    | 41%   | 46%   | 6,8%   | 22,1%  | 2,2%               |
| Istarska               | 7743                                    | 5456                                    | 39%   | 44%   | 4,4%   | 16,9%  | 2,7%               |
| Dubrovačko-neretvanska | 7661                                    | 5407                                    | 39%   | 44%   | 5,4%   | 17,3%  | 0,3%               |
| Međimurska             | 6117                                    | 4460                                    | 49%   | 53%   | 9,9%   | 36,2%  | 19,9%              |
| Grad Zagreb            | 9694                                    | 6437                                    | 31%   | 37%   | 4,7%   | 17,1%  | 1,0%               |

Napomene: Posebno su osjenčane županije u kojim procjenjuje da minimalna plaća ima najveći utjecaj na lokalno gospodarstvo. \*Za radnike radili svih dvanaest mjeseci u pravnim osobama. \*\* Udjeli u ukupnoj zaposlenosti za radnike koji su radili svih dvanaest mjeseci u pravnim osobama. Sektori s niskim plaćama su definirani u prethodnim poglavljima i sadrže 13 djelatnosti, od čega je 6 prepoznato kao izvozne djelatnosti, a 7 je djelatnosti se smatra pretežito orijentiranima na domaće tržište.

Izvor: DZS (Statističko izvješće br. 1549).



## 7. POKAZATELJI PROIZVODNOSTI I PROFITABILNOSTI PODUZEĆA

Kretanja zaposlenosti i plaća u poslovnim su sektorima u pravilu snažno povezana s kretanjima proizvodnosti i profitabilnosti poduzeća. Stoga će se u ovom dijelu studije razmatrati ključni poslovni pokazatelji poduzeća s naglaskom na poduzeća u sektorima s niskim plaćama. Za tu svrhu koristi će se osnovni i izvedeni strukturno-poslovni pokazatelji poslovanja poduzeća koje prikuplja i objavljuje Državni zavod za statistiku. Posljednji takvi konačni podaci raspoloživi su za 2013. godinu, dok za 2014. godinu raspoložemo s privremenim podacima. Iako ranijih godina nije bilo značajnijih razlika između privremenih i konačnih podataka, za 2014. se očekuju dodatna usklađivanja zbog promjene jednog od administrativnih izvora koji se koristi za kompilaciju ovih pokazatelja. Stoga podatke za 2014. godinu treba uzeti u obzir s dozom rezerve. Treba napomenuti da se poduzećima kod ovih pokazatelja smatraju i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije), zbog čega je i broj zaposlenih veći od onih koje smo ranije navodili i koje su se odnosili samo na pravne osobe.

### 7.1. *Osnovni strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća*

Osnovni strukturno-poslovni pokazatelji po djelatnostima za sektore s niskim plaćama prikazani su u Dodacima. U tablici 18. u tekstu prikazani su zbirni podaci za grupe djelatnosti, tj. za sektore s niskim plaćama, izvozne sektore s niskim plaćama, prerađivačku industriju i ukupno za poslovne sektore.

Poslovni su sektori u razdoblju recesije doživjeli ozbiljan pad zaposlenosti, prometa, dodane vrijednosti i profita, ali su određenja poboljšanja vidljiva u 2014. Ukupno gledajući sve poslovne sektore prema podacima iz tablice 18., vidi da su u 2014., u odnosu na 2008, broj poduzeća, broj zaposlenih i troškovi osoblja smanjeni za 11-12%, da je promet manji za oko 18%, dodana vrijednosti za 14%, a bruto poslovni višak za 17%. Sektori s niskim plaćama, ukupno gledajući doživjeli su manji pad zaposlenosti, ali zato veći pad dodane vrijednosti i poslovnog viška. No, izvozni sektori s niskim plaćama imali su iznimno snažnu korekciju zaposlenosti, ali zato manji pad dodane vrijednosti i bruto poslovnog viška. Čini se da je 2014. godina donijela stabilizaciju u izvoznim sektorima s niskim plaćama, zaposlenost je blago porasla, 0,4%, a dodana vrijednost i poslovni višak rasli su značajno. U takvoj je situaciji došlo i do rasta troškova osoblja za 6,2%, i to usprkos tek blagom rastu zaposlenosti. S obzirom da je minimalne plaća u 2014. povećana za 0,4%, ovakav rast troškova osoblja nije bio dominantno uzrokovan rastom minimalne plaće.

Tablica 18. Osnovni strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća prema skupinama djelatnosti (%-tna promjena u odnosu na prethodnu godinu)

|                                  | 2009.   | 2010. | 2011. | 2012. | 2013. | 2014.* | Kumulativno<br>2009.-2014.* |
|----------------------------------|---|-------|-------|-------|-------|--------|-----------------------------|
|                                  | Broj poduzeća   |       |       |       |       |        |                             |
| Sektori s niskim plaćama         | 8,9   | -8,2  | -9,4  | -6,3  | -2,7  | 3,1    | -14,7                       |
| Izvozni sektori s niskim plaćama | 6,3   | -7,7  | -8,5  | -5,6  | -3,2  | -5,5   | -22,4                       |
| Prerađivačka industrija          | 5,3   | -6,1  | -6,7  | -4,0  | -3,1  | -2,8   | -16,5                       |
| Poslovni sektori (C-N, bez K)    | 7,9   | -8,2  | -7,2  | -3,3  | -1,3  | 0,6    | -11,6                       |
|                                  | Broj zaposlenih osoba                                       |       |       |       |       |        |                             |
| Sektori s niskim plaćama         | -1,6  | -7,4  | -5,4  | -3,2  | -1,6  | 11,1** | -8,7                        |
| Izvozni sektori s niskim plaćama | -9,0  | -4,8  | -2,1  | -6,2  | 0,0   | 0,4    | -20,3                       |
| Prerađivačka industrija          | -6,1  | -5,4  | -2,9  | -3,6  | -0,5  | -0,3   | -17,6                       |
| Poslovni sektori (C-N, bez K)    | -2,3  | -6,7  | -3,8  | -2,9  | -0,6  | 4,9    | -11,3                       |
|                                  | Promet  |       |       |       |       |        |                             |
| Sektori s niskim plaćama         | -9,0  | -10,4 | -0,3  | -2,7  | 4,2   | 2,6    | -15,5                       |
| Izvozni sektori s niskim plaćama | -12,9   | 1,6   | 7,8   | -2,5  | -0,6  | 10,2   | 1,9                         |
| Prerađivačka industrija          | -19,0   | -2,1  | 2,7   | -1,4  | -2,8  | 2,7    | -19,9                       |
| Poslovni sektori (C-N, bez K)    | -13,0   | -5,6  | 0,8   | -1,9  | 0,6   | 0,9    | -17,6                       |
|                                  | Dodana vrijednost prema troškovima proizvodnih<br>čimbenika |       |       |       |       |        |                             |
| Sektori s niskim plaćama         | -8,3  | -12,9 | -5,2  | -7,6  | 7,0   | 7,4    | -19,7                       |
| Izvozni sektori s niskim plaćama | -13,2   | -7,0  | 6,9   | -5,4  | -2,9  | 12,2   | -11,1                       |
| Prerađivačka industrija          | -14,0   | -4,8  | -1,3  | -3,1  | -0,2  | 3,1    | -19,6                       |
| Poslovni sektori (C-N, bez K)    | -8,4  | -6,1  | -4,6  | -4,8  | 5,9   | 3,9    | -14,1                       |
|                                  | Troškovi osoblja  |       |       |       |       |        |                             |
| Sektori s niskim plaćama         | -1,5  | -8,1  | -5,6  | -4,0  | 0,7   | 5,9    | -12,5                       |
| Izvozni sektori s niskim plaćama | -8,3  | -3,3  | -1,8  | -4,9  | -2,2  | 6,2    | -14,0                       |
| Prerađivačka industrija          | -8,6  | -4,8  | -2,7  | -1,1  | -2,7  | 2,1    | -17,0                       |
| Poslovni sektori (C-N, bez K)    | -3,1  | -6,0  | -3,8  | -1,7  | 0,0   | 2,4    | -11,8                       |
|                                  | Bruto poslovni višak  |       |       |       |       |        |                             |
| Sektori s niskim plaćama         | -18,9   | -22,0 | -8,1  | -15,6 | 24,0  | 13,4   | -31,1                       |
| Izvozni sektori s niskim plaćama | -23,5   | -16,6 | 29,7  | -6,4  | -4,4  | 28,2   | -5,1                        |
| Prerađivačka industrija          | -22,4   | -4,8  | 0,1   | -6,7  | 4,5   | 5,7    | -23,7                       |
| Poslovni sektori (C-N, bez K)    | -15,0   | -6,2  | -7,2  | -9,2  | 15,2  | 7,0    | -17,1                       |

*Napomene:* Strukturno-poslovni pokazatelji prikupljaju se za poslovne subjekte evidentirane u Statističkom poslovnom registru, uz uvjet da su bili aktivni u referentnoj godini i da su prema glavnoj djelatnosti razvrstani u neku od djelatnosti poslovne ekonomije. Uključene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije). Izvozni sektori prema definiciji iz ove studije, pri čemu nisu bili raspoloživi podaci za djelatnost S96 (ostale osobne usluge). Poslovni sektori (djelatnosti C-N prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti) trebali bi uključiti i djelatnost B (rudarstvo i vađenje), ali ona nije uključena zbog nepotpunih podataka za 2008. godinu.

\* Podaci za 2014. godinu su privremeni. \*\*Najveći dio rasta zaposlenosti u sektorima s niskim plaćama može se zahvaliti iznimno snažnom rastu broja zaposlenih u djelatnostima priprema i usluživanja pića, trgovini na malo i specijaliziranim građevinskim djelatnostima, što je moguće povezati s učincima fiskalizacije, ali i promjenama u jednom od administrativnih izvora podataka.

*Izvor:* Vlastiti izračuni na osnovi podataka Državnog zavoda za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća).

## **7.2. Pokazatelji proizvodnosti i profitabilnosti**

Na osnovi kretanja osnovnih poslovnih pokazatelja poduzeća, moguće je izvesti i pokazatelje proizvodnosti i profitabilnosti. Treba najprije spomenuti da je za ozbiljno dubinsko mjerenje proizvodnosti i profitabilnosti u poduzećima ili na razini nacionalne ekonomije potrebno imati puno više informacija i upotrijebiti složenije analitičke tehnike. No, i ovi osnovni pokazatelji dat će korisnu prvu snimku stanja. Za mjerenje proizvodnosti ovom će se prilikom koristiti pokazatelji prividne proizvodnosti rada te proizvodnosti rada prilagođene za troškove osoblja, a za mjerenje profitabilnosti operativna bruto profitna stopa. Svi pokazatelji, njihova imena i definicije usklađeni su s metodološkim preporukama Eurostata i koriste se i kod drugih zemalja EU. Rezultati su prikazani u tablici 19.

Prividna proizvodnost rada je iznos dodane vrijednosti po zaposlenoj osobi, pri čemu u broj zaposlenih ulaze i vlasnici obrta i poduzeća te neplaćeni radnici. U tablici 19. mogu se uočiti raznolika kretanja po sektorima, ali i raznolike razine prividne proizvodnosti. Sektori s niskim plaćama imaju nižu razinu proizvodnosti od prosjeka prerađivačke industrije i od prosjeka poslovnih sektora. Najniža prividna proizvodnost zabilježena je u djelatnosti pripreme hrane i pića, zaštitarskoj djelatnosti, uslugama čišćenja zgrada i proizvodnji odjeće. Upravo je niska proizvodnost u ovim djelatnostima i glavni razlog niskih plaća. U proizvodnji tekstila i guma proizvodnost rada je nešto viša, a to se može povezati i s većom kapitalnom intenzivnošću tih djelatnosti. U pogledu promjena proizvodnosti, ona je za prosjek svih poslovnih sektora blago smanjena između 2013. i 2014., a u prerađivačkoj industriji je nešto povećana, no u oba slučaja proizvodnost je manje nego 2008. Sektori s niskim plaćama imaju osjetno nižu proizvodnost nego 2008., no izvozni sektori s niskim plaćama tu su izuzetak. Oni su već 2013. približno dostigli proizvodnosti iz 2008. a u 2014. su je dodatno povećali.

Proizvodnost rada korigirana za troškove osoblja (prividna proizvodnost rada podijeljena prosječnim troškovima osoblja) u svim je promatranim sektorima u 2014. relativno bliska vrijednostima iz 2008. Međutim, u izvoznim sektorima ona je u prosjeku i viša nego 2008., pogotovo u djelatnostima proizvodnje tekstila i prerade drva. Moglo bi se tumačiti da je su ovi sektori na recesiju odgovorili ne samo smanjivanjem broja zaposlenih nego i određenom korekcijom jediničnih troškova osoblja. To potvrđuju i podaci iz tablice 20., gdje su prosječni troškovi osoblja blago smanjeni u 2014. u odnosu na 2008. u poslovnim sektorima, u prerađivačkoj industriji te u prosjeku i u sektorima s niskim plaćama.

Izvozni sektori s niskim plaćama su i tu malo drugačiji. Njihovi su prosječni troškovi osoblja u 2013. dosegli razinu iz 2008., a u 2014. su ih prerasli. Može se dodati da je minimalna plaća u 2014., u odnosu na 2008. (prosjeck godine) povećana za 16,3%.

Proizvodnost rada korigirana za troškove osoblja može se shvatiti i kao jedan oblik jediničnog troška rada iskazan u inverznom odnosu i u tom smislu može biti jedan od pokazatelja međunarodne konkurentnosti u terminima troškova rada. Viša razina ovog pokazatelja označava stanje veće dodane vrijednosti po jedinici isplaćene plaće. Slika 12. pokazuje vrijednosti ovog pokazatelja za prerađivačku industriju u zemljama EU u 2013. Hrvatska se u poretku zemalja prema veličini nalazi negdje u sredini, što bi značilo da hrvatska prerađivačka industrija s obzirom na postojeću proizvodnost rada u usporedbi sa industrijskim sektorom zemalja EU nema niti posebno visoke niti posebno niske plaće. No, u većini bivših socijalističkih zemalja proizvodnost rada prilagođena za troškove osoblja u prerađivačkoj industriji je veća nego u Hrvatskoj, pa su one potencijalno atraktivnije međunarodnim ulagačima jer mogu očekivati veću dodanu vrijednosti po jedinici troška osoblja (Mađarska,

Poljska, Bugarska, Latvija, Rumunjska, Češka, Estonija i Litva). Tek je u Slovačkoj i Sloveniji ovaj pokazatelj niži nego u Hrvatskoj, ali je razlika vrlo mala. Za poboljšanje ovog odnosa proizvodnost rada morala bi rasti brže od prosječnog troška osoblja.

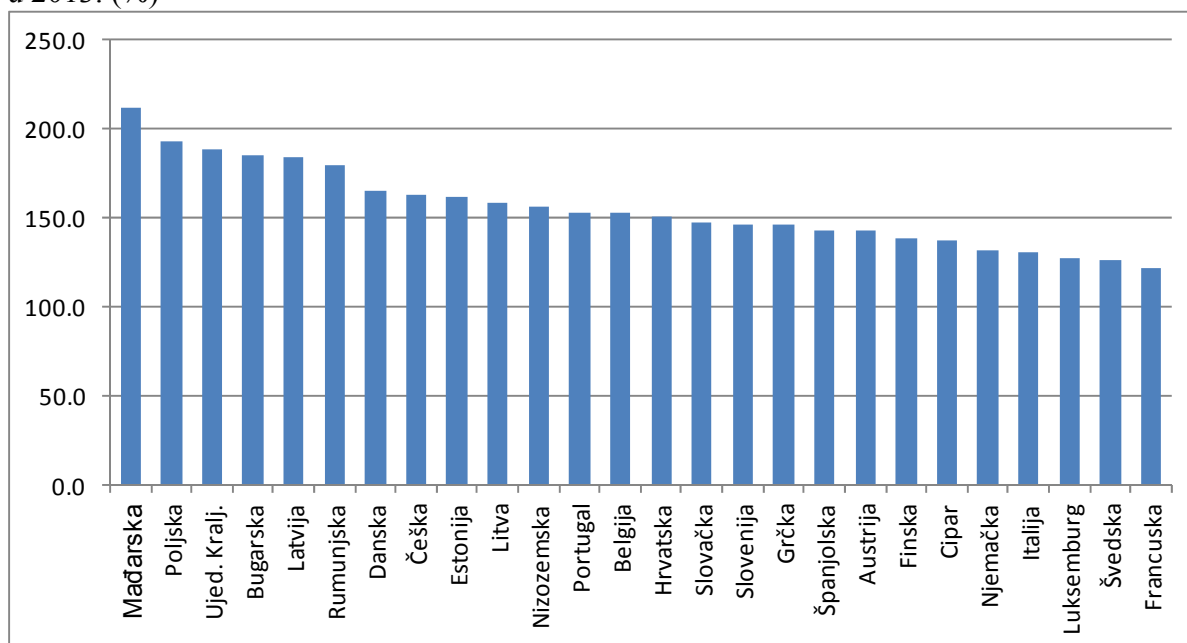
Tablica 19. Proizvodnost i profitabilnost u sektorima s niskim plaćama

|   | Prividna proizvodnost rada (tisuća kuna)* |       |       | Proizvodnost rada prilagođena za troškove osoblja (%)** |       |       | Operativna bruto profitna stopa (%)*** |       |       |
|---|---|-------|-------|---|-------|-------|--|-------|-------|
|   | 2008.                                     | 2013. | 2014. | 2008.   | 2013. | 2014. | 2008.                                  | 2013. | 2014. |
| Proizvodnja tekstila  | 85,4                                      | 98,1  | 107,9 | 126,7   | 163,6 | 172,5 | 11,2                                   | 9,2   | 10,1  |
| Proizvodnja odjeće  | 62,8                                      | 59,4  | 68,5  | 124,5   | 121,5 | 123,9 | 9,6                                    | 8,0   | 8,6   |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 71,4                                      | 65,8  | 75,6  | 138,6   | 123,0 | 130,0 | 9,5                                    | 4,5   | 5,7   |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 70,3                                      | 83,8  | 93,0  | 126,4   | 144,9 | 159,0 | 7,6                                    | 9,3   | 11,2  |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 126,7                                     | 116,8 | 123,7 | 164,9   | 153,8 | 163,6 | 11,2                                   | 8,5   | 9,8   |
| Proizvodnja namještaja  | 95,4                                      | 82,6  | 91,8  | 148,9   | 130,8 | 139,2 | 11,8                                   | 7,6   | 9,3   |
| Gradnja zgrada  | 133,3                                     | 89,6  | 97,6  | 184,3   | 144,2 | 155,4 | 12,4                                   | 8,0   | 9,3   |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 99,3                                      | 82,6  | 76,5  | 149,8   | 128,5 | 131,0 | 15,8                                   | 11,1  | 11,7  |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 102,8                                     | 97,8  | 97,3  | 144,2   | 136,2 | 142,1 | 5,9                                    | 4,4   | 5,4   |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 48,2                                      | 69,1  | 51,7  | 110,1   | 131,3 | 120,7 | 11,3                                   | 13,5  | 10,6  |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 75,0                                      | 64,4  | 61,2  | 115,4   | 117,8 | 104,6 | 9,9                                    | 11,9  | 4,4   |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 74,9                                      | 65,3  | 61,5  | 118,6   | 120,2 | 117,1 | 14,2                                   | 11,7  | 11,8  |
|   |   |       |       |   |       |       |  |       |       |
| Sektori s niskim plaćama****                                    | 93,2                                      | 84,8  | 82,0  | 144,6   | 134,4 | 137,1 | 8,8                                    | 6,5   | 7,2   |
| Izvozni sektori s niskim plaćama                                | 80,4                                      | 80,2  | 89,7  | 137,5   | 137,6 | 145,9 | 10,0                                   | 8,0   | 9,3   |
|   |   |       |       |   |       |       |  |       |       |
| Prerađivačka industrija   | 139,2                                     | 131,5 | 136,0 | 155,1   | 151,1 | 153,1 | 11,0                                   | 10,2  | 10,5  |
| Poslovni sektori (C-N bez K)*****                               | 147,5                                     | 144,3 | 142,9 | 163,2   | 160,0 | 163,0 | 11,6                                   | 11,0  | 11,7  |

*Napomene:* Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije). Podaci za 2014. godinu su privremeni. \*Prividna proizvodnost rada izračunata je kao iznos dodane vrijednosti po zaposlenoj osobi. \*\*Proizvodnost rada prilagođena za troškove osoblja je definirana kao ostvarena dodana vrijednost u odnosu na troškove osoblja i prilagođena udjelom plaćenih zaposlenika u ukupnom broju zaposlenih osoba, odnosno to je prividna proizvodnost rada podijeljena prosječnim troškovima osoblja (i izražena u obliku omjera u postocima). \*\*\*Operativna bruto profitna stopa određena je kao udio bruto poslovnog viška u ostvarenom prometu. \*\*\*\*Izvozni sektori prema definiciji iz ove studije, pri čemu nisu bili raspoloživi podaci za djelatnost S96 (ostale osobne usluge).\*\*\*\*\* Poslovni sektori (djelatnosti C-N prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, ali bez K (financijske usluge)) trebali bi uključiti i djelatnost B (rudarstvo i vađenje), ali ona nije uključena zbog nepotpunih podataka za 2008. godinu.

*Izvor:* Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća) i vlastiti izračuni na osnovi tih podataka za sektore s niskim plaćama i sve poslovne sektore.

Slika 14. Prerađivačka industrija u EU: proizvodnost rada prilagođena za troškove osoblja u 2013. (%)



Izvor: Eurostat.

Operativna bruto profitna stopa povećana u 2014. u odnosu na 2013. i u industriji i u poslovnim sektorima. U većini djelatnosti s niskim plaćama, kao i u samoj prerađivačkoj industriji, profitna je stopa još uvijek ispod pretkrizne razini iz 2008. godine. Međutim, poslovni sektor kao cjelina povratio je operativnu profitnu stopu na pretkriznu razinu, pri čemu se ipak ne treba zaboraviti podatke o razinama bruto poslovnog viška i zaposlenosti. Naime, i promet i bruto poslovni višak za oko 17 posto su manji od predkriznog, a broj zaposlenih za 11 posto (tablica 18.).

### 7.3. Relativni troškovi osoblja

Prosječni troškovi osoblja po plaćenom zaposleniku u većini djelatnosti su u 2014. bili manji nego 2008. Ovaj pokazatelj ukazuje na nešto drugačija kretanja od onog na koje upućuje kretanje prosječne bruto i neto plaće iz redovnih statističkih istraživanja, a koji su prezentirani u ranijim poglavljima. Npr. prema redovnim statističkim izvješćima o plaćama u poslovnim je sektorima između 2008. i 2013. prosječna bruto plaća povećana 6,4%. No, sudeći prema završnim računima poduzeća te poreznim podacima za obrtnike i samostalne djelatnosti i drugim administrativnim izvorima koji služe kao podloge za izračun prosječnih troškova osoblja, oni su ipak ponešto smanjeni, ukupno u svim poslovnim sektorima od 2008. do 2013. za 0,2%, a u 2014. su dodatno pali za 2,8%. Moguće je da su oni smanjeni zbog povećanog korištenja fleksibilnijih oblika rada od kojih mnogi nisu obuhvaćeni redovitim statističkim istraživanjima prosječnih plaća. Moguće je isto tako da se glavnima prilagodbe događala kod malih poduzeća i obrta, koji isto tako nisu obuhvaćeni redovnim statističkim praćenjem plaća.

Tablica 20. Relativni troškovi osoblja u sektorima s niskim plaćama

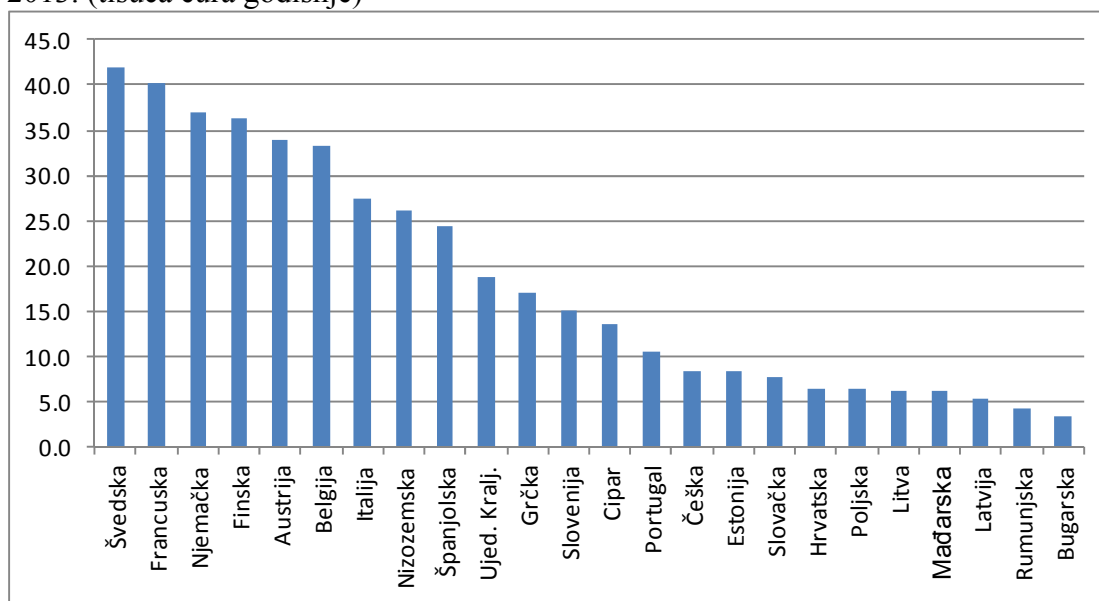
|   | Prosječni troškovi osoblja po plaćenom zaposleniku (tis. kuna) |       |        | Udio troškova osoblja u bruto dodanoj vrijednosti (%) |       |        |
|---|--|-------|--------|---|-------|--------|
|   | 2008.  | 2013. | 2014.* | 2008.   | 2013. | 2014.* |
| Proizvodnja tekstila  | 67,4   | 60,0  | 62,5   | 71,2  | 57,5  | 54,5   |
| Proizvodnja odjeće  | 50,5   | 48,9  | 55,3   | 75,7  | 79,4  | 78,2   |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 51,5   | 53,5  | 58,3   | 69,0  | 80,5  | 76,0   |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 55,6   | 57,8  | 58,5   | 72,0  | 64,7  | 59,3   |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 76,8   | 76,0  | 75,6   | 55,6  | 61,0  | 57,6   |
| Proizvodnja namještaja  | 64,0   | 63,1  | 65,9   | 65,1  | 72,9  | 68,5   |
| Gradnja zgrada  | 72,3   | 62,2  | 62,8   | 49,5  | 63,1  | 59,1   |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 66,3   | 64,3  | 58,4   | 54,5  | 63,9  | 64,6   |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 71,3   | 71,9  | 68,5   | 61,7  | 67,7  | 64,7   |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 43,7   | 52,6  | 42,8   | 69,7  | 62,2  | 70,5   |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 65,0   | 54,7  | 58,5   | 86,2  | 84,5  | 94,0   |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 63,1   | 54,4  | 52,5   | 77,5  | 78,0  | 79,6   |
|   |  |       |        |   |       |        |
| Sektori s niskim plaćama*                                       | 64,4   | 63,1  | 59,8   | 60,8  | 67,1  | 66,2   |
| Izvozni sektori s niskim plaćama                                | 58,5   | 58,3  | 61,5   | 67,9  | 69,4  | 65,7   |
|   |  |       |        |   |       |        |
| Prerađivačka industrija   | 89,8   | 87,0  | 88,8   | 60,7  | 63,3  | 62,7   |
| Poslovni sektori (C-N)**  | 90,4   | 90,2  | 87,7   | 55,1  | 57,4  | 56,6   |

*Napomene:* Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije) \*Izvozni sektori prema definiciji iz ove studije, pri čemu nisu bili raspoloživi podaci za djelatnost S96 (ostale osobne usluge).\*\* Poslovni sektori (djelatnosti C-N prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti) trebali bi uključiti i djelatnost B (rudarstvo i vađenje), ali ona nije uključena zbog nepotpunih podataka za 2008. godinu.\*Privremeni podaci.

*Izvor:* Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća) i vlastiti izračuni na osnovi tih podataka za sektore s niskim plaćama i sve poslovne sektore.

Prosječni troškovi osoblja iz strukturno-poslovnih statistika mogu se uspoređivati po zemljama, a posebno su zanimljivi za radno-intenzivne izvozne sektore kao jedan od pokazatelja troškovne konkurentnosti. Slika 15. pokazuje prosječne godišnje troškove osoblja u industriji odjeće u 2013. u zemljama EU. Očekivano, ti su troškovi veći u razvijenima zemljama EU, u „starim“ članicama, dok su niži manje razvijenima, ponajprije bivšim socijalističkim zemljama. Šest bivših socijalističkih zemalja imalo je niže prosječne troškove osoblja od Hrvatske, a četiri je imalo više troškove.

Slika 15. Prosječni troškovi osoblja po plaćenom zaposleniku u proizvodnji odjeće u EU u 2013. (tisuća eura godišnje)



Izvor: Eurostat.

Udio troškova osoblja u bruto dodanoj vrijednosti važan je pokazatelj međuodnosa poslovne uspješnosti, zaposlenosti i plaća. Visina ovog udjela ujedno i pokazatelj radne intenzivnosti pojedinih sektora. Tu se mogu uočiti velike razlike po djelatnostima (tablica 20.). Troškovi osoblja u zaštitarskoj djelatnosti čine oko 85% dodane vrijednosti (u 2014. čak 94%), a u proizvodnji odjeće, kože, te čišćenju zgrada oni čini blizu 80% dodane vrijednosti. S druge strane, kod proizvodnje tekstila, gume, te prerade drva troškovi rada imaju manji udio, što upućuje na veći značaj kapitalne opreme u ovim djelatnostima. Poslovni sektori u prosjeku imaju bitno manji udio troškova osoblja u dodanoj vrijednosti nego sektori s niskim plaćama. Tijekom krize u većini djelatnosti povećan je udio troškova osoblja u dodanoj vrijednosti i to usprkos značajnom smanjivanju zaposlenosti i blagom padu prosječnih troškova osoblja. Očito niti te prilagodbe na strani faktora rada nisu bile dovoljne za kompenziranje pada dodane vrijednosti, pa je udio troškova osoblja povećan. A to znači da je manje sredstava ostalo za investicije, a smanjen je i profit.

Izvozni sektori s niskim plaćama iskazuju ponešto specifična kretanja proizvodnosti, profitabilnosti, troškova osoblja i dodane vrijednosti. Dodana vrijednost u njima je tijekom krize pala manje nego u ostalim dijelovima poslovnog sektora. Kako je u njima je udio troškova osoblja u dodanoj vrijednosti veći nego drugdje, moralo je doći do prilagodbe takvom padu. Podaci pokazuju da prilagodba nije napravljena na prosječnim troškovima osoblja (oni su ili stagnerali ili čak malo porasli u 2014.) već vrlo snažno na zaposlenosti (kumulativni pad za 20%).

Ključno pitanje koliko su na ovakva kretanja utjecala kretanja minimalne plaće, nažalost morat će ostati bez čvrstog odgovora bez daljnjih detaljnih istraživanja. U svim poslovnim sektorima, prilagodba recesiji događala se velikim dijelom kroz zaposlenost, a vrlo malo kroz prosječne troškove osoblja. Teško je reći je li kombinacija prilagodbe mogla ili trebala biti drugačija, te koliki je utjecaj pritom mogla imati minimalna plaća. Tako se u sektorima s niskim plaćama preklopio utjecaj krize, utjecaj dugoročnijih kretanja (npr. smanjivanje zaposlenosti u industriji odjeće traje desetljećima) i utjecaj minimalne plaće i vrlo je teško razlučiti te utjecaje i dati ocjenu njihovih učinaka.

## 8. PROFIL PRIMATELJA MINIMALNE PLAĆE

Pregled karakteristika zaposlenika koji primaju minimalnu plaću prikazan u ovom poglavlju temelji se na podacima Ankete o radnoj snazi (ARS). Analizirani su godišnji podaci za 2007., 2009., 2012. i 2014. godinu a promatrani su zaposlenici tj. osobe koje na ime i račun poslodavca (iz javnog i/ili privatnog sektora) obavljaju nesamostalni rad.<sup>7</sup> U analizu nisu uključeni poljoprivrednici, obrtnici i samostalne profesije. U literaturi se za navedenu grupu radnika često koristi i izraz "zavisni radnici" (eng. *dependent workers*). Osim toga, obuhvaćeni su samo oni zaposlenici koji rade između 36 i 40 sati tjedno (puno radno vrijeme) i koji su dali odgovor o neto plaći.

S obzirom na uočenu nepreciznost odgovora o visini neto plaće, kao zaposlenika koji prima minimalnu plaću definirali smo osobu koja je primala između 90% i 110% minimalne plaće za promatranu godinu. Podaci iz Ankete odnose se na uobičajenu mjesečnu neto plaću. Kako se u Hrvatskoj minimalna plaća određuje u bruto iznosu, trebalo je uskladiti ova dva pokazatelja kako bi se oni mogli usporediti. Zato smo procijenili iznos minimalne plaće u neto iznosu na način da se od bruto iznosa izdvojio dio za mirovinsko osiguranje (1. i 2. stup; 20% bruto iznosa), te se pretpostavio osobni odbitak faktora 1 (prema promatranome periodu), porez prema poreznim stopama za promatrano razdoblje te prirez od 10%. Kroz godine događale su se određene promjene u poreznome zakonodavstvu (promjena poreznih stopa, povećanje osobnog odbitka) kao i zakonodavstvu minimalne plaće. Za svaku godinu je primatelj minimalne plaće kao osoba koja je primala neto plaću u određenom intervalu. Taj je interval prikazan u tablici 21. Osim primatelja minimalne plaće u razmatranje su uključeni i zaposlenici koji su primali plaću nižu od minimalne plaće (nižu od donje granice promatranog intervala neto plaće), ponekad kao posebna kategorija, a ponekad zajedno sa primateljima minimalne plaće.

Tablica 21. Bruto minimalna plaća i procjena neto minimalne plaće od 2007. do 2014.

| Godina*       | Bruto MP (kn) | Neto (kn) | Zaokruženi interval (kn) | Promjene  |
|---------------|---------------|-----------|--------------------------|---|
| 2007.         | 2.298         | 1.799,06  | 1.620-1.980              | -   |
| do 31.5.2009. | 2.747         | 2.132,00  | 1.920-2.350              | -   |
| od 1.6.2009.  | 2.814         | 2.176,75  | 1.960-2.400              | promjena minimalne plaće  |
| do 28.2.2012. | 2.814         | 2.191,64  | 1.970-2.410              | promjena poreznih stopa (NN 80/10)                                |
| od 1.3.2012.  | 2.814         | 2.244,44  | 2.020-2.470              | povećanje osobnog odbitka (NN 22/12)                              |
| do 31.3.2014. | 3.017,61      | 2.385,83  | 2.140-2.650              | -   |
| od 1.4.2014.  | 3.017,61      | 2.414,09  | 2.170-2.660              | povećanje osobnog odbitka na 2.600 kn i promjena poreznih razreda |

Napomena: \*U tablici se kategorija „Godina“ odnosi na period koji odgovara metodološkom obuhvatu podataka iz Ankete o radnoj snazi koji je ujednačen s visinom minimalne plaće i promjenama u poreznom sustavu. Podaci iz Ankete o radnoj snazi odnose se na kvartalna razdoblja pa se visina neto minimalne plaće za pojedine kvartale mijenjala ovisno o zakonskim promjenama što je utjecalo na promjenu intervala neto minimalne plaće.

Izvor: Procjene autora.

<sup>7</sup>Izabrane su godine za koje se vjeruje da dobro ilustriraju stanje u ključnim točkama u razvoju minimalne plaće. 2007. godina je pretkrizna godina i godina prije prvog značajnog povećanja minimalne plaće. 2009. godina je izabrana kao godina u kojoj su uključeni svi učinci povećanja iz 2008. godine (Ankete iz 2008. bi odražavala mješavinu podataka prije i nakon povećanja minimalne plaće iz lipnja 2008. i zato ne bi dala najbolju sliku učinaka. Slično tome, izabrane su 2012. i 2014. godine, pri čemu 2012. godina odražava stanje prije novog povećanja minimalne plaće iz sredine 2013., a u 2014. se očekuje da će prepoznati učinci tog povećanja na broj i strukturu primatelja minimalne plaće.



### 8.1. Proporcija primatelja minimalne plaće 2007.-2014.

Procijenjeni udio primatelja minimalne plaće u ukupnoj zaposlenosti u punom radnom vremenu u 2007., 2009. 2012. i 2014. godini prikazan je u tablici 22. Iz tablice je vidljiv stalan rast relativnog broj zaposlenika koji primaju minimalnu plaću ili plaću nižu od minimalne u promatranom razdoblju. Dok je 2007. procijenjeni udio takvih zaposlenika u ukupnoj zaposlenosti iznosio 3,7%, u 2009. on se popeo na 9,1%. Izgleda da je recesija donijela daljnji rast na 10,8 posto u 2012., a nakon rasta minimalne plaće temeljem Zakona o minimalnoj plaći iz 2013. taj je udio povećan na 12% u 2014. Vrijedi spomenuti da ovi podaci Ankete o radnoj snazi jedini pružaju usporedivu procjenu kretanja obuhvata minimalne plaće tijekom vremena. Podaci iz ostalih izvora daju procjenu obuhvata u jednom trenutku, ali bez mogućnosti praćenje trenda. Ovim se podacima može uputiti standardna zamjerka vezana za sve anketne podatke, a tiče se mogućeg podcjenjivanja iznosa plaća u odgovorima ispitanika tijekom ankete. No, ako je to podcjenjivanje u relativnom obliku stabilno tijekom vremena, onda prezentirani podaci možda precjenjuju proporciju primatelja minimalne plaće, ali bi mogli prilično dobro odražavati smjer kretanja, odnosno dokumentirati rastući trend kod obuhvata minimalne plaće u Hrvatskoj.

U navedeni ukupni broj primatelja minimalne plaće uključeni su i oni koji primaju plaću nižu od minimalne, a i njihova proporcija gledano zasebno raste tijekom vremena, s 0,8% u 2007. na 1,8% u 2014.. Budući da se legalno ne bi smjela isplaćivati plaća niža od minimalne, udio zaposlenika s plaćom ispod minimalne može biti jedan od pokazatelja udjela neformalnog sektora među zaposlenicima s najnižim plaćama. Prikazani podaci bi mogli ukazivati da je rast minimalne plaće posljednjih godina u kombinaciji s dugotrajnom recesijom doprinio da se zaposlenost radnika na niskim plaćama dijelom preselila u neformalni sektor u kojem se isplaćuju plaće ispod minimalne.

Tablica 22. Radnici obuhvaćeni minimalnom plaćom od 2007. do 2014. godine (u % ukupne zaposlenosti)

|  | 2007. | 2009. | 2012. | 2014. |
|--|-------|-------|-------|-------|
| <b>Svi poslodavci</b>  |       |       |       |       |
| Udio svih zaposlenika koji primaju minimalnu plaću ili manje   | 3,7   | 9,1   | 10,8  | 12,0  |
| - Udio zaposlenika koji primaju minimalnu plaću (90-110%)      | 2,9   | 7,7   | 9,4   | 10,2  |
| - Udio zaposlenika koji primaju plaću nižu od minimalne (-90%) | 0,8   | 1,4   | 1,4   | 1,8   |
| <b>Privatni poslodavci</b>                                     |       |       |       |       |
| Udio svih zaposlenika koji primaju minimalnu plaću ili manje   | 5,8   | 14,0  | 16,4  | 16,5  |
| - Udio zaposlenika koji primaju minimalnu plaću (90-110%)      | 4,6   | 11,8  | 14,9  | 14,9  |
| - Udio zaposlenika koji primaju plaću nižu od minimalne (-90%) | 1,2   | 2,2   | 1,5   | 1,6   |

Izvor: Procjena autora na osnovi mikro podataka iz Ankete o radnoj snazi.

Porast broja primatelja minimalne plaće uočljiviji je ukoliko se promatra isključivo privatni sektor. Procijenjeno je da je u 2014. u tom sektoru bilo 16,5% radnika koji su primali minimalnu plaću ili manje, ali zanimljivo je da je udio zaposlenika s plaćom nižom od minimalne smanjen u odnosu na 2009. iz čega bi mogli zaključiti da su naponi za smanjivanjem neformalnog gospodarstva ipak donijeli određeni rezultat u privatnom sektoru. Ipak, prikazani podaci uključuju i moguću statističku grešku zbog korištenja uzorka, što je problem koji je izraženiji kad se procjenjuje pojava koja uključuje relativno mali broj osoba

(u ovom slučaju 1,6% zaposlenika u 2014. godini). Zanimljivo, kod privatnih poslodavaca nije uočen značajniji rast udjela radnika na minimalnoj plaći između 2012. i 2014.

## 8.2. Ključne karakteristike zaposlenika koji primaju minimalnu plaću

Najznačajnije karakteristike zaposlenika koji primaju minimalnu plaću prikazane su u tablici 23. U strukturi zaposlenika koji primaju minimalnu plaću su većinom žene s nižim obrazovanjem, često iz područja općeg obrazovanja i usluga, iz seoskih naselja. Vrlo je malen udio visokoobrazovanih radnika ali je, u odnosu na strukturu svih radnika, veći udio mladih osoba. Iako većinom financijsku situaciju kućanstva ocjenjuju lošom i uglavnom lošom, relativno je velik postotak onih koji ne žele mijenjati glavni posao ili naći dodatni posao (više od 80%).

Tablica 23. Karakteristike zaposlenika primatelja minimalne plaće, 2014. godine

|   | Zaposlenici koji primaju minimalnu plaću | Svi zaposlenici |
|---|--|-----------------|
| Udio onih koji žive u seoskom naselju ili naselju van mjesta (%)                          | 62,7                                     | 48,2            |
| Udio nositelja kućanstva (%)  | 32,0                                     | 42,9            |
| Udio žena (%)   | 62,5                                     | 48,6            |
| Udio radnika sa završenom osnovnom školom (%)   | 21,5                                     | 8,7             |
| Udio visokoobrazovanih radnika (%)*   | 1,6                                      | 17,9            |
| Udio radnika s područjem obrazovanja u općem programu i uslugama (%)                      | 43,3                                     | 27,4            |
| Udio radnika zaposlenih na neodređeno (%)   | 70,2                                     | 85,7            |
| Udio radnika koji ne žele mijenjati glavni posao ili naći dodatni posao (%)               | 82,7                                     | 91,9            |
| Udio radnika koji su financijsku situaciju kućanstva ocijenili lošom i uglavnom lošom (%) | 74,6                                     | 48,2            |
| Udio mladih do 24 godine (%)  | 9,9                                      | 5,6             |
| Udio mladih do 28 godina (%)  | 20,6                                     | 13,7            |

Izvor: Procjena autora na osnovi mikro podataka iz Ankete o radnoj snazi.

Prema dostupnim podacima, analizirana je distribucija primatelja minimalne plaće po različitim djelatnostima i po spolu za 2012. godinu pri čemu je uočena spolna segregacija primatelja minimalne plaće za određene djelatnosti (tablica 24.).

Muškarci primatelji minimalne plaće su u 2012. godini obavljali poslove u građevinarstvu (9,7% uključujući gradnju zgrada, elektroinstalacijske radove i radove na krovu), proizvodnji namještaja (8,4%), djelatnosti restorana i ostalih objekata za pripremu i usluživanje hrane (7,8%), drvno-prerađivačkoj industriji (7,1%) i djelatnosti skupljanja otpada (6,5%). Žene zaposlenice koje primaju minimalnu plaću bile su mahom zaposlene u trgovini na malo (18%), djelatnosti proizvodnje odjeće (12,7%), proizvodnje kruha, svježih peciva, slastičarskih proizvoda i kolača (5,1%), osnovnom čišćenju zgrada (5,1%) i djelatnosti restorana i barova (5%). U većini slučajeva riječ o djelatnostima koje karakteriziraju fizički poslovi, nesigurni uvjeti rada i smanjena pokrivenost kolektivnim pregovaranjima ili sindikalnom zaštitom.

Tablica 24. Struktura zaposlenika primatelja minimalne plaće po spolu i po djelatnostima (u % ukupne zaposlenosti primatelja minimalne plaće određenog spola), 2012.

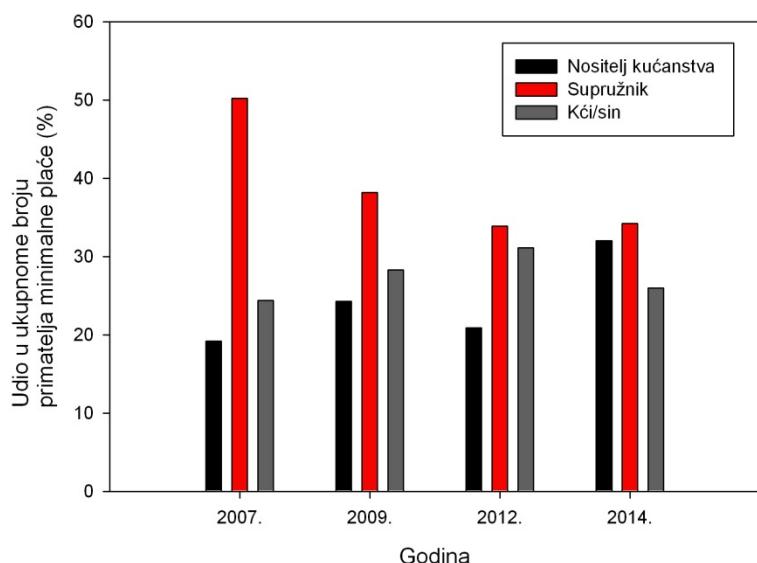
| Djelatnost   | 2012.    |      |
|--|----------|------|
|  | MUŠKARCI | ŽENE |
| Mješovita proizvodnja  | 2,6      | 1,1  |
| Ostala prerada i konzerviranje voća i povrća   | 1,3      | 1,8  |
| Proizvodnja kruha; proizvodnja svježih peciva, slastičarskih proizvoda i kolača                      | 0,6      | 5,1  |
| Proizvodnja ostale vanjske odjeće  | -        | 8,7  |
| Proizvodnja rublja   | -        | 4,0  |
| Proizvodnja obuće  | 1,3      | 2,2  |
| Piljenje i blanjanje drva  | 2,6      | -    |
| Proizvodnja sastavljenog parketa   | 1,9      | 1,8  |
| Proizvodnja ostale građevne stolarije  | 2,6      | 0,7  |
| Proizvodnja ostalog namještaja   | 8,4      | 2,5  |
| Skupljanje neopasnog otpada  | 6,5      | -    |
| Gradnja stambenih i nestambenih zgrada   | 5,2      | 0,4  |
| Elektroinstalacijski radovi  | 1,9      | 0,7  |
| Radovi na krovu  | 2,6      | -    |
| Održavanje i popravak motornih vozila  | 2,6      | 1,1  |
| Trgovina na malo u nespecijaliziranim prodavaonicama pretežno hranom, pićima i duhanskim proizvodima | 3,9      | 14,8 |
| Trgovina na malo željeznom robom, bojama i staklom u specijaliziranim prodavaonicama                 | 1,9      | 0,7  |
| Trgovina na malo novinama, papirnatom robom i pisaćim priborom u specijaliziranim prodavaonicama     | -        | 2,5  |
| Cestovni prijevoz robe   | 2,6      | -    |
| Uslužne djelatnosti u vezi s kopnenim prijevozom   | 1,9      | 0,4  |
| Djelatnosti restorana i ostalih objekata za pripremu i usluživanje hrane                             | 7,8      | 2,5  |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja pića  | 1,9      | 2,5  |
| Osnovno čišćenje zgrada (8121)   | 1,3      | 5,1  |
| Opće djelatnosti javne uprave (8411)   | 1,9      | 1,1  |
| Frizerski saloni i saloni za uljepšavanje (9602)   | -        | 2,5  |

Izvor: Procjena autora na osnovi mikro podataka iz Ankete o radnoj snazi.

### ***8.3.Promjene karakteristika primatelja minimalne plaće 2007.-2014.***

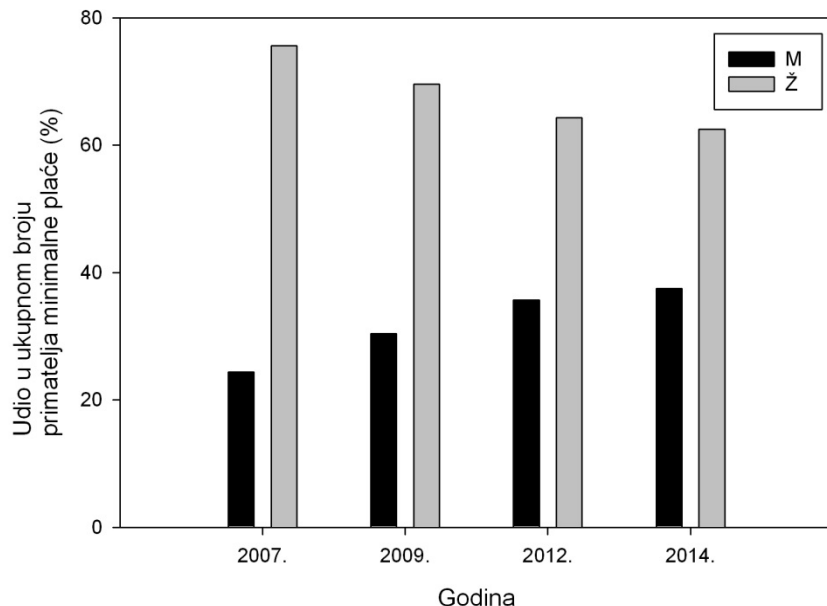
Analiza trendova u karakteristikama zaposlenika koji primaju minimalnu plaću od 2007. do 2014. godine ukazuje na nekoliko značajnih zaključaka. Vidljivo je (slika 16.) povećanje udjela nositelja kućanstva u 2014. godini (32%) u odnosu na 2007. godinu (20%) dok su udjeli supružnika i djece nositelja kućanstva bitno smanjeni 2014. godine (34%) u odnosu na 2007. godinu (50%). Smanjuje se udio žena među primateljima minimalne plaće sa 76% 2007. godine na 62% 2014. godine (slika 17.).

Slika 16. Odnos prema nositelju kućanstva u strukturi primatelja minimalne plaće, 2007.-2014.



Izvor: Procjena autora na osnovi mikro podataka iz Ankete o radnoj snazi.

Slika 17. Spolna struktura primatelja minimalne plaće, 2007.-2014.

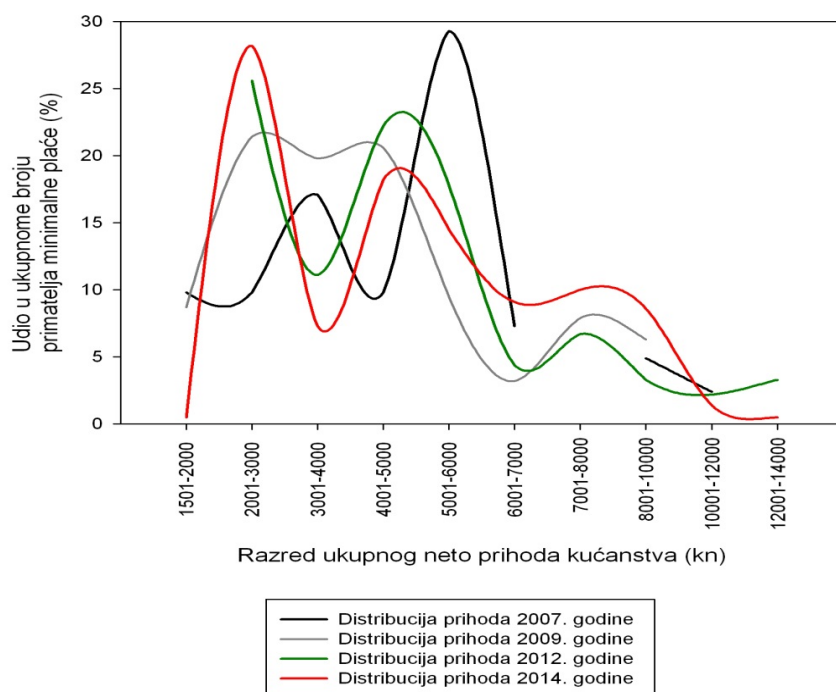


Izvor: Procjena autora na osnovi mikro podataka iz Ankete o radnoj snazi.

Analiza obrazovne strukture otkriva da se povećava udio onih s 12 godina školovanja među primateljima minimalne plaće i smanjuje se udio onih s područjem obrazovanja u općim programima dok raste udio onih iz područja usluga (osobnih, prijevoznih i zaštite osoba i vlasništva), kao i društvenih znanosti, poslovanja i prava. Iako se ne mijenjaju bitno omjeri ugovora na neodređeno i određeno među primateljima minimalne plaće, može se primijetiti da

je relativno visok udio ugovora na određeno (2014. i 2007. godine je udio iznosio 27%) a s vremenom raste udio sezonskih ugovora među primateljima minimalne plaće. U strukturi primatelja minimalne plaće raste udio onih koji su neposredno prije obavljanja posla bili nezaposleni i prijavljeni na Hrvatski zavod za zapošljavanje kao i onih koji su radili kod poslodavaca u privatnome sektoru. Iako malen broj primatelja obavlja dodatni posao (2,5%), oni koji to čine najčešće rade u obiteljskom poljoprivrednom gospodarstvu, obiteljskom poduzeću ili obrtu. Na pitanje o ukupnome neto prihodu kućanstva primatelji minimalne plaće često ne daju odgovor (stopa odgovara je bila oko 30%) no prema odgovorima se može primijetiti premještanje krivulje ulijevo 2014. u odnosu na 2007. godinu na distribuciji prihoda (slika 18.) što znači da raste udio onih čiji su ukupni prihodi kućanstva vrlo niski i sve veći broj radnika ocjenjuje lošom i vrlo lošom financijsku situaciju u kućanstvu (2014. godine 74,6% u odnosu na 68% u 2007. godini).

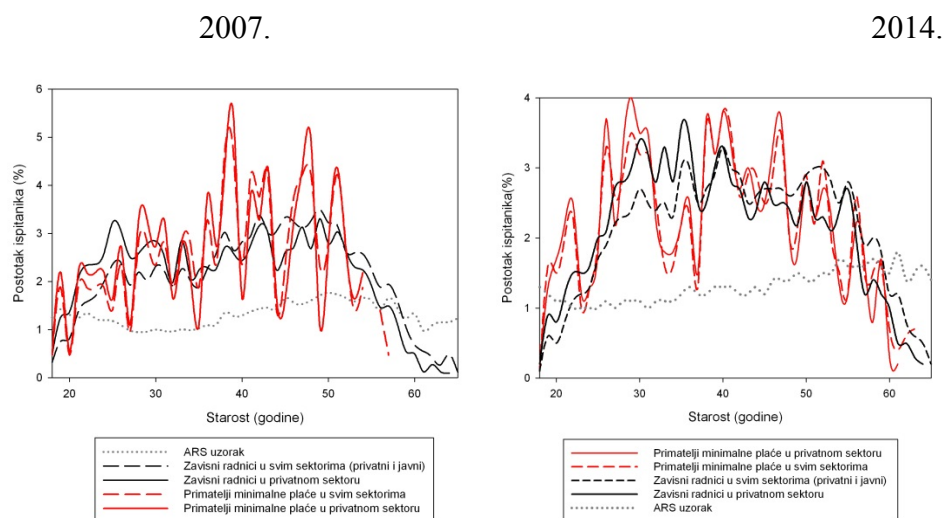
Slika 18. Distribucija prihoda kućanstava primatelja minimalne plaće, 2007.-2014.



Izvor: Procjena autora na osnovi mikro podataka iz Ankete o radnoj snazi.

Starosna struktura otkriva da je stupanjem na snagu Zakona o minimalnoj plaći iz 2008. povećana zahvaćenost mlađih radnika (mjereno 2009.) što se nastavilo i u 2012. U 2014. godini je povećana zahvaćenost vidljiva po cijeloj distribuciji radnika po dobi (slika 19.)

Slika 19. Starosna struktura 2007. i 2014. godine



Izvor: Procjena autora na osnovi mikro podataka iz Ankete o radnoj snazi.

## 9. SIROMAŠTVO MEĐU ZAPOSLENIMA

### 9.1. Siromaštvo među zaposlenima u EU

Siromaštvo zaposlenih u europskom kontekstu je tema koja dobiva sve veći značaj (Cretazz, 2013) posebice nakon ekonomske recesije iz 2009. godine, kako među istraživačima tako i na razini strateških dokumenata Europske unije koji se bave pitanjima siromaštva i socijalne isključenosti (Marx i Nolan, 2014). Siromaštvo među zaposlenima je specifično po tome što su siromaštvu izloženi pojedinci i članovi obitelji koji su zaposleni što na određeni način naglašava 'moralnu' dimenziju ovog problema. Naime u Europskom kontekstu katkad odjekne eho stare podjele na tzv. 'zaslužne siromašne'<sup>8</sup> a to su bolesni, hendikepiran, djeca i osobe starije životne dobi koje nisu svojom radnom aktivnošću u stanju osigurati sredstva za život i stoga im je država dužna u tome pomoći i one 'nezaslužne siromašne' u koje se obično ubrajaju radno sposobni nezaposleni koje se i danas nerijetko etiketira kao lijene i neodgovorne. No sa druge strane moguće je da su radno sposobne nezaposlene osobe koje žive u riziku siromaštva ponekad uz strukturalne razloge koje uzrokuju siromaštvo ponekad uistinu i same (ovisno o situaciji) djelomično odgovorne za situaciju u kojoj su se našli.

Siromašni zaposleni su negdje između spomenutih dviju kategorija. Oni rade, dakle daju svoj aktivan doprinos društvu i žele svojim radom osigurati sebi i svojoj obitelji egzistenciju i određenu razinu standarda ali njihov dohodak od rada bilo pojedinačni bilo kućanski nije dovoljno visok da ih 'izdigne' iznad službene linije siromaštva koja u europskim zemljama iznosi 60% medijalnog dohotka. Zato problem siromaštva među zaposlenima nosi jednu dodatnu moralnu težinu i upozorava da postoje ozbiljni strukturni faktori unutar današnjih europskih društava pa tako i u Hrvatskoj koji ljude koji su zaposleni i njihove obitelji unatoč njihovoj radnoj aktivnosti potiskuju na margine društva u siromaštvo i socijalnu isključenost.

Siromaštvo zaposlenih bi se djelomično moglo dovesti i u svezu s utjecajem novih socijalnih rizika kojima su izložena europska društva. Novi socijalni rizici (NSR) nastaju kao posljedice nepovoljnih okolnosti socio-ekonomskih transformacija koje su se dogodile u protekla tri-četiri desetljeća u Europi a koje se općenito mogu svesti pod zajednički nazivnik prijelaza na *post-industrijsko društvo* (Esping Andersen, 2001.). Najvažniji od NSR koji se mogu povezati s širenjem siromaštva među zaposlenima su deindustrijalizacija i tercijarizacija zaposlenosti te de-standardizacija zapošljavanja (Bonnoli, 2007). Sve više istraživača govori o porastu nesigurnosti i prekarizaciji (nesigurnosti) rada koja karakterizira kraj 20. stoljeća, tako primjerice Standing (Standing, 2011) govori o rastu prekarijata kao 'novoj opasnoj klasi' u strukturi europskih društava. Marx i Nolan (2014) u svom recentnom radu navode da danas zbog prirode ekonomskog rasta i karakteristika moderne proizvodnje ključna determinanta gospodarskog rasta postaju tehnološka unapređenja i inovacije koje potiču rastuću potražnju za visokokvalificiranom radnom snagom koja ima visoke plaće, dok se manje kvalificirani i nisko plaćeni rad potiskuje prema zonama uslužnoga, povremenoga i nesigurnog rada. U tom smislu spomenuti autori govore o činjenici da raste potražnja za visoko kvalificiranim radom zbog tehnološki uvjetovanog modela rasta ali isto tako i za nisko kvalificiranim radnicima u rastućem uslužnom sektoru dok se smanjuje potražnja za radnicima u sredini distribucije tj. tipičnim predstavnicima industrijskih radnika i službenika. Brojni su radovi koji upozoravaju na tendencije dualizacije i segmentacije na tržištima rada koja rezultira s jedne strane

---

<sup>8</sup> Još od britanskih zakona o siromašnima iz 16. stoljeća u vrijeme Elizabete I. ( Puljiz, 2005).

zaposlenima na primarnom tržištu rada koje podrazumijeva dobro plaćeni, kvalificirani rad, u koji su uključeni insidéri dok se s druge strane razvija i sekundarno tržište rada na kojem se uglavnom zapošljava slabije kvalificirano osoblje (outsidéri) na nesigurnim radnim mjestima koja su uz to obično i slabo plaćena. Siromaštvo među zaposlenima posljedično će bitno više pogađati radnike zaposlene na sekundarnim, nesigurnim nisko-plaćenim poslovima.

No unatoč svim navedenim uvidima u moguće izvore i odrednice siromaštva među zaposlenima, Cretazz (2013) navodi nedostatak utemeljenog teorijskog modela koji bi objašnjavao pojavu i rast siromaštva među zaposlenima. Analizirajući brojne radove koji su se bavili ovom temom navodi da makroekonomski faktori kao što su globalizacija, deindustrijalizacija, tehnološke promjene, promjene u obiteljskoj strukturi, porast participacije žena na tržištu rada, razlike u tipovima socijalnih država i razinama socijalnih naknada uz brojne mikroekonomske faktore određuju vjerojatnost i razinu siromaštva među zaposlenima u nekoj zemlji. Cretazz, uzimajući u obzir spomenute makro i mikro varijable, njihov utjecaj pokušava agregirati u jedan pojednostavljeni mehanizam koji po njemu dobro objašnjava uzroke pojave siromaštva među zaposlenim a to su: niska zarada radnika u jedinici vremena (niska satnica, tjedni ili mjesečni dohodak), nizak intenzitet zaposlenosti radno sposobnih članova kućanstva, te broj ovisnih članova u kućanstvu.

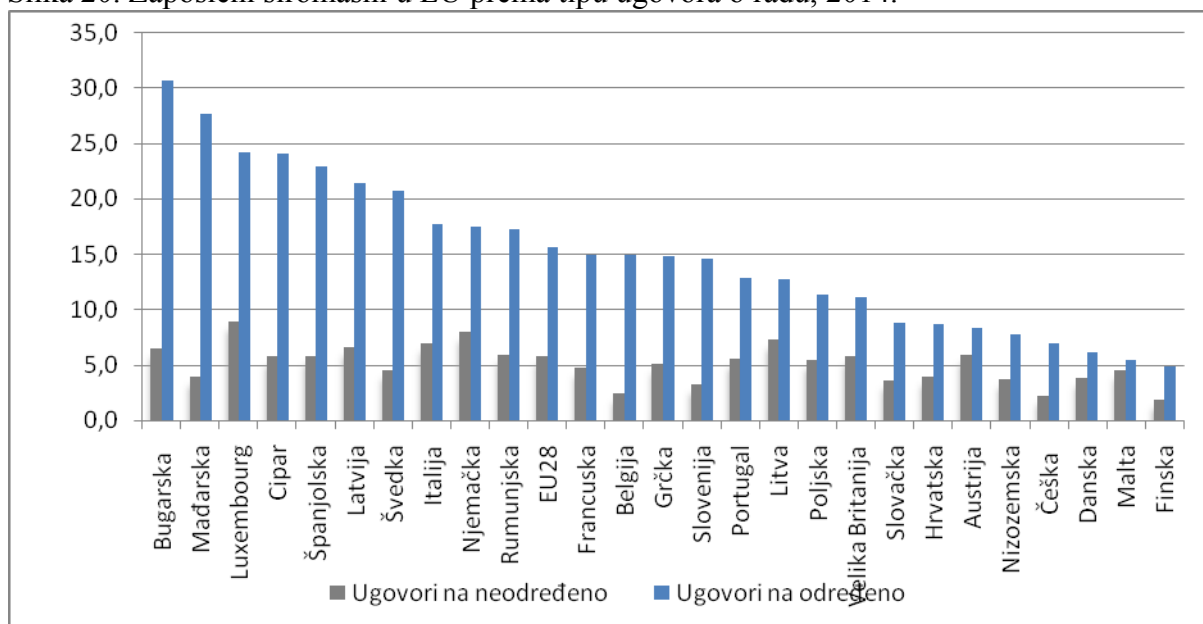
Rizik siromaštva zaposlenih u europskim zemljama je u blagom porastu posljednjih godina kako ilustriraju podaci u tablici 25., no značajne su razlike između samih europskih zemalja u tom pogledu. Da bi prikazali spomenute razlike uz Hrvatsku prikazana je Rumunjska kao zemlja koja ima najveću razinu siromaštva među zaposlenima, Finska koja kontinuirano bilježi najnižu razinu siromaštva među zaposlenima, Slovenija kao susjedna zemlja za usporedbu i Njemačka kao primjer zemlje u kojem je najbrže rastao rizik siromaštva među zaposlenima u posljednjih desetak godina. Naime prema podacima Eurostata 2005. godine stopa rizika od siromaštva u Njemačkoj iznosila je ispod 5% (4,8%) da bi 2014. godine dosegla razinu od skoro 10% (9,9%). Zasiurno da jednim dijelom tome doprinijele reforme u području radnog zakonodavstva poznate pod nazivom Hartzove reforme, a koje su značajno liberalizirale radne odnose u Njemačkoj. Spomenute reforme radnog zakonodavstva su se provodile od 2002-2005. godine za vrijeme Schroderove administracije u četiri faze (Hartz, I, II, III i IV). Temeljni smjer je bio liberalizacija radnog zakonodavstva, odnosno širenje prostora za zapošljavanje preko agencija, uvođenje tkz. malih poslova (eng. *mini jobs*), reforma njemačkog zavoda za zapošljavanja, te reforma sustava zaštite nezaposlenih objedinjavanjem naknada za nezaposlene i socijalne pomoći za nezaposlene. Navedenim reformama jedni pripisuju zasluge za 'njemačko gospodarsko čudo' dok ih drugi kritiziraju da su doveli do snažnog porasta siromaštva među zaposlenima koje je posljedica porasta nisko plaćenih i nesigurnih poslova. Rast nisko plaćenih i nesigurnih poslova u Njemačkoj su bili posljedica snažnog porasta zapošljavanja na 'mini poslovima' tj. poslovima sa zaradom do 450 eura mjesečno kod kojih su poslodavci oslobođeni plaćanja poreza i doprinosa, te također porasta zapošljavanja preko agencija .

O tome koliko nesigurni poslovi utječu na siromaštvo među zaposlenima ilustriraju podaci na slici 20. koji prikazuju stope rizika od siromaštva među zaposlenima prema tipu ugovora o radu. Te su stope bitno niže među zaposlenima koji rade na ugovore na neodređeno vrijeme. Tako je stopa rizika od siromaštva kod zaposlenih na neodređeno vrijeme u 2014. iznosila prosjeku 6% u zemljama EU (EU28) dok je kod zaposlenih sa ugovorima na određeno vrijeme ona iznosila 15,7%. Hrvatska je po prisutnosti rizika od siromaštva među zaposlenima ispod prosjeka zemalja EU28 bez obzira na tip ugovora o radu. Tako je 4 % zaposlenih s ugovorima na neodređeno radno vrijeme i 9% zaposlenih s ugovorima na



određeno vrijeme bilo izloženo siromaštvu. Ukupno je u Hrvatskoj posljednjih godina oko 6% zaposlenih bilo izloženo životu u siromaštvu (tablica 25.).

Slika 20. Zaposleni siromašni u EU prema tipu ugovora o radu, 2014.



Izvor: Eurostat

Tablica 25. Dinamika siromaštva među zaposlenima u EU28, 2010.-2014.

| %     | EU 28 | Hrvatska | Slovenija | Rumunjska | Finska | Njemačka |
|-------|-------|----------|-----------|-----------|--------|----------|
| 2010. | 8,3   | 6,2      | 4,6       | 17,0      | 3,7    | 7,1      |
| 2011. | 8,8   | 6,5      | 5,4       | 18,6      | 3,9    | 7,7      |
| 2012. | 9,0   | 6,1      | 5,6       | 18,9      | 3,8    | 7,7      |
| 2013. | 8,9   | 6,2      | 5,8       | 17,7      | 3,8    | 8,6      |
| 2014. | 9,6   | 5,7      | 5,5       | 19,5      | 3,7    | 9,9      |

Izvor: Eurostat

Na stopu rizika od siromaštva među zaposlenima svakako osim tipa ugovora o radu utječe i činjenica da li se radi o zapošljavanju na *puno ili nepuno radno vrijeme*. Tako su stope rizika siromaštva zaposlenih na puno radno vrijeme očekivano bitno niže od zaposlenih na nepuno radno vrijeme i u EU28 stopa ta stopa iznosila 7,7%; u Hrvatskoj je ona bila 5,5%. U EU je kod ovog oblika zapošljavanja najveća stopa siromaštva bila u Rumunjskoj, 14,8%, a slijede Grčka s 11,9% i Španjolska s 10,2% a najniža je bila u Finskoj 3,2%. Što se stope siromaštva zaposlenih s nepunim radnim vremenom, ona je u EU28 prosječno iznosila 15,7%, u Hrvatskoj 9,3%, a najnižu stopu rizika od siromaštva među zaposlenima s nepunim radnim vremenom bilježi Nizozemska od 5,1%. Nizozemska je ujedno zemalja u kojoj je rad s nepunim radnim vremenom najprisutniji među europskim zemaljama.

## 9.2. Siromaštvo zaposlenih i minimalna plaća u Hrvatskoj

Za Hrvatsku je službena statistička linija siromaštva za kućanstvo za dvoje odraslih i dvoje djece u 2014. godine iznosila je 4.158 kuna mjesečno. S obzirom da je minimalne plaća za zaposlenika s uzdržanim članovima tada iznosila 2,414 kuna u neto iznosu, proizlazi da su višečlana kućanstva u kojima je samo jedan član zaposlen i prima minimalnu plaću u

značajnom riziku od siromaštva. U konkretno slučaju spomenutog četveročlanog kućanstva minimalna plaća doseže tek 58% spomenute linije siromaštva. Ako se radi o kućanstvu sa malodobnom djecom spomenuto kućanstvo će imati pravo i na oko 500 kuna<sup>9</sup> dječjeg doplatka te će tako dosegnuti 70% spomenute linije siromaštva. Jasno je da kućanstva u kojima je samo jedan član zaposlen na minimalnu plaću sa dvoje i više djece žive u teškoj materijalnoj situaciji i izložena su životu u siromaštvu. Taj problem nosi dodatnu moralnu dimenziju jer se ostavlja djecu da žive siromaštvu što može imati višestruke negativne implikacije na njihov ukupni razvoj. Iz navedenih podataka jasno se nameće zaključak da u Hrvatskoj zaposlenje na minimalnoj plaći i slabije plaćenim poslovima ne štiti od siromaštva.

Sa druge strane događa se sve veća liberalizacija i fleksibilizacija radnih odnosa koja rezultira rastom udjela nesigurnih i atipičnih poslova dok se reforme u smislu podizanja sigurnosti nezaposlenih, snažnijeg ulaganja u programe aktivne politike zapošljavanja i cjeloživotnog obrazovanja izgradnje adekvatnijeg sustava socijalne pomoći ostavljaju za neka buduća 'bolja vremena'. Moglo bi se u tom smislu iznijeti ocjena da je od primjene koncepta 'fleksibilnosti' u Hrvatskoj zadnjih godina naglasak samo na reformama koje promiču fleksibilnost na tržištu rada dok je aspekt socijalne sigurnosti radnika i nezaposlenih ostao zapostavljen. Naime, zadnjih nekoliko izmjena Zakona o radu (2003., zatim 2013. te 2014. godine) rezultirale su porastom fleksibilnosti na hrvatskom tržištu rada što je posljedično dovelo do rasta zapošljavanja na nesigurnijim radnim mjestima u Hrvatskoj (Brkić, 2015). Tako primjerice prema statističkim podacima Državnog zavod za statistiku 2004. godine od ukupno zaposlenih njih 10,3 % bilo je zaposleno prema ugovorima na određeno radno vrijeme (Crnković-Pozaić, 2007), s tim da je prije zadnjih izmjene Zakona u radu 2013. godine taj udio bio 14,5% 2013. godine da bi 2014. prema Eurostatu isti udio dosegao razinu od 17%. Također iz izvješća Ministarstva rada i mirovinskog sustava o učincima primjene novog Zakona o radu vidi se da je u 2014. godini u odnosu na 2013. godinu za 12% povećan broj radnika zaposlenih preko privatnih agencija; sa 11.734 u 2013. godini na 13.462 radnika u 2014. godini (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2015). U spomenutom izvješću se također konstatira nisko prisustvo sindikalne organiziranosti kod radnika koji rade preko agencija (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2015:16) što vjerojatno ima negativne posljedice na njihov radni status koji je bitno slabiji a također su i plaće navedenih radnika bitno niže nego kod standardnih oblika zapošljavanja. Spomenuti podaci i trendovi uz nedovoljno kvalitetno praćenje i reguliranje atipičnih oblika rada predstavljaju rizik da siromaštvo među zaposlenim postane trajniji i ozbiljniji problem u Hrvatskoj.

Zabrinjava i nedostatak pouzdanih podataka o broju radnika koji rade za minimalnu plaću u Hrvatskoj, već raspoložemo s procjenama koje se kreću u prilično širokom rasponu. Hrvatska izgleda tek treba izgraditi sustav zaštite radnika na slabije plaćenim radnim mjestima kombinacijom instituta minimalne plaće i sustava socijalnih naknada usmjeren na kućanstva niskog radnog intenziteta na slabije plaćenim poslovima a koja su izložena siromaštvu što je posebice osjetljivo pitanje kada u takvim kućanstvima žive malodobna djeca.

Iako zaposlene osobe u Hrvatskoj imaju znatno manji rizik od siromaštva nego osobe koje ne rade (nezaposleni, umirovljenici, ostali neaktivni), taj je rizik ipak značajan za samozaposlene osobe (tablica 26.) i zaposlenike koji primaju minimalnu plaću (tablica 27.). Tako je 17,1% zaposlenika na minimalnoj plaći u 2013. bilo suočeno s rizikom od siromaštva od pri čemu se

---

<sup>9</sup> Naime prema još uvijek važećim razredima za dječji doplatka, spomenuto kućanstvo će imati 600 kuna dohotka po članu što je iznad gornje granice od 16,33% osnovice odnosno 543,14 kuna pa će pasti u razred nižeg dječjeg doplatka od 249,45 kuna dok se proračunska osnovica od 3.326 kuna nije se mijenjala zadnjih desetak godina, kao da troškovi dječje skrbi u obitelji ne rastu.

kod muškaraca ta proporcija penje na 20%. Iako zaposlenici (oni na puno radno vrijeme) imaju bitno nižu stopu rizika od siromaštva od prosjeka populacije (4,8%) i zaposlenost ih uglavnom štiti od rizika padanja u siromaštvo, to u znatno manjoj mjeri vrijedi za zaposlenike koji rade za minimalnu plaću. A takvih zaposlenika, sudeći prema podacima iz Ankete o dohotku stanovništva ima oko 100 tisuća, odnosno oko 8,5% svih zaposlenika na puno radno vrijeme (tablica 28.). Ukoliko se razmatranje proširi i na osobe koji dobivaju do 10% iznad minimalne plaće, tada se udio zaposlenika na minimalnoj plaći penje na 12,7%, što približno dogovara podacima iz Ankete o radnoj snazi koja je izvijestila o udjelu od 12% zaposlenika u 2014. godini (vidjeti prethodno poglavlje ove studije).

Tablica 26. Stopa rizika od siromaštva prema najčešćem statusu u aktivnosti i spolu, 2013.

| Status aktivnosti | Ukupno | Muškarci | Žene |
|-------------------|--------|----------|------|
| Zaposleni         | 6,2    | 7,5      | 4,6  |
| Zaposlenici       | 4,8    | 5,9      | 3,7  |
| Samozaposleni     | 15,7   | 15,2     | 16,9 |
| Ne rade           | 27,7   | 27,5     | 27,8 |
| Nezaposleni       | 43,2   | 47,0     | 39,3 |
| Umirovljenici     | 18,4   | 16,5     | 20,0 |
| Ostali neaktivni  | 30,8   | 26,1     | 32,5 |
| Hrvatska ukupno   | 19,5   | 18,8     | 20,3 |

Napomena: Uključuje samo osobe starije od 18 godina.

Izvor: DZS (Statističko izvješće br. 1556).

Tablica 27. Stopa rizika od siromaštva za zaposlenike, 2013.

| Status aktivnosti                         | Ukupno | Muškarci | Žene |
|---|--------|----------|------|
| Zaposlenici (puno i nepuno radno vrijeme) | 4,8    | 5,9      | 3,7  |
| Zaposlenici na puno radno vrijeme         |        |          |      |
| -ukupno                                   | 4,7    | 5,8      | 3,4  |
| -zaposlenici na minimalnoj plaći          | 17,1   | 20,0     | 15,3 |
| -zaposlenici s plaćom iznad minimalne     | 3,5    | 4,9      | 1,9  |

Napomene: Uključuje osobe starije od 18 godina koje su bile zaposlenici prema najčešćem statusu u aktivnosti u 2013. Prema procjenama iz podataka Ankete o dohotku stanovništva (ADS), zaposlenici na puno radno vrijeme čine 98,7% svih zaposlenika.

Izvor: Vlastite procjene na osnovi mikro podataka iz ADS 2013.

Tablica 28. Procjena broj zaposlenika s minimalnom plaćom na osnovi ADS 2013

|                               | Procjena udjela zaposlenika s minimalnim plaćom u ukupnom broju zaposlenika s punim radnim vremenom | Procjena broja zaposlenika s minimalnim plaćom u |
|-------------------------------|---|--|
| Minimalna plaća i manje       | 8,5%  | 102.320  |
| Manje od 110% minimalne plaća | 12,7%   | 154.040  |

Izvor: Vlastite procjene na osnovi mikro podataka iz ADS 2013

Zaposlenici koji primaju minimalnu plaću nisu nužno siromašni, već njihov materijalni status ovisi o ukupnom blagostanju kućanstva u kojem žive. Tako je od ukupnog broja zaposlenika s minimalnom plaćom u 2013., njih 17,9% živjelo u kućanstvima iz prvog (najsiriromašnijeg) kvintila, tj. oni se bili među 20% najsiromašnijih osoba prema kriteriju ekvivalentnog

raspoloživog dohotka (tablica 29.). S druge strane, 7,4% primatelja minimalne plaće dolazi iz najvišeg kvintila, odnosno iz skupine od 20 posto najbogatijih osoba u Hrvatskoj prema kriteriju ekvivalentnog dohotka. Najviše primatelja minimalne plaće dolazi iz drugog kvintila (31,9 posto). Za oko polovicu primatelja minimalne plaće može se reći da pripadaju u skupinu od 40 posto najsiromašnih građana. Ali isto tako se može reći da polovica primatelja minimalne plaće dolazi iz kućanstava sa srednjom ili visokom razinom dohotka.

Table 29. Raspodjela zaposlenika s minimalnom plaćom prema dohodovnim kvintilima, 2013.

|                   | Postotak stanovništva | Postotak zaposlenika s minimalnom plaćom u svakom kvintilu | Raspodjele zaposlenika po kvintilima (HR=100) |
|-------------------|-----------------------|--|---|
| Najniži kvintil   | 20                    | 2.2  | 17.9  |
| 2. kvintil        | 20                    | 3.8  | 31.9  |
| Središnji kvintil | 20                    | 3.3  | 27.7  |
| 4. kvintil        | 20                    | 1.8  | 15.1  |
| Najviši kvintil   | 20                    | 0.9  | 7.4   |
|                   |                       |  |   |
| Total             | 100                   | 2.4  | 100.0   |

Napomena: Dohodovni kvintili određeni su temeljem poretka osoba prema visini ekvivalentnog raspoloživog dohotka kućanstva, najniži kvintil sastoji se od 20 posto najsiromašnijih osoba, najviši kvintil od 20 posto najbogatijih osoba. Razmatra se raspodjela po kvintilima zaposlenika s minimalnom plaćom, točnije zaposlenika starijih od 18 godina koji rade puno radno vrijeme i primaju mjesečnu plaću manju ili jednaku minimalnoj plaći. Izvor: Izračuni autora na temelju ADS 2013.

Od ukupnog broja zaposlenih na minimalnoj plaći otprilike 1/3 njih ili točnije 34,1% dolaze iz kućanstava koje imaju ili samo jednog zaposlenika i to primatelja minimalne plaći ili žive u kućanstvima sa dva zaposlenika, i to oba na minimalnoj plaći (tablica 30.). Upravo su takva kućanstva najugroženija siromaštvom. Naime, stopa rizika od siromaštva za kućanstva sa jednim zaposlenim članom, a da taj član prima minimalnu plaću, iznosi visokih 47,5% dok je nešto niži ali dalje izuzetno visok rizik siromaštva u kućanstvima s dvije zaposlene osobe na minimalnoj plaći uz stopu rizika od siromaštva od 41,7%.

Kućanstva koja imaju ili samo jednog zaposlenika ili dva zaposlenika na minimalnoj plaći imaju veći broj djece u odnosu na prosječno hrvatsko kućanstvo. Taj bi podatak trebao potaknuti nositelje socijalne i ekonomske politike da razmisle o uvođenju dodatnih mjera koje bi se usmjerile na zaštitu od siromaštva spomenutih kućanstava jer su u tim kućanstvima iznadprosječnom riziku siromaštva izložena upravo djeca. Naime trenutno jedna od glavnih mjera koja stoji na raspolaganju spomenutim kućanstvima je dječji doplatka koji ima prilično nisko definiranu osnovicu i cenzus te nerijetko obitelji sa jednim djetetom i zaposlenim članom na minimalnoj plaći ili nisko-plaćenom poslu dospiju u razred u kojem se isplaćuje niži iznos dječjeg doplatka. Također i prema istraživanju ureda UNICEF-a u Hrvatskoj (Šućur i sur., 2014) siromaštvo među djecom u Hrvatskoj je u porastu pod utjecajem recesije s jedne strane ali i neadekvatnih mjera i reakcije u programima socijalne politike (Šućur i sur., 2014 :180). Spomenuto istraživanje je pokazalo da je stopa rizika od siromaštva među predškolskom djecom od 3,4% najniža u obiteljima koje imaju dva zaposlena člana kućanstva izvan poljoprivrede dok ista raste kako se smanjuje broj zaposlenih članova kućanstva, na čak visokih 29,3% s jednim zaposlenim na puno radno vrijeme do 51,3% bez zaposlenih u 2010. godini. Podatak da stopa rizika siromaštva iznosi 30% među predškolskom djecom sa zaposlenim članom kućanstva upozorava s jedne strane na neadekvatan sustav zaštite zaposlenih siromašnih i posebice neadekvatan sustav zaštite siromaštvu izloženih kućanstava s malodobnom djecom.

Tablica 30. Demografski pokazatelji kućanstava s članovima koji primaju minimalnu plaću na osnovi ADS 2013

|  | Proporcija u ukupnom broju kućanstava | Proporcija članova s minimalnom plaćom u ukupnom broju zaposlenika na minimalnoj plaći | Proporcija broja članova kućanstava u ukupnom stanovništvu | Prosječan broj članova kućanstva | Prosječan broj djece (<18 g.) u kućanstvu |
|--|---------------------------------------|--|--|----------------------------------|---|
| Kućanstava u kojima je jedina zaposlena osoba zaposlenik s minimalnom plaćom               | 1,8%                                  | 26,9%  | 2,4%   | 3,7                              | 1,1                                       |
| Kućanstava sa dvije zaposlene osobe, oboje zaposlenici na minimalnoj plaći                 | 0,2%                                  | 7,2%   | 0,4%   | 4,6                              | 1,9                                       |
| Mješovita kućanstava (zaposlenik na minimalnoj plaći i najmanje još jedna zaposlena osoba) | 4,1%                                  | 65,9%  | 6,8%   | 4,6                              | 1,3                                       |
| Kućanstva sa zaposlenima, ali bez zaposlenika na minimalnoj plaći                          | 50,5%                                 | -  | 62,7%  | 3,5                              | 0,8                                       |
| Kućanstva bez zaposlenih članova   | 43,3%                                 | -  | 27,7%  | 1,8                              | 0,1                                       |
| UKUPNO Hrvatska  | 100%                                  | -  | 100%   | 2,8                              | 0,5                                       |

Napomena: Pod zaposlenicima na minimalnoj plaći smatraju se samo oni čiji je najčešći status u aktivnosti u prošloj godini bio rad s punim radnim vremenom, a primali su minimalnu plaću ili manje. Zaposlenik, odnosno zaposleni su definirani prema najčešćem statusu u aktivnosti.

Izvor: Vlastite procjene na osnovi mikro podataka iz ADS 2013

Tablica 31. Ekonomska situacija kućanstava s članovima koji primaju minimalnu plaću, 2013.

|  | Udio plaća u ukupnom raspoloživom dohotku kućanstva | Udio kućanstava s udjelom plaća $\geq 90\%$ | Stopa rizika od siromaštva | Udio u ukupnom broju siromašnih osoba |
|--|---|---|----------------------------|---------------------------------------|
| Kućanstava u kojima je jedina zaposlena osoba zaposlenik s minimalnom plaćom               | 51.2%   | 20.3%                                       | 47.5%                      | 5.9%                                  |
| Kućanstava sa dvije zaposlene osobe, oboje zaposlenici na minimalnoj plaći                 | 53.7%   | 17.4%                                       | 41.7%                      | 0.8%                                  |
| Mješovita kućanstava (zaposlenik na minimalnoj plaći i najmanje još jedna zaposlena osoba) | 73.1%   | 37.1%                                       | 3.7%                       | 1.3%                                  |
| Kućanstva sa zaposlenima, ali bez zaposlenika na minimalnoj plaći                          | 72.4%   | 39.1%                                       | 9.2%                       | 29.6%                                 |
| Kućanstva bez zaposlenih članova   | 2.8%  | 1.5%  | 44.1%                      | 62.5%                                 |
| UKUPNO Hrvatska  | 41.9%   | 22.3%                                       | 19.5%                      | 100.0%                                |

Napomena: Pod zaposlenicima na minimalnoj plaći smatraju se samo oni čiji je najčešći status u aktivnosti u prošloj godini bio rad s punim radnim vremenom, a primali su minimalnu plaću ili manje. Zaposlenik, odnosno zaposlenici su definirani prema najčešćem statusu u aktivnosti. Stopa rizika od siromaštva izračunata je uz standardnu Eurostatovu definiciju granice siromaštva (60% medijana ekvivalentnog dohotka).

Izvor: Vlastite procjene na osnovi mikro podataka iz ADS 2013.

Podaci iz tablice 31. pokazuju da se kućanstva u kojima jedini dohoci od rada dolaze iz minimalnih plaća ipak oslanjaju i na socijalne transfere, odnosno socijalna primanja drugih članova kućanstva. Naime u takvim kućanstvima plaće čine tek oko 50% ukupnog dohotka, dok ostatak dolazi ili iz transfera ili iz dohotka iz drugih izvora. U tek 20-tak posto takvih kućanstava je plaća predominantan izvor dohotka (tj. plaće čine više od 90% dohotka kućanstva). Za usporedbu, mješovita kućanstva (ona sa zaposlenim na minimalnoj plaći i zaposlenima s višom plaćom) i kućanstva bez zaposlenika na minimalnoj plaći više od 70% svog dohotka ostvaruju temeljem plaća, a za blizu 40% kućanstava je plaća predominantan izvor dohotka.

Promatrajući ukupan broj siromašnih koji dolazi iz kućanstva u kojima žive osobe s minimalnom plaću, oni čine 8% svih siromašnih u Hrvatskoj. Preko 60% siromašnih dolazi iz kućanstava u kojima nitko ne radi, a 30% iz kućanstava sa zaposlenima ali bez zaposlenika na minimalnoj plaći. Problem siromaštva se stoga tek dijelom može rješavati politikom minimalne plaće.

Zaključno bi se mogla iznijeti ocjena da je za adekvatniju zaštitu zaposlenih na lošije plaćenim radnim mjestima i njihovih obitelji, te posebno obitelji s malodobnom djecom osim putem samog instituta minimalne plaće potrebno izgraditi djelotvoran sustav socijalnih naknada i poreznih olakšica usmjerenih na zaštitu od siromaštva. Neki primjeri takvih sustava u drugim zemljama navode se u nastavku.

### **9.3. Primjeri mjera usmjerenih na smanjivanje siromaštva među zaposlenima**

Većina europskih država i njihove vlade u utrci za privlačenjem novih investitora te povećanjem konkurentnosti zadnjih su godina provodile liberalizaciju radnog zakonodavstva. Isto je činila i Hrvatska prilikom zadnjih izmjena Zakona o radu. Međutim, druge europske zemlje su uz fleksibilizaciju radnog zakonodavstva uvodile i određene instrumente i mjere zaštite zaposlenih na slabije plaćenim radnim mjestima pokušavajući štiti njihovu socijalnu sigurnost. Tako je primjerice upravo zbog rasta siromaštva među zaposlenima Njemačka po prvi put donijela zakon o minimalnoj plaći koji se primjenjuje od 2015. godine. Francuska je 2009. godine uvela novi instrument socijalnih naknada usmjeren prema zaposlenima s niskim zaradama poznat pod nazivom *rSa* (fra. *Revenue de Solidarite Activ*). Velika Britanija već dugi niz godina primjenjuje oblik negativnog poreza na dohodak gdje oni koji rade na slabije plaćenim radnim mjestima dobivaju naknadu iz proračuna koja popravljaju njihovu materijalnu poziciju. Uz sve navedeno neke od EU zemalja putem razvijene obiteljske politike pružaju veću razinu socijalnih naknada upravo višečlanim obiteljima s malom djecom.

U Francuskoj sustav *rSa* funkcionira u praksi kao negativni porez na dohodak s ciljem uklanjanja negativnih učinaka socijalnih naknada na motivaciju za zapošljavanje korisnika naknada s jedne strane i ublažavanja rizika siromaštva kod zaposlenih na nisko-plaćenim poslovima s druge strane. Francuski *rSa* u sebi objedinjuje funkcije minimalnog dohotka koji je usmjeren na zaštitu od siromaštva kategorija korisnika koji nisu zaposleni i negativnog poreza na dohodak s ciljem poticanja radne aktivacije i zapošljavanja te ublažavanja siromaštva zaposlenih na nisko-plaćenim poslovima. Osnovica *rSa* u 2014. godini iznosila je 499 eura za odraslu nezaposlenu osobu (ekvivalent zajamčenoj minimalnoj naknadi u Hrvatskoj) i 770 eura za nezaposleni par bez djece. U situaciji da se primatelj socijalne naknade *rSa* zaposli stopa smanjivanja spomenute naknade iznosi 38% tako da se za prvih

zarađenih 100 eura korisniku/kućanstvu smanjuje naknada iz sustava socijalnih naknada za 38 eura. Pravo na *rSa* naknadu prestaje kada se visina ostvarenog dohotka od rada izjednači s minimalnom plaćom za odraslog korisnika ili sa 1,4 min plaće za par bez djece<sup>10</sup> (1.457,52 eura bruto za 2015.). Spomenuta naknada stimulativno djeluje na zapošljavanje potičući radnu aktivaciju primatelja socijalne naknade na način da se isplaćuje i kada se korisnik zaposli. Tada visina naknade ovisi o iznosu ostvarenog dohotka korisnika,<sup>11</sup> smanjujući se s porastom dohotka te praktično djeluje kao negativni porez na dohodak.

U Velikoj Britaniji postoji već nekoliko desetljeća negativni porez na dohodak (eng. *working tax credit*) koji je namijenjen i država ga isplaćuje onim pojedincima i kućanstvima koji rade na nisko plaćenim poslovima. Definiran je maksimalni osnovni godišnji iznos od 1.960 funti sa potencijalnim povećanjima koji ovise o brojnim parametrima od kojih su glavni tip i okolnosti kućanstva, intenzitet rada mjeren odrađenim satima na tjednoj razini (minimum od 30 sati tjedno je uvjet za dob 25-59 godina, 16 sati za one preko 60 godina, samohrani roditelj s jednim djetetom 16 sati, par s djetetom 24 sata), te uz uvjet da dohodak od rada ne prelazi 13.100 funti godišnje za pojedinca koji živi sam ili 18.000 funti godišnje za par bez djece. Visina isplaćenog iznosa ovisi o visini zarađenog dohotka od rada (što je ostvareni dohodak viši tj. bliži cenzusu isplaćena naknada je niža i obrnuto), s tim da je definiran maksimalni godišnji iznos. Ideja je da ovaj negativni porez na dohodak bude u potpunosti zamijenjen u budućnosti novom naknadom *Universal Credit* koji ima ulogu objedinjavanja većine socijalnih naknada u Velikoj Britaniji, naknade za nezaposlene tj. tražitelje zaposlenja, naknade za stanovanje, naknada zaposlenima na nisko plaćenim poslovima, socijalne pomoći itd.

Marx i Nolan (2014) izražavaju određene sumnje u uspješnost primjene negativnog poreza na dohodak u borbi protiv siromaštva zaposlenih u zemljama kontinentalne Europe u kojima plaće imaju nešto veću kompresiju od onih u Velikoj Britaniji. Na tragu spomenutih sumnji su i nalazi Figarija (2011) koji je modelirao potencijalne učinke uvođenja negativnog poreza na dohodak u južne europske zemlje te pokazao da bi učinci na ublažavanje siromaštva zaposlenih bili prilično ograničeni dok bi s druge strane njegovo uvođenje imalo potencijalno negativne učinke na motivaciju za zapošljavanje drugog 'zarađivača' dohotka u kućanstvu.

U tom smislu Marxa i Nolan (2014) konstatiraju da su zaposleni siromašni jedna vrlo heterogena kategorija za razliku od primjerice korisnika programa klasične socijalne pomoći i da o tome treba voditi računa pri dizajniranju mjera za ublažavanje siromaštva među zaposlenima. Veliki dio heterogenosti spomenutog problema nalazi se u razlikama u kompoziciji kućanstava. Ponegdje će problem siromaštva zaposlenih biti uzrokovan nedovoljnom zaposlenošću članova kućanstva tj. niskim intenzitetom rada. Ponekad će siromaštvo u kućanstvu sa zaposlenim članom biti rezultat kombinacije niskog dohotka i niske zaposlenosti npr. može biti posljedica niskog dohotka od rada nositelja kućanstva i neparticipacije na tržištu rada i u zaposlenosti drugog 'zarađivača' dohotka, a ponekad će biti situacija zaposlenosti na minimalnoj plaći dvoje članova kućanstva koja međutim zbog tipa kućanstva (višečlano kućanstvo, s većim brojem djece i ovisnih članova) i niskog dohotka od rada nije dovoljna za izdizanje iz siromaštva. Međutim jasno je da je problem siromaštva zaposlenih uvažavajući različite kompozicije kućanstava iz aspekta pozicije na tržištu rada dominantno posljedica: a) niskog intenziteta rada članova kućanstva ili b) niskog dohotka od rada članova kućanstva i c) kombinacija a i b).

---

<sup>10</sup> Minimalna plaća je 2011. godine iznosila 1.050 eura neto, a linija siromaštva je bila 914 eura za jednočlano kućanstvo.

<sup>11</sup> Umanjuje se za 38 eura za prvih 100 eura zarađenih, dalje 76 eura za 200 eura itd.

Obzirom na prevladavajuće uzroke koji za posljedicu imaju siromaštvo u kućanstvu sa zaposlenim članom trebale bi slijediti mjere za ublažavanje odnosno nadilaženje siromaštva u tim različitim situacijama. U tom smislu, a imajući u vidu navedene razlike Marx i Nolan (2014) predlažu različite mjere direktne potpore kućanskom dohotku kada je siromaštvo zaposlenih više uzrokovano situacijama b i c) u koje bi spadale: povećanje minimalne plaće, porezne olakšice i oslobođenja za nisko plaćene radnike, olakšice ili niže stope socijalnih doprinosa, dječji doplatak, te kao novije mjere navode negativni porez na dohodak i temeljni dohodak o čijem se uvođenju raspravlja u Finskoj. Osim spomenutih direktnih mjera potpore također se navode i mjere indirektna potpore koje su više namijenjene situacijama pod a) kao što su: programi usavršavanja, stručnog osposobljavanja i dokvalifikacija, mjere kojima se utječe na potražnju za radom (subvencionirano zapošljavanje, subvencija troškova plaće i sl.), različiti programi aktivne politike zapošljavanja, poticanje ponude rada putem boljih uslužnih servisa za skrb o djeci i starijima tj. ovisnim članovima kućanstva.



## 10. INTERAKCIJA SOCIJALNIH NAKNADA I MINIMALNE PLAĆE

Pitanje interakcije sustava socijalnih naknada i minimalne plaće postaje značajno u kontekstu motivacije primatelja socijalnih naknada na zapošljavanje i radnu aktivaciju s jedne strane te sustavnog pristupa politici i mjerama ublažavanja siromaštva kako među nezaposlenima i neaktivnima tako i među zaposlenima siromašnim. U tom kontekstu u istraživanjima se obično postavljaju pitanja isplativosti rada te djelovanja zamke nezaposlenosti i neaktivnosti. Zamka nezaposlenosti i neaktivnosti obično je posljedica kombinacije s jedne strane izdašnjih programa socijalnih naknada kao što su naknada za nezaposlenost, socijalna pomoć tj. zajamčena minimalna naknada u Hrvatskoj, sustava dječjeg doplatka, i minimalne plaće s druge strane. Naime pojednostavljeno rečeno ako postoji mogućnost da su ukupne socijalne naknade koje prima kućanstvo više od minimalne plaće i ako pri zapošljavanju člana kućanstva na niže plaćenim poslovima kućanstvo gubi pravo na većinu socijalnih transfera, to može rezultirati takozvanim „zamkama nezaposlenosti i neaktivnosti“ što su situacije u kojima se zapošljavanje nekog člana kućanstva ne isplati jer će kućanstvo biti na financijskom gubitku.

Uz prethodno opisanu situaciju postojanja zamke nezaposlenosti i neaktivnosti u Hrvatskoj ključno je odgovoriti na nekoliko pitanja:

- a) Da li se i u kojoj mjeri pojavljuje navedena situacija zamke nezaposlenosti i neaktivnosti u Hrvatskoj?
- b) Ako navedena situacija postoji, je li ona u većoj mjeri posljedica izdašnjih socijalnih naknada ili niske minimalne plaće ili kombinacija oba slučaja uz eventualno postojanje trećih faktora?
- c) Koji su mogući prijedlozi rješenja?

### ***10.1. Zamke nezaposlenosti i neaktivnosti***

Predzadnje izmjene Zakona o socijalnoj skrbi iz 2013. (NN 157/13) definirale su uvjete za ostvarivanje prava na zajamčenu socijalnu naknadu (ZMN) te su pooštrile uvjete radne aktivacije radno sposobnih nezaposlenih primatelja zajamčene minimalne naknade (čl. 38. i 39. ZSS, NN 99/15). Uvedeno je ograničenje visine ZMN. Ukupan iznos ZMN-a koji prima jedno kućanstvo ne može prelaziti visinu bruto minimalne plaće u Republici Hrvatskoj (čl.30, NN 99/15). Time su se željeli umanjiti potencijalni negativni učinci kumuliranja naknada na zamku neaktivnosti i nezaposlenosti. Također, uveden je po prvi puta u hrvatski sustav socijalne skrbi takozvani prijelazni period s ciljem povećanja poticaja za zapošljavanje, te se sada zapošljavanjem ne gubi pravo na naknade u prva tri mjeseca (čl. 40. ZSS, NN 99/15). Tako u prvom mjesecu nakon zapošljavanja korisnik ili kućanstvo dobivaju 100% ZMN-a, u drugom mjesecu 75% ZMN-a, u trećem mjesecu 50%, a nakon trećeg mjeseca gube pravo na ZMN. Osnovica i koeficijenti za članove kućanstva definirani su člancima 27. i 30. (ZSS, NN 99/15). Osnovica za ZMN iznosi 800 kuna, koeficijent drugog odraslog člana kućanstva je 0,6 koeficijent za dijete 0,4; za dijete koje žive u jedno-roditeljskom kućanstvu 0,55. Osim prava na ZMN, korisnici ZMN-a mogu ostvariti naknadu za troškova stanovanja u iznosu do 50% ZMN po korisniku/kućanstvu, a koje osiguravaju jedinice područne i lokalne samouprave. Korisnici ZMN-a također mogu imati pravo na jednokratnu pomoći, te pravo na dječji doplatok koji ne ulazi u cenzus prilikom određivanja ZMN-a.

U cilju testiranja postojanja zamke neaktivnosti i nezaposlenosti u Hrvatskoj simulirana su dva slučaja višečlanih obitelji koje se oslanjaju na socijalne naknade i u kojima postoji mogućnost da se jedan član zaposli uz minimalnu plaću. Tako se promatra ukupan dohoda obitelji s dvoje (slučaj A), odnosno obitelji troje djece (slučaj B) u slučaju prije i nakon zapošljavanje jednog člana obitelji i na temelju toga prosuđuje o isplativosti takvog zapošljavanja. Rezultati su prikazani u tablici 32.

Tablica 32. Interakcija socijalnih naknada i minimalne plaće: potencijalna zamka neaktivnosti

|  | Slučaj A<br><i>Obitelj sa dvoje djece korisnici socijalnih naknada</i>   | Slučaj B<br><i>Obitelj sa troje djece korisnici socijalnih naknada</i>   | Slučaj A<br><i>Jedan član zaposlen na minimalnu plaću</i>    | Slučaj B<br><i>Jedan član zaposlen na minimalnu plaću</i>    |
|--|--|--|--|--|
| Zajamčena minimalna naknada (ZMN)  | 1.600 HRK mjesečno<br>19.200 HRK godišnje  | 1.920 HRK mjesečno<br>23.040 HRK godišnje  |  |  |
| Dječji doplatok  | 600 HRK mjesečno<br>7.200 HRK godišnje   | 1.400 HRK* mjesečno<br>16.800 HRK godišnje   | 500 HRK mjesečno<br>6.000 HRK godišnje                       | 1.400 HRK<br>16.800 HRK                                      |
| Troškovi stanovanja i ogrjeva + vaučer za energetske siromašne 200 HRK mjesečno od listopada 2015. | Potencijalni maksimum prema ZSS 50% ZMN-a<br>800 HRK mjesečno (9.600 godišnje)<br><br>Prosječno isplaćeno ** oko 400 HRK (mjesečno) 4.800 HRK godišnje)<br><br>+3X200 HRK vaučer | 960 HRK mjesečno<br>11.520 HRK godišnje<br><br>400 HRK mjesečno<br>4.800 HRK godišnje<br><br>+3X200 HRK<br>600 HRK u 2015. |  |  |
| Tranzicijsko razdoblje od tri mjeseca ***  | -  | -  | 4.950 HRK  | 5.670 HRK  |
| Minimalna plaća  | -  | -  | 2.420 HRK neto plaća mjesečno<br>29.040 HRK godišnje         | 2.420 HRK neto plaća mjesečno<br>29.040 HRK godišnje         |
| Ukupno potencijalni maksimum   | 36.600 HRK godišnje<br><i>73% linije siromaštva iz 2014.</i>   | 51.960 HRK godišnje<br><i>91% linije siromaštva iz 2014.</i>   |  |  |
| Realna akumulacija prema podacima MSPM   | 31.800 HRK godišnje<br><i>64% linije siromaštva iz 2014.</i>   | 45.240 HRK godišnje<br><i>79% linije siromaštva iz 2014.</i>   | 39.990 HRK godišnje<br><i>80% linije siromaštva iz 2014.</i> | 51.486 HRK godišnje<br><i>90% linije siromaštva iz 2014.</i> |
| Relevantna linija siromaštva 2014.   | 49.896 HRK   | 57.024 HRK   | 49.896 HRK   | 57.024 HRK   |

Napomene: \* 3x299,43 + 500 HRK pro-natalitetni dodatak za treće dijete \*\* Prosječno isplaćeni iznosi naknada po korisniku na temelju podataka MSPM\*\*\* Tranzicijsko razdoblje od tri mjeseca u kojem je moguće uz plaću iz rada koristiti i socijalne naknade uveden je izmjenama ZSS iz 2013. godine i u primjeni je od 2014. godine.

## **10.2. Primjer obitelji s dvoje djece**

Razmotrimo primjer obitelji sa dvoje djece (slučaj A) koja ima pravo na ZMN, naknadu troškova stanovanja i dječji doplatak. Takva obitelj na ime ZMN-a ima pravo na 1.600 kuna mjesečne pomoći, te u najboljem slučaju 800 kuna pomoći za troškove stanovanja i ogrjeva (prema odredbi ZSS), te 598,9 kuna dječjeg doplatka, te također 200 kuna vaučera za naknadu troškova električne energije.<sup>12</sup> Na godišnjoj razini potencijalno maksimalan iznos svih socijalnih naknada dosegao bi 36.600 kuna, dok bi realnija procjena za sve socijalne naknade za spomenutu obitelj u 2015. godini iznosila 31.800 kuna (pretpostavlja se niži iznos od maksimalnog u obliku naknada za troškove stanovanja koje dodjeljuju jedinice lokalne i područne samouprave).

Ako se član kućanstva predmetne obitelji zaposli na minimalnu plaću, uz idealno/maksimalno procijenjene naknade dohodak predmetne obitelji u 2015. bi iznosio 39.990 kuna. (29.040 kuna dohodak od rada plus 5.986 kuna dječji doplatak plus 4.950 socijalni transferi u prva tri mjeseca zaposlenja). Razlika između ukupnih godišnjih primanja kućanstva nakon zaposlenja člana kućanstva na minimalnu plaću i ukupnih primanja samo po osnovi socijalnih naknada iznosi 8.190 kuna ili 682 kune mjesečno u 2015., ali još i manje ako se pretpostavi da se niži iznos naknada troškova stanovanja; 3.390 kuna godišnje, odnosno 283 kune mjesečno (tablica 32.)

Ako dodatno pretpostavimo da navedena obitelj prije zapošljavanje uspije iskoristiti i jednokratnu pomoć kao jedan od raspoloživih oblika socijalnih naknada, te ako pretpostavimo da obitelj tijekom cijele godine prima vaučer za energetska siromašna, onda korist od zapošljavanja jednog člana obitelji na minimalnu plaću postoje upitna, odnosno u tom bi se slučaju mogla iznijeti ocjena da u slučaju predmetne obitelji sa dvoje djece može djelovati zamka neaktivnosti odnosno neisplativosti zapošljavanja na minimalnu plaću.

Usporedba s linijom siromaštva koju je objavio Državni zavod za statistiku i koja je za 2014. godine za kućanstvo sa dvije odrasle osobe i dvoje djece iznosila 49.896 kuna otkriva da niti u slučaju maksimalno moguće akumulacije socijalnih naknada niti u slučaju zapošljavanja jednog člana na minimalnu plaću u kombinaciji sa dječjim doplatkom predmetno kućanstvo ne doseže prag siromaštva. U prvom slučaju sa zapošljavanjem na minimalnu plaću predmetna obitelj doseže 80% linije siromaštva, u slučaju maksimalne akumulacije socijalnih naknada oko 73% linije siromaštva, a u slučaju realnije procjene iznosa socijalnih naknada oko 64% linije siromaštva.

## **10.3. Primjer obitelji s troje djece**

U daljnoj usporedbi razmatra se slučaj obitelji s troje djece (slučaj B) koja ima pravo na ZMN, troškove stanovanja i dječji doplatak. Ukupna primanja takve obitelji po osnovi ZMN-a bi iznosila 1.920 kuna mjesečno. Spomenuta obitelj prema ZSS ima pravo i na pokriće troškova stanovanja te ogrjeva. Za primjer ćemo uzeti u obzir samo naknadu troškova stanovanja (bez ogrjeva) koja bi u idealnim uvjetima iznosila (kada bi je jedinice lokalne samouprave odobravale u maksimalnom iznosu) 50% ZMN-a, tako da bi obitelj imala pravo na 960 kuna troškova stanovanja. Spomenuta obitelj bi također imala pravo na dječji doplatak u ukupnom iznosu od 1.398 kuna ( $299,34 \times 3 + 500$  kuna pronaletnog dodatka) te 200 kuna subvencije za energetska siromašna kućanstva. Kada bi u praksi susreli ovakvu idealnu

---

<sup>12</sup> Vaučeri za energetska siromaštva su uvedeni u listopadu 2015. godine, pa se uzima da obitelj tu naknadu prima sam tijekom tri mjeseca.

situaciju<sup>13</sup> ukupni iznos primljenih socijalnih naknada za spomenuto kućanstvo bi iznosio 4.330 kuna mjesečno ili 51.960 kuna godišnje (tablica 32.). No, realnije je očekivati da iznos akumuliranih socijalnih naknada u 2015. godini iznosi 45.240 kuna zbog činjenice da jedinice lokalne i područne samouprave troškove stanovanja korisnicima isplaćuju obično u iznosu nižem, od 50% ZMN-a, a prema podacima iz baze MSPM-a procjena je da, kada se uključe i troškovi ogrjeva, prosječno isplaćeni iznos po korisniku (obitelji) iznosi oko 400 kuna mjesečno.

Ako se jedan član kućanstva zaposli uz minimalnu plaću koja je u bruto iznosu za 2015. godinu bila 3.029,55 kuna ili oko 2.420 kuna neto. Zbog spomenute promjene situacije i promjene ZSS iz 2013. godini kada je uveden tzv. tranzicijski period, kućanstvo će i dalje prvi mjesec primati 2.520 kuna socijalnih naknada (ZMN + troškovi stanovanja + vaučer za energetske siromašne), drugi mjesec 1.890 kuna, te treći mjesec 1.260 kune, nakon čega prestaje pravo na ZMN i troškove stanovanja dok pravo na dječji doplatk i dalje ostaje u iznosu 1.398 kuna mjesečno jer iznos primanja po članu kućanstva ne prelazi 16,33% proračunske osnovice. Ukupna godišnja primanja ove obitelji nakon zapošljavanja člana kućanstva na posao s minimalnom plaćom bi iznosila 51.486 kuna (29.040 kuna minimalne plaće plus 16.776 dječjeg doplatka plus 5.670 ZMN u tranzicijskom razdoblju) što je 474 kune manje od maksimalnog iznosa socijalnih naknada bez zapošljavanja od 51.960 kuna. U tom se slučaju može zaključiti da postoji zamka neaktivnosti zbog neisplativosti zapošljavanja na minimalnu plaću. Zamka neaktivnosti potencijalno postoji čak i uzimajući u obzir činjenicu da jedinice lokalne i područne samouprave mogu isplatiti i niže iznose od 50% ZMN-a za troškove stanovanja po korisniku (samcu ili kućanstvu). U tom se slučaju uspoređuje iznos od 51.486 kuna godišnjih primanja kućanstva sa zaposlenim članom s realnije procijenjenim iznosom kumulacije socijalnih naknada na godišnjoj razini od oko 45.240 kuna. Procijenjeno godišnje povećanje ukupnog dohotka takve obitelji uslijed zapošljavanja jednog člana na minimalnu plaću iznosi 6.246 kuna što je na mjesečnoj razini povećanje od 520 kuna primanja za kućanstvo. No, ne treba zanemariti da osim navedenih kontinuiranih mjesečnih naknada u pojedinim situacijama korisnici ZMN-a mogu ostvariti i pravo na jednokratne pomoći koje se može odobriti kućanstvima primateljima ZMN-a i to dva puta godišnje s limitima do 2.500 kuna, pri čemu se radi o diskrecijskom pravu socijalnih radnika da ih odobre ili ne. Isto tako, može se uzeti u obzir mogućnost da kućanstvo tijekom cijele godine prima vaučer za pokriće troškove električne energije u maksimalnom iznosu od 200 kuna mjesečno. Tako da i u ovom slučaju postaje upitan isplativost zapošljavanja jednog člana kućanstva na minimalnu plaću.

#### ***10.4. Višečlane obitelji i zamka nezaposlenosti i neaktivnosti***

Zaključno se iz prezentiranih podataka o interakciji socijalnih naknada i minimalne plaće može iznijeti ocjena da u Hrvatskoj postoji zamka neaktivnosti i nezaposlenosti koja djeluje u slučaju zapošljavanja prvog člana kućanstva na poslovima s minimalnom plaćom koja naj snažnije djeluje upravo kod višečlanih obitelji. Osim što u situaciji idealne kumulacije naknada ukupan iznos dohotka ostvaren od socijalnih naknada može biti veći od onog koji bi se ostvario zapošljavanjem uz minimalnu plaću, čak i kod umjerenije (realnije) procjene ukupnog iznosa socijalnih naknada taj je iznos vrlo blizu ukupnom iznosu dohotka nakon zapošljavanja na minimalnu plaću i kod kućanstva s dvoje i kod kućanstva s troje djece. Razmjerno malo mjesečno povećanje dohotka kućanstva u tom slučaju teško da je bolja opcija za spomenuto kućanstvo, pogotovo ako se uzme u obzir da spomenuto kućanstvo može

---

<sup>13</sup> Obično jedinice lokalne i područne samouprave odobravaju niže iznose za troškove stanovanja no ima ih koji se približavaju maksimum od 50% ZMN-a (gradovi Rijeka i Zagreb)

uz redovite socijalne naknade kombinirati i određeni dohodak od rada ostvaren u sivoj ekonomiji. Zato bi se moglo reći da zamka neaktivnosti djeluje i u slučajevima višečlanih obitelji koji primanju manje od maksimalno mogućeg iznosa socijalnih naknada.

Spomenuta zamka neaktivnosti je posljedica male relativno male razlike između minimalne plaće i socijalnih naknada za višečlana kućanstva u kojem slučaju ona može djelovati u smjeru povećanja sive ekonomije. Međutim dodatni problem prethodno navedenom je prikazana činjenica da trenutno definirani sustav socijalnih naknada u interakciji sa trenutno definiranom visinom minimalne plaće (iako može u pojedinim slučajevima biti radno destimulativan) ne podiže pojedine tipove kućanstva (višečlana kućanstva s dvoje, troje i više djece) iznad linije siromaštva u Hrvatskoj (tablica 32.). Dakle, niti ukupna kumulacija postojećih socijalnih naknada niti zapošljavanje na posao sa minimalnom plaćom u kombinaciji s primanjima iz sustava socijalnih transfera (sustava ZMN-a u prva tri mjeseca i sustava dječjeg doplatka) ne podiže spomenuta kućanstva iznad linije siromaštva u Hrvatskoj. Sve prethodno navedeno upućuje na zaključak da niti minimalna plaća u Hrvatskoj niti trenutni sustav socijalnih naknada nisu adekvatni instrumenti zaštite od siromaštva i socijalne isključenosti u Hrvatskoj.

Iako bi podizanje minimalne plaće s jedne strane povisilo razliku između ukupnog kućanskog dohotka kućanstva sa zaposlenim članom na minimalnoj plaći i ukupno akumuliranih socijalnih naknada pa bi se smanjilo /ublažilo djelovanje zamke neaktivnosti i i neisplativosti zapošljavanja na minimalnu plaću koje trenutno potencijalno djeluju u situaciji višečlanih kućanstava u Hrvatskoj, čini se da je za kućanstva s niskim intenzitetom radne aktivnosti primjerenije unaprijediti sustav socijalnih naknada s ciljem izdizanja takvih kućanstava iznad praga siromaštva.

## 11. USKLAĐIVANJE VISINE MINIMALNE PLAĆE

Zakon o minimalnoj plaći određuje da visinu minimalne plaće za sljedeću kalendarsku godinu uredbom utvrđuje Vlada Republike Hrvatske na prijedlog ministra zaduženog za rad, nakon konzultacija sa socijalnim partnerima „imajući u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći“. Pritom se minimalna plaća ne može utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu.

U intervjuima koje je stručna skupina imala s čelnicima sindikata, udruge poslodavaca i Ministarstva rada i mirovinskog sustava proizašlo je da sva tri socijalna partnera smatraju da bi se proces određivanja visine minimalne plaće trebalo unaprijediti. Iako ima određenih preklapanja u interesima, ima i značajnih razlika u viđenju smjera u kojima bi se ovaj proces trebao razvijati.

Jedan od zajedničkih interesa je produblјivanje informacija o stanju i kretanju pokazatelja koji su povezani sa minimalnom plaćom i njezinog učinka na gospodarstvo i zaposlenike. Odnosi se to i na unaprјeđenje statistike zaposlenosti i plaća.

Ključne razlike se odnose se na shvaćanje ciljeva koji se žele postići minimalnom plaćom. Dok sindikalna strana snažno naglašava socijalnu dimenziju minimalne plaće, primjerice smanјivanje siromaštva među zaposlenima, poslodavci ističu ekonomsku dimenziju problema poput rastućih troškova proizvodnje i mogućeg gubitka konkurentnosti. Dojam je treći socijalni partner, Vlada, tj. Ministarstvo rada i socijalne politike najviše zainteresirana za određivanje skupa ekonomskih pokazatelja koji bi im dali čvrste smjernice za određivanje visine minimalne plaće i olakšali konzultacije sa ostalim socijalnim partnerima i suočavanje s njihovim konfliktnim stajalištima.

Stručna je skupina razmotrila sljedeća ključna pitanja u procesu usklađivanja visine minimalne plaće:

- 1) Tko donosi konačnu odluku o usklađivanju i uz koja ograničenja?
- 2) Koji proces prethodi donošenju odluke?
- 3) Koje pokazatelje je potrebno/poželjno razmatrati?
- 4) Koordinacija s ostalim politikama
- 5) Komunikacija s javnošću
- 6) Unaprјeđenje statističkog praćenja plaća

### *11.1. Donošenje odluke o visini minimalne plaće*

Sadašnje zakonsko rješenje daje Vladi širok prostor diskrecije prilikom donošenja odluke o visini minimalne plaće. Postoji ograničenje da ona ne može biti niža nego prethodne godine i prilično labava sugestija da se ima u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći. Diskrecija pri donošenju odluke ne mora nužno biti loša u procesu koji treba pažljivo balansirati između zaštite najslabije plaćenih radnika, izbjegavanja nepoželjnih ekonomskih posljedica i drugih ciljeva koji se žele postići minimalnom plaćom. No, diskrecija donosi i neke rizike. Njome se može smanјiti transparentnost i predvidivost politike minimalne plaće, a potencijalno se povećava ovisnost o političkim izbornim ciklusima i rizik da se pritom zanemare temeljni ekonomski kriteriji.

Iskustva drugih zemalja EU su vrlo raznolika, no u većini slučajeva postoji prilično širok manevarski prostor vladama u procesu određivanja visine minimalne plaće. Taj prostor ponekad uključuje i samu učestalost ažuriranja, kao na primjer u Irskoj, gdje nema pravilnih intervala u kojima se visina minimalne plaće ažurira već on ovisi o procjeni vlade. No, prostor diskrecije je ponekad ograničen pravilima indeksiranja (usklađivanja) minimalne plaće. Radi se često o indeksaciji uz rast plaća i/ili uz inflaciju, te uzimanje u obzir postojećih bipartitnih kolektivnih ugovora.

Duiella (2015) tako navodi primjere nekoliko zemalja koje primjenjuju određene načine indeksacije. U Belgiji se nacionalni bipartitni kolektivni ugovor automatski proširuje, a rast visine minimalne plaće indeksiran je uz rast cijena „zdrave“ košarice potrošačkih dobara. U Sloveniji se odluka donosi nakon konzultacija sa socijalnim partnerima pri čemu će rast minimalne plaće biti najmanje jednak indeksu potrošačkih cijena, a pri odluci je potrebno voditi računa o kretanju plaća i zaposlenosti te gospodarskim okolnostima odnosno gospodarskom rastu. Luksemburg primjenjuje indeksaciju uz rast potrošačkih cijena. Malta ima djelomičnu indeksaciju uz rast cijena. Nizozemska i Francuska uključuju u indeksaciju i rast plaća. Tako se u Nizozemskoj minimalna plaća indeksira uz prosječni rast plaća dogovoren u kolektivnim ugovorima.<sup>14</sup> No, Vlada može donijeti odluku o zamrzavanju visine minimalne plaće u slučajevima kada ovakva indeksacija implicira visok rast za koji se procijeni da bi mogao dovesti do rasta nezaposlenosti ili do rasta socijalnih transfera (oni su u Nizozemskoj indeksirani rastom minimalne plaće) te posljedično do rasta poreza ili doprinosa. U Francuskoj postoji specifičan način indeksacije uz plaće i inflaciju (rast cijena za 20% osoba s najnižim dohotkom uvećan za polovicu rasta kupovne moći plaća zaposlenika) uz mogućnost da minimalna plaća poraste i više uzimajući u obzir mišljenje skupine neovisnih stručnjaka i bilateralnog povjerenstva za kolektivno pregovaranje.

Općenito se smatra da striktna indeksacija može dovesti do rigidnosti sustava minimalne plaće s mogućim negativnim ekonomskim posljedicama, posebno ako ona uzima u obzir isključivo kretanja iz prošlosti. Hrvatska je prema starom Zakonu o minimalnoj plaći imala vrlo striktan sustav usklađivanja. Taj je sustav uzimao u obzir rast BDP-a i prosječnih plaća iz prethodne godine, zamišljen je u obliku formule koja automatski dovodi do rasta minimalne plaće bez ikakvog prostora za diskreciju kod konačne odluke. Osim toga, on nije bio nedvosmisleno opisan u zakonu, što je izazvalo različita tumačenja i prijevode, ali to nije bio jedini ili ključni problem. Pokazalo se da ovakva striktna formula može izazvati puno problema u uvjetima kada se gospodarske okolnosti brzo mijenjaju. Hrvatska je 2009. ušla u duboku recesiju, dok su pokazatelji koji su trebali odrediti visinu minimalne plaće ukazivali na rast jer su promatrane njihove predrecesijske vrijednosti iz 2008. Već je tada bilo jasno da se nagla promjena gospodarskih okolnosti ne može zanemariti prilikom donošenja odluke o visini minimalne plaće. Iz ovog iskustva trebalo bi izvući pouke za buduća usklađivanja minimalne plaće u Hrvatskoj koja bi se mogla svesti na sljedeća: i) vrlo pažljivo i precizno definirati pravila; ii) izbjegavati isključivo oslanjanje na indikatore iz prošlosti; iii) omogućiti određeni prostor diskrecije Vladi kako bi se mogle na odgovarajući način uključiti sve relevantne činjenice za budući razvoj sustava minimalne plaće, a koje je nemoguće sve unaprijed predvidjeti i uključiti u izračune ili projekcije.

---

<sup>14</sup> Ovdje treba skrenuti pozornost na dva važna detalja. Prvo, na ovaj se način fokus pomiče sa indeksacije uz pokazatelje za proteklo razdoblje na pokazatelj za buduće razdoblje. I drugo, na ovaj se način promatra rast plaća koji ne uključuje učinke strukturnih promjena zaposlenosti u pogledu sektora ili stručne spreme (vidjeti zadnji dio rasprave u poglavlju 5.). Ovaj način indeksacije pretpostavlja dobro razvijen sustav kolektivnog pregovaranja i postojanje usporedivih informacija o dogovorenom rastu plaća.

Prostor diskrecije Vlade prilikom usklađivanja visine minimalne plaće može se ograničiti. Hrvatska tako ima ograničenje da se iznos minimalne plaće ne može smanjiti. Iako bi se moglo činiti da je ovo ograničenje nepotrebno, za sada se čini da ono nije uzrokovalo veće probleme niti u snažnoj recesiji pa se može reći da ono ne bi trebalo biti štetno i da ga vrijedi zadržati.

Čini se da je učestalost ažuriranja jednom godišnje i to početkom godine prihvaćena od socijalnih partnera i da je treba zadržati. Poslovnom sektoru nepredvidivost buduće visine minimalne plaće predstavlja poteškoću u prilagodbi i pripremi poslovnih planova za iduću godinu. Stoga je poželjno odrediti krajnji rok u kojem se mora objaviti visina minimalne plaće za sljedeću kalendarsku godinu. To bi moglo biti najmanje tri mjeseca ranije ili do 30. rujna. Moguća je još jedna modifikacija, a tiče se mogućih slučajeva relativno visokog rasta iznosa minimalne plaće. U tom se slučaju može uvesti obveza najave povećanja još ranije kako bi se poslovni sektor mogao pripremiti (npr. povećanje iznosa minimalne plaće veće od 4% treba najaviti najmanje 6 mjeseci unaprijed). Takva ranija najava mogla bi umanjiti i mogući utjecaj političkih izbornih ciklusa na iznos minimalne plaće.

Zaključno, može se preporučiti da:

- Vlada i dalje samostalno donosi odluku o visini minimalne plaće
- Odluci prethodi obavezan proces konzultacija sa socijalnim partnerima
- Zadržati odredbu da se iznos minimalne plaće ne može smanjiti
- Iznos minimalne plaće treba objaviti najkasnije do 30. rujna
- Razmisliti o obvezi najave povećanja minimalne plaće do 30. lipnja u slučajevima većeg povećanje (npr. više od 4%)

## ***11.2. Proces donošenja odluke***

U pogledu procesa donošenja odluke o visini minimalne plaće za iduću godinu, Zakon o minimalnoj plaći navodi da će Ministar nadležan za rad, nakon konzultacija sa socijalnim partnerima, Vladi Republike Hrvatske predložiti visinu minimalne plaće.

Obveza konzultacija smatramo dobrim rješenjem. No, moguća su i neke promjene koje nužno ne moraju biti navedene u zakonu, ali i mogu. Vrijedi razmisliti o dvije nadopune: i) definiranje rokova za donošenja odluke ili pojedine faze donošenja odluke i ii) preciznije definiranje institucionalnog aranžmana.

U pogledu rokova, prethodno je navedeno da je poželjno odluku donijeti najmanje tri mjeseca prije primjene. No moguće je definirati i datum početka konzultacija sa socijalnim partnerima, te druge rokove ako se ide u modifikaciju institucionalnog aranžmana.

Pod institucionalnim aranžmanom, ovom se prilikom misli na eventualno uključivanje u proces donošenja odluka jednog novog neovisnog stručnog tijela koji bi imalo za cilj informirati Vladu i socijalne partnere o ključnim ekonomskim kretanjima i različitom donošenja odluke. Ideja je inspirirana iskustvom Povjerenstva za niske plaće u Ujedinjenom Kraljevstvu (eng. *Low Pay Commission*). To povjerenstvo ima devet članova, po tri iz sindikata, tri sa strane poslodavaca i tri iz akademske zajednice, od kojih je jedna predsjednik. Članovi povjerenstva u njemu djeluju u svom osobnom kapacitetu, što znači da oni ne zastupaju institucije iz kojih dolaze niti su obvezne iznositi i zastupati njihova stajališta, već prezentiraju isključivo vlastita stajališta. Povjerenstvo donosi prijedloge većinom glasova. Povjerenstvo ima i nekoliko zaposlenih u stručnim službama koje mu pružaju potporu u radu.



Određena stručna tijela konzultativnog karaktera koja uključuju neovisne stručnjake postoje i drugdje, npr. u Malti u formi tripartitnog tijela s neovisnim stručnjacima (*Employment Relations Board*) i Francuskoj, te uskoro i u Grčkoj (od 2017.).

U razgovorima sa socijalnim partnerima koje je obavila stručna skupina bilo je određene suzdržanosti na sindikalnoj strani oko ideje formiranja ovakvog stalnog neovisnog stručnog dijela u Hrvatskoj. Tako je čelništvo SSSH spomenulo da u hrvatskom kontekstu takvo tijelo ne bi moglo dobro funkcionirati jer kopiranje iskustava iz Britanije naprosto ne može uspjeti. Doista, iskustvo nam doista govori da samo kopiranje tuđih iskustava često ne uspijeva. Ipak, možda bi se moglo iskušati sa manje ambicioznom varijantom koja za početak ne bila zakonski regulirana, pa ako iskustva budu pozitivna, može se razmisliti o njegovom širenju. Čini se da bi ključni problem mogao biti usuglašavanje stavova kada su u povjerenstvu članovi iz sindikata odnosno udruge poslodavaca i da bi tim članovima bilo teško djelovati u „osobnom kapacitetu“. Ako se smatra da bi to mogao biti problem, onda se povjerenstvo može oformiti samo od članova iz akademske zajednice. Ako to ne bi bio problem, može se zadržati jednaka zastupljenosti sindikata, poslodavaca i akademske zajednice u stručnom povjerenstvu. Jedna od mogućih varijanti je da se ovaj mandat povjeri tripartitnom institutu centru za radne odnose ukoliko on bude oformljen prema nekim ranijim planovima. Povjerenstvo može imati mandat da predloži točan iznos minimalne plaće za iduću godinu ili ono može predložiti (relativno uski) raspon.

Jedan od ključnih elemenata ove ideje je da prijedlog povjerenstva ne obvezuje Vladu. Međutim, kod donošenja odluke o visini minimalne plaće Vlada bi trebala detaljno obrazložiti svoju odluku, bez obzira je li ona u skladu s preporukom povjerenstva ili nije. Obrazloženje odluke Vlade treba javno objaviti, jednako kao što bi i izvještaj povjerenstva i njegove preporuke trebali biti javno dostupni dokumenti.

Zaključno, u smislu donošenja odluka o visini minimalne plaće predlaže se:

- provoditi proces konzultacija sa socijalnim partnerima
- odrediti rok za početak konzultacija i za donošenje odluke o visini minimalne plaće
- oformiti stalno neovisno stručno tijelo (povjerenstvo ili institut/centar za radne odnose) koje bi informiralo socijalne partnere o ključnim gospodarskim i socijalnim kretanjima važnim za određivanje minimalne plaće i predložilo visinu minimalne plaće
- uz odluku o visini minimalne plaće, Vlada treba priložiti i obrazloženje odluke

### ***11.3. Ključni kriteriji***

Zakon o minimalnoj plaći navodi da će ministar nadležan za rad predložiti visinu minimalne plaće „imajući u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći“. To je jedini kriterij koji se navodi u zakonu.

Tu se namežu dva važna pitanja: i) je li dovoljno voditi računa samo o tom kriteriju ili se trebaju uvesti i drugi, ii) treba li precizirati način na koji će se „imati u vidu“ određeni kriteriji (treba li odrediti točnu formulu).

Razmišljanja socijalnih partnera, sudeći prema intervjuima koje je stručna skupina imala s njihovim predstavnicima, nisu jedinstvena. Čelništvo SSSH smatra da bi trebalo voditi računa isključivo o udjelu minimalne u prosječnoj plaći i da taj udio treba težiti prema 50%. Smatraju da su svi drugi kriteriji samo alibi za neko drugo unaprijed određeno rješenje. Čelništvo NHS smatra da se može razmatrati više kriterija jer smatraju da je minimalne plaća kombinacija i

ekonomske i socijalne kategorije. I oni se zalažu da minimalna plaća dosegne 50% prosječne plaće, što je ujedno i inicijativa od strane Europske konfederacije sindikata (ETUC). Čelnici HUP-a smatraju da je nužno u zakonu navesti i druge, prvenstveno ekonomske kriterije, za određivanje visine minimalne plaće. Predstavnici Ministarstva rada i mirovinskog sustava su zainteresirani za skupinu pokazatelja čija bi kombinacija rezultirala u jasnoj indikaciji o odgovarajućem rastu minimalne plaće, premda smatraju da bi konačnu odluku o visini minimalne plaće trebalo prepustiti Vladi.

Uz takva razmišljanja, te uz iskustva drugih zemalja, stručno povjerenstvo predlaže da zakon taksativno propiše još nekoliko ključnih pokazatelja koje bi trebalo uzeti u obzir prilikom usklađivanja minimalne plaće. Osim kretanja prosječnih plaća, odnosno udjela minimalne u prosječnoj plaći koji sada postoji u zakonu, poželjno je u zakonu navesti još i inflaciju, kretanje zaposlenosti, kretanje nezaposlenosti i ukupno stanje gospodarstva odnosno gospodarski rast, te navesti da se posebna pozornost treba posvetiti kretanjima u djelatnostima u kojima postoji značajan udio radnika koji primaju niske plaće, te kretanjima za one skupine radnike koje najčešće primaju minimalnu plaću ili su pod utjecajem minimalne plaće (mladi, niskog stupnja kvalifikacija, dugotrajno nezaposleni, ...)

Negativno iskustvo sa formulom usklađivanja koje je imala Hrvatska govori da ne bi trebalo ići u smjeru striktno formule ili indeksacije visine minimalne plaće. Takvu odluku treba prepustiti Vladi, koja je može bazirati na stručnoj analizi (bilo vlastitoj, bilo od strane neovisnog stručnog povjerenstva), te na temelju pažljivo određenih prioriteta i ciljeva ekonomske i socijalne politike. Ti ciljevi bi trebali biti unaprijed određeni u Vladinim strateškim dokumentima i poznati svim dionicima i javnosti kako bi se povećala transparentnost i predvidljivost politike minimalne plaće.

U praktičnom donošenju odluke o visini minimalne plaće poželjno je razmotriti sve ključne pokazatelje kako bi se ocijenili učinci prošlogodišnje odluke o visini minimalne plaće, te procijenilo ekonomsko stanje u idućoj godini za koju se određuje minimalna plaće i na temelju tih pokazatelja predložila/utvrdila odgovarajuća razina minimalne plaće. Udio minimalne u prosječnoj plaći je vjerojatno najvažniji pokazatelj kojega ipak treba staviti u kontekst različitih djelatnosti s obzirom da je udio minimalne u prosječnoj plaći za pojedine djelatnosti, koje su najviše pod utjecajem visine minimalne plaće, već sada iznad 50% udjela. I drugi pokazatelji su isto tako važni. U nastavku navodimo skup mogućih pokazatelja koji su dostupni u redovnim statističkom praćenju.

Uz pokazatelje koji se odnose na kretanja u tekućoj godini (prijedlog tih pokazatelja nalazi se u tablici 33.), nužno je voditi računa i o kretanjima koja se očekuju u idućoj godinu za koju se donosi minimalna plaća (prijedlog tih pokazatelja nalazi se u tablici 34.).

Tablica 33. Primjer pregleda kretanja ključnih pokazatelja za ocjenu potrebe za usklađivanjem minimalne plaće

| Pokazatelj   | Stopa promjene<br>$\frac{I-X\ 2015.}{I-X\ 2014.}$ | Napomena   |
|--|---|--|
| Minimalna plaća                                    | 0,4%  | Povećanje s 3.017,61 na 3.029,55 od 1. siječnja 2015.  |
| Bruto domaći proizvod*                             | 1,6%  | Očekivanja analitičara za cijelu 2015. se kreću između 0,9% (HUB konsenzus) i 1,5% (EIZ)   |
| Prosječna bruto plaća*                             |   |  |
| -ukupno  | 1,2%  | Za cijelu 2015. godinu očekuje se rast 1,2%. Uz takav rast udio minimalne i prosječne plaće za 2015. je 37,6%, što je smanjenje u odnosu na 2014. s 37,9%.   |
| -prerađivačka industrija                           | 1,3%  |  |
| -sektori s niskim plaćama                          | 1,3%  |  |
| Zaposlenost  |   |  |
| -DZS (privremeni podaci )                          |   |  |
| -ukupno  | -1,2%   | Broj zaposlenih prema mjesečnoj anketi poslodavaca RAD1, podaci će se korigirati u ožujku, u pravilu pokazujući veći broj zaposlenih. Početkom 2016. očekuje se prelazak na novi način prikupljanja podataka – JOPPD obrazac   |
| -pravne osobe                                      | -0,8%   |  |
| -poslovni sektori                                  | -1,1%   |  |
| -prerađivačka industrija                           | -1,1%   |  |
| -obrt i slob. profesije                            | -2,5%   |  |
| -HZMO (osiguranici)                                | 0,6%  |  |
| Nezaposlenost                                      |   |  |
| -ukupno  | -13,6%  | Pad broj nezaposlenih nije uzrokovan isključivo zapošljavanjem, već je dijelom uzrokovano promjenama u načinu vođenja evidencije nezaposlenih i drugim razlozima   |
| -bez završ. osnovne škole                          | -12,4%  | Nezaposlenost najslabije obrazovanih se smanjuje sporije od prosjeka   |
| -izlasci iz evidencije radi zapošljavanja (ukupno) | 0,2%  | Iako je broj nezaposlenih snažno pao, broj izlazaka iz evidencije nezaposlenih radi zapošljavanja povećan je samo 0,2% u 2015. prvih deset mjeseci 2015. u odnosu na isto razdoblje 2014. Od ukupno nezaposlenih, svaki mjesec u prosjeku iz evidencije iziđe njih 6,3% radi zapošljavanja (prosječno ih se mjesečno zaposli 8,8%, a od osoba bez završene osnovne škole 1,8%, što pokazuje da se osobe s niskim obrazovanjem relativno teže zapošljavaju od prosjeka. |
| Inflacija (potrošačke cijene)                      | -0,4%   | Očekivanja analitičara za cijelu 2015. su od -0,3% do -0,5%.   |
| Tečaj HRK/EUR                                      | -0,25%  | Prosječni tečaj je smanjen sa 7,627 u 2014. na 7,608 kuna za jedan euro u 2015. Izvoznik za istu vrijednost izvoza u eurima ove godine dobiva 0,25% kuna manje. Minimalna plaća izražena u eurima povećana sa 395,7 u 2014. na 398,2 u 2015., tj. 2,5 eura.  |

Napomene: \* Uzima u obzir prvih devet mjeseci 2015. prema prvih devet mjeseci 2014. (I-IX 2015./I-IX 2014.)

Izvor: Autori na temelju podataka DZS-a i HZMO-a (broj osiguranika).

Tablica 34. Primjer tabličnog pregleda prognoza ključnih ekonomskih pokazatelja za 2016.

|  | Vlada RH* | Europska komisija<br>(Autumn Forecast) | Klub glavnih<br>ekonomista HUB | Ekonomski<br>institut, Zagreb |
|--|-----------|--|--------------------------------|-------------------------------|
| BDP<br>(rast, %)   | -         | 1,4                                    | 0,9                            | 1,3                           |
| Prosječna bruto plaća<br>(rast, %)                               | -         | 1,5**                                  | 1,1                            | -                             |
| Inflacija - indeks<br>potrošačkih cijena<br>(prosjeak godine, %) | -         | 0,9**                                  | 1,1                            | 0,9                           |
| Zaposlenost<br>(rast, %)   | -         | 0,7                                    | -                              | -                             |

Napomena: \*Vlada RH uobičajeno prilikom pripreme proračuna za iduću godinu daje prikaz prognoza za tu godinu i naredne dvije. No, budući da je krajem 2015. zbog parlamentarnih izbora donesena samo odluka o privremenom financiranju za prvo tromjesečje 2016. a ne proračun, obrazloženje te odluke nije sadržavalo makroekonomske projekcije za 2016. Projekcije iz ranijih Vladinih dokumenata smatramo zastarjelima, pa ih nismo navodili, ali smo ostavili ovu kolonu kao podsjetnik da treba uzeti u obzir i Vladine projekcije.\*\* Kompenzacija zaposlenicima po zaposleniku. \*\*\* Harmonizirani indeks potrošačkih cijena.

Izvori: Web stranice Europske komisije i Hrvatske udruge banaka, te Ekonomski institut, Zagreb (Croatian Economic Outlook Quarterly No. 65, December 2015).

Lista pokazatelja koji su prikazani mogla bi se i trebala upotpuniti. Primjerice kretanje medijana plaća je vrlo važan pokazatelj, ali trenutno ne raspolažemo službenim pokazateljem. Čini se da nedostaju i dobri pokazatelji proizvodnosti, profitabilnosti i konkurentnosti koji bi bili dostupni s malim vremenskim odmakom (trenutno su raspoloživi podaci za 2014. godinu, ali oni su samo privremeni). Potrebno je uključiti i određene socijalne pokazatelje, poput pokazatelja socijalnog statusa primatelja minimalne plaće, siromaštva među primateljima minimalne plaće i njihovim obiteljima, omjera minimalne plaće i praga rizika od siromaštva i slično. Nažalost, ti su podaci u pravilu dostupni s određenim vremenskim odmakom (trenutno su raspoloživi pokazatelji za 2013. i dijelom za 2014. godinu), ali i njih treba uzeti u obzir.

Svi predloženi, ali i drugi mogući pokazatelji zahtijevaju analizu i pozornu interpretaciju prije nego što posluže kao elementi za određivanje visine minimalne plaće. Upravo je zbog toga predloženo osnivanje stalnog neovisnog povjerenstva koje bi imalo zadatak proučiti kretanja u znatno širem kontekstu, kako bi ona onda mogla poslužiti kao podloga za određivanje minimalne plaće. Vrijedi spomenuti da mandat sadašnje stručne skupine nije bilo predlaganje visine minimalne plaće za 2016., već prijedlog procesa određivanja visine minimalne plaće.

Zaključno, predlože se:

- osim udjela minimalne u prosječnoj plaći, u zakon unijeti obvezu da se prilikom donošenja odluke o visini minimalne plaće uzima u obzir i inflacija, kretanje zaposlenosti, kretanje nezaposlenosti i ukupno stanje gospodarstva odnosno gospodarski rast, uz posebnu pozornost kretanjima u djelatnostima s niskim plaćama i ugroženim skupinama zaposlenih
- ne donositi striktnu formulu za određivanje visine minimalne plaće
- u stručnoj kvalitativnoj procjeni radi određivanja visine minimalne plaće koristiti i znatno širi skup pokazatelja

#### **11.4. Koordinacija s ostalim politikama**

Prilikom donošenja odluke o visini minimalne plaće, ona se mora razmatrati u širem kontekstu socijalne politike, politike zapošljavanja (aktivne i pasivne mjere, potpora za teško zapošljive skupine), borbe protiv sive ekonomije, te poreznog i kvaziporeznog opterećenja rada i poslodavaca. Stoga je poželjno da dokumenti koji nastanu kao podrška određivanju visine minimalne plaće obavezno navode i aktivnosti iz tih područja.

Učinci minimalne plaće u Hrvatskoj značajno ovise o razlikama u visini plaća po djelatnostima, županiji ili pojedinim skupinama zaposlenika. Minimalna plaća mogla bi se povećati i za veći iznos bez štetnih posljedica za gospodarstvo ako bi takva mjera bila popraćena drugim mjerama koje bi smanjile trošak rada za poslodavca.

U razgovorima stručne skupine s predstavnicima poslodavaca navedene su neke od mogućnosti, odnosno neke od kompenzacijskih mjere koje bi radno intenzivnim djelatnostima s niskim plaćama, ali i šire svim poslodavcima, olakšale poteškoće s isplatom minimalnih plaća, a za koje vjerujemo da ima razloga da se vrlo ozbiljno razmotre:

- smanjivanje broja dana bolovanja na teret poslodavca (trenutno 42 dana)
- omogućavanje odbitka pretporeza PDV-a kod organizirane prehrane radnika kod poslodavca i plaćanja troškova prijevoza
- povećanje iznosa neoporezivih naknada (npr. prigodnih nagrada, trenutno 2.500 kuna) i iznosa neoporezivih darova u naravi radnicima (trenutno 400 kuna)
- smanjivanje broja državnih blagdana
- smanjivanje opterećenja poslodavaca za obaveze poput zaštite na radu, protupožarne zaštite, zaštite okoliša i slično
- razvoj potpora za teško zapošljive skupine radnika, slabijeg obrazovanja, niske zapošljivosti i očekivano niskih plaća (osmišljavanje horizontalnih potpora koje bi bile u skladu s pravilima EU, a koje bi bile usklađene s ciljevima koji se žele postići minimalnom plaćom, ponajprije podizanje primanja za najugroženije skupine radnika)

Razgovori sa socijalnim partnerima uključivali su zalaganje za znatno aktivnijim uključivanjem države u ovom segmentu. Stručna skupina je izrazila nesklonost prema nekim od takvih prijedloga. Tako je jedan od najčešćih prijedloga bio smanjivanja doprinosa na plaće i iz plaće za radnike s niskim (minimalnim) plaćama. To bi omogućilo da se neto iznos minimalne plaće poveća bez povećanja bruto troška rada koji plaćaju poslodavci. Neka su razmišljanja išla i u smjeru uvođenja negativnog poreza na plaće (eng. *tax credit*). U tom bi slučaju umjesto da zaposlenici s niskim plaćama uplaćuju porez po određenom stupi, država uplaćivala njima u slučaju da imaju izrazito niske plaće i spadaju u neku od kategorija koje imaju pravo na ovakav oblik potpore (npr. kućanstva s malom djecom i slično).

Smatramo da ovakvi zahvati ipak zahtijevaju drugačije institucionalno okruženje i predstavljaju značajan rizik gubitka poreznih prihoda uz potencijalno lošu usmjerenost potpora. Naime, zbog raširenosti sive ekonomije može se pretpostaviti da dio sadašnjih isplata minimalne plaće zapravo predstavlja lažne niske plaće – isplate plaće se prijavljuju na minimalnoj razini da bi se dio plaće se isplatio „na ruke“. U takvim slučajevima bi porezni poticaj otišao prema onima kojima to nije nužno potrebno. Osim toga, moguće je da bi povoljniji porezni tretman minimalnih plaća zapravo motivirao poslodavce da sve veći broj zaposlenika prijavljuje na minimalnu plaću umjesto nastojanja da se poveća proizvodnost i plaća za radnike s najnižim plaćama. Stoga treba izraziti veliku rezervu prema ideji smanjenja doprinosa usmjerenog na primatelje minimalne plaće. Konačno, jedan od osnovnih ciljeva

minimalne plaće je onemogućiti isplatu neprihvatljivo niskih plaća, odnosno osigurati poštnu naknadu za izvršen rad. Snažno uplitanje države u institut minimalne plaće različitim poreznim olakšicama zapravo bi moglo dovesti do potpuno suprotnog učinka i do povećanja problema niskih plaća.

### ***11.5. Komunikacija s javnošću***

Minimalna plaća je vrlo snažan instrument politike tržišta rada i za njezin je uspjeh važno da zaposleni i šira javnost znaju da ona postoji, da znaju na kojoj je razini određena, na koji način i koja su prava i obveze zaposlenih i poslodavaca po toj osnovi. Zato je komunikacija s javnošću vrlo važna za uspješno ostvarivanje ciljeva postojanja minimalne plaće. U tom smislu nekoliko je prijedloga koji bi trebali omogućiti lakšu komunikaciju:

- visinu minimalne plaće treba zaokružiti, takav će se broj lakše zapamtiti, a radnici i javnost će lakše postati svjesni postojanja minimalne plaće (npr. zaokružiti na desetine kuna, npr. razina iz 2015. mogla je biti 3030 kuna umjesto 3029,55 kuna). Kako se javnost bude bolje upoznavala s minimalnom plaćom, tako će potreba za zaokruživanjem u budućnosti slabiti
- s obzirom da se minimalna plaća sada ne oporezuje, onda se u javnoj komunikaciji može govoriti i o neto iznosu koji je puno bliži radnicima i građanima. Naime, iako se minimalna plaća i dalje određuje u bruto iznosu, sada se točno zna i neto iznos, pa se kod određivanja visine minimalne plaće treba gledati da i neto iznos bude zaokružen (npr. 2.400 kuna neto minimalne plaće bilo bi 3.000 bruto, ili 2.500 neto bilo bi 3.125 bruto)
- otvoriti posebnu web stranicu na kojoj bi na jednostavan način objasnilo što je to minimalna plaća, tko ima pravo na nju, u kojem iznosu i slično; otvoriti mogućnosti za postavljanje pitanje i prijavu problema u primjeni Zakona o minimalnoj plaći

### ***11.6. Unaprjeđenje statističkog praćenja plaća***

U Hrvatskoj je potrebno poboljšati statističko praćenje plaća i osigurati objavljivanje znatno bogatijeg skupa podataka o njima. Prelazak na službenu objavu podataka na temelju JOPPD obrasca je vrlo obećavajuće zbog potpunog obuhvata i većih mogućnosti u smislu obrade i objave detaljnijih podataka.

Za očekivati je da će Državni zavod za statistiku (DZS) u početnoj fazi izabrati određeni manji skup podataka o zaposlenosti i plaćama koji će smatrati glavnim/temeljnim pokazateljima. Tako se primjerice kod plaća može očekivati fokus na zaposlene s punim radnim vremenom ili na one s pola i više radnog vremena. Može se očekivati zadržavanje fokusa na zaposlene u pravnim osobama. Možda će se objavljivati samo prosječna plaća i eventualno medijan. Međutim, za potrebe vođenja politike plaća (ne samo minimalne plaće, nego i općenito politike plaće) potrebno je raspolagati s puno više informacija. Stoga je važno da se osim ovih glavnih pokazatelja počne objavljivati znatno više podataka.

Poželjno je kod zaposlenosti i plaća obuhvatiti sve segmente tržišta rada. Trenutno nemamo nikakvih informacija o plaćama u sektoru obrtništva i slobodnih profesija iako on zapošljava oko 200.000 osoba ili 15% ukupne zaposlenosti. JOPPD obrazac omogućava da se obrade i ti podaci. Takve podatke trebalo bi objaviti. Poželjno je obuhvatiti sve zaposlene i njihove plaće bez obzira na broj sati rada. Zaposlenost i plaće s mogu izraziti u ekvivalentima punog radnog vremena. Poželjno je obraditi informacije o korištenju bolovanja, različitih neoporezivih naknada, prijevoza i slično. Trebalo bi biti moguće dobiti i podatke prema veličini poslodavca

i županiji. Podaci o distribuciji plaća su od interesa za nositelja ekonomske i socijalne politike, socijalne partnere, znanstvenike i širu javnost, pa treba pronaći odgovarajući način redovite objave tih podataka

Čini se da će kod obrade podataka iz JOPPD obrasca poseban izazov biti određivanje djelatnosti poslodavca jer su poslodavci često registrirani za djelatnosti u kojima ne ostvaruju najveće prihode. Izgleda da formalna kontrola poreznih obrazaca od strane Porezne uprave ne uključuje kontrolu djelatnosti pa su tu moguće i veće pogreške prilikom prijave. DZS mora pronaći način da na kvalitetan način riješi ovaj problem jer je djelatnost jedno od najvažnijih obilježja poslodavca.

Radi omogućavanja dodatnih obrada koje bi mogle biti zanimljive sa stajališta znanstvenih istraživanja ili vođenja tekuće ekonomske i socijalne politike, a nisu nužno zanimljive sa stajališta službene statistike, ili DZS nema dovoljno kapaciteta za obradu tih podataka, nužno je omogućiti pristup mikro podacima za potrebe istraživanja na načina da taj pristup bude ili potpuno besplatan ili uz niske troškove. Naravno da u takvim slučajevima treba osigurati zaštitu povjerljivosti podataka, ali ta zaštita ne smije biti izgovor za potpuno blokiranje pristupa anonimiziranim podacima.

Zahtjev za pristupom mikro-podacima iz različitih istraživanja koje provodi DZS ne ograničava se samo na podatke iz JOPPD obrasca. Naime, postoje i anketni podaci (Anketa o radnoj snazi, Anketa o potrošnji kućanstava, Anketa o dohotku stanovništva) i drugi podaci koji bi mogli doprinijeti boljem razumijevanju ekonomske situacije i time pomoći u kvalitetnijem formuliranju politika. DZS je i na primjeru istraživanja za potrebe ove studije pokazao spremnost i otvorenost u tom pogledu. Stoga mu i sa strane Vlade treba osigurati odgovarajuću podršku u resursima i stručnjacima kako bi što bolje mogao ostvarivati svoju funkciju službene statistike, ta kako bi mogao dalje razvijati svoju otvorenost za suradnju sa akademskom zajednicom, samostalnim istraživačima i širom javnošću.

## 12. IZAZOVI UNAPRJEĐENJA SUSTAVA MINIMALNE PLAĆE U HRVATSKOJ

U razgovorima sa socijalnim partnerima, uključujući i predstavnike Ministarstva rada i mirovinskog sustava, navedene su određene teme oko kojih bi trebalo razgovarati u cilju unaprjeđenja ukupnog sustava minimalne plaća u Hrvatskoj. To su sljedeće teme:

- definicija minimalne plaće
- treba li je odrediti prema satu ili u mjesečnom iznosu?
- treba li minimalna plaća biti određena za neki standardni radni učinak u sektorima u kojima se plaća uobičajeno određuje prema individualnom radnom učinku ?
- treba li navesti striktna pravila ili formulu za određivanje visine minimalne plaće?
- treba li omogućiti da se minimalne plaća smanji?
- treba li ostati mogućnost da se najniža plaća prema kolektivnom ugovoru može odrediti na razini 5% ispod razine minimalne plaće?
- treba li ustanoviti stalno povjerenstvo za minimalnu plaću koje bi pripremalo stručne podloge i predlagalo iznos minimalne plaće?

U sadašnjem zakonu minimalna je plaća definirana kao najniži mjesečni iznos bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu. To znači da ona uključuje i iznos za rad noću, nedjeljom, blagdanom i slično, ali se prekovremeni rad mora dodatno platiti. S druge strane, u Zakonu o radu (NN 93/14) stoji da za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću. Sada je moguće da isti iznos minimalne plaće prima radnik koji radi uz standardne uvjete rada tijekom radnog tjedna i onaj koji za isti taj iznos mora raditi u otežanim uvjetima rada ili nedjeljom. No, kako Zakon o radu ne propisuje postotak uvećanja za nestandardne uvjete rada, to znači da to može propisati sam poslodavac u pravilniku o radu ili može biti određeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. U svakom slučaju, u reguliranju takvih uvjeta postoje značajne razlike. To bi imalo za posljedicu da bi u slučaju da minimalna plaća ne uključuje ove uvjete, došlo do toga da je najniža cijena rada različita od poduzeća do poduzeća ovisno o uvjetima rada.

Čini se da bi u ovom slučaju zakonodavac mogao propisati da minimalna plaća ne uključuje dodatak za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Takva će formulacija (bez otežanih uvjeta rada) biti na snazi u Sloveniji od 1. siječnja 2016. Međutim, takva odluka je ekvivalentna odluci o povećanju visine minimalne plaće u većini sektora koji isplaćuju niske plaće. Stoga, ako se donese odluka da se ide u takvu promjenu, treba procijeniti njezine učinke na sektore koji isplaćuju minimalnu plaću i pažljivo je kombinirati s odlukom o redovitom godišnjem utvrđivanju visine minimalne plaće.

Minimalna plaća u Hrvatskoj je definirana u mjesečnom iznosu za rad u punom radnom vremenu. Implicitno se podrazumijeva da se za rad s nepunim radnim vremenom minimalna plaća smanjuje razmjerno radnom vremenu. Može se razmisliti da se takva formulacija eksplicitno unese u zakon.

Jedan od prijedloga za promjene odnosio se na definiranje minimalne plaće po satu umjesto po mjesecu. S jedne strane, to bi dovelo do promjenjivog iznosa minimalne plaće od mjeseca do mjeseca ovisno o broju radnih dana i vjerojatno o količini proizvodnje, a što bi moglo biti privlačno poslodavcima. U djelatnostima gdje je plaća izravno ovisna o radnom učinku to bi



dovelo do toga da poslodavac ima manju obvezu isplate dodatka do minimalne plaće u mjesecima s manjim brojem radnih dana, npr. u veljači. S druge strane, najčešće su obaveze zaposlenika za plaćanje stana, režija, rata kredita i slično definirane u stalnim mjesečnim iznosima. Stoga, ukupno gledajući na tradiciju obračuna plaća u većem dijelu gospodarstva, čini se da bi određivanje minimalne plaće po satu izazvala više poteškoća nego prednosti.

Jedan od prijedloga poslodavaca iz sektora gdje se plaća određuje prema individualnom radnom učinku (npr. po komadu) odnosio se da minimalna plaća pokriva standardni radni učinak u sektorima u kojima se plaća određuje prema takvom učinku. To bi, smatra se, pomoglo oko radne motivacije radnika koji rade ispod standardnog učinka i ne trude se jer im je zagwarantirana minimalna plaća, kao i oko motivacije onih koji radi više od standardnog učinka jer bi mogli zaraditi više od manje produktivnih radnika. Na žalost, mjerenje standardnog učinka nije dovoljno dobro razvijeno niti standardizirano, već je najčešće određeno od strane samog poslodavca, tako da bi unošenje takve odredbe u zakon moglo izazvati probleme u praktičnoj primjeni.

Određeni prijedlozi oko redovitog godišnjeg utvrđivanja visine minimalne plaće navedeni su u prethodnom poglavlju. U skladu s tim, stručna skupina smatra da zakon ne bi trebao propisivati striktnu formulu za usklađivanje visine minimalne plaće, ali bi mogao propisati određene kriterije o kojima treba voditi računa prilikom usklađivanja. Tako bi se osim udjela minimalne u prosječnoj plaći, u zakon moglo navesti da se vodi računa i o inflaciji, kretanju zaposlenosti, kretanju nezaposlenosti te ukupno stanje gospodarstva odnosno gospodarski rast, uz posebnu pozornost kretanjima u djelatnostima s niskim plaćama i ugroženim skupinama zaposlenih.

Budući da dosadašnje iskustvo sa nesmanjivanjem minimalne plaće po svemu sudeći nije izazvalo negativne posljedice, smatra se da je takva odredba održiva. Međutim, ona implicira odgovorno ponašanje svih dionika. Naime, ako se krene u eksperimente s pretjerano visokim rastom minimalne plaće, možda motivirano izbornim ciklusom, a onda se shvati da ona izaziva negativne posljedice za gospodarstvo, u tom slučaju zakon bi onemogućio povratak na staro. Treba procijeniti koliko je vjerojatan takav scenarij. Ako je vjerojatan, onda ipak treba ostaviti mogućnost korekcije minimalne plaće na dolje.

Socijalni partneri s kojima je stručna skupina razgovarala nisu imali problema sa zakonskom opcijom da se najniža plaća prema kolektivnom ugovoru odredi 5% ispod razine minimalne plaće. Istina, ta se opcija u praksi nije iskoristila (kolektivni ugovor za sektor građevinarstva je dopustio da se ona dogovori kućim kolektivnim ugovorima, ali za sada nema informacija da je ona doista kao takva i dogovorena). Trebalo bi dublje istraživati koji su razlozi da se ona ne koristi. Možda je 5% razlike premali poticaj za socijalne partnere da se uključe u pomalo riskantnu opciju pregovora (riskantnu sa stajališta njihove reputacije, kako na strani sindikata, tako i na strani poslodavca). Može se kroz razgovor socijalnih partnera o budućem uređenju minimalne plaće provjeriti postoji li spremnosti ili potreba da se ta razlika pomakne na 10%.

Na kraju, ova stručna skupina podržava osnivanje stalnog neovisnog stručnog povjerenstva (ili instituta/centra za radne odnose) koje bi pružalo stručne podloge i prijedloge za utvrđivanje minimalne plaće. Smatra se da bi to bilo dobro rješenje u sadašnjem stanju relativno niskog stupnja povjerenja među socijalnim partnerima i još uvijek nedostajućim analitičkim podlogama i kapacitetima za vođenje politike minimalne plaće. Konkretna organizacijska pitanja mogu se riješiti kroz tripartitni dijalog kako bi se osigurala inicijalna podrška i sredstva za rad od strane socijalnih partnera.

## LITERATURA

Aaronson, D. (2001.): Price Pass-Through And The Minimum Wage, *The Review of Economics and Statistics*, 83 (1): 158-169.

Aaronson, D., French, E. (2009.): Output Prices And The Minimum Wage, Employment Policies Institute, [http://epionline.org/studies/aaronson\\_06-2006.pdf](http://epionline.org/studies/aaronson_06-2006.pdf)

Addison, J.T., Blackburn, M.L., Cotti, C.D. (2009.): Do Minimum Wages Raise Employment? Evidence from the US Retail-Trade Sector, *Labour Economics*, Vol. 16 (4), str. 397-408.

Allegretto, S. et al. (2013.): Credible Research Designs for Minimum Wage Studies, Institute for Research on Labor and Employment, UC Berkley, Working Paper Series.

Banyuls, J., Grimshaw, D., Nestić, D., Neumann, L. (2013) Wage compression among sales assistants? Pay bargaining and ripple effects in the retail sector. U; Grimshaw, D. (ur.) *Minimum wages, pay equity and comparative industrial relations*, Routledge, New York, str. 194-224.

Belser, P., Solbock, K. (2012.): At what level should countries set their minimum wages? U: *Social justice and growth: The role of the minimum wage*, *International Journal of Labour Research*, Vol. 4 Issue 1, ILO.

Blažević, S. (2012.) *Socio-ekonomski učinci minimalne plaće*, Ekonomski fakultet Split (doktorska disertacija).

Blažević, S. (2013.): Is Employment Decreasing Due to Minimum Wage Increase?, *Ekonomika istraživanja*, 26, 1, str. 69-100.

Bonoli, G. (2007). Time Matters Postindustrialization, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies. *Comparative Political Studies*, 40 (5), 495-520.

Bosch, G., Nestić, D., Neumann, L. (2013.) Minimum wages and collective bargaining in the construction industry. U; Grimshaw, D. (ur.) *Minimum wages, pay equity and comparative industrial relations*, Routledge, New York, str. 168.-193.

Brkić M. (2015) Labour Market Duality and the Impact of Prolonged Recession on Employment in Croatia. *Croatian Economic Survey*, Vol. 17: No.1 p.p 5-45.

Brown, C., Gilroy, C., Kohen, A. (1982.): The Effect Of The Minimum Wage On Employment And Unemployment, *Journal of Economic Literature*, 20 (2): 487-528.

Burkhauser, R.V. (2015.): The minimum wage versus the earned income taxcredit for reducing poverty, *IZA World of Labor*, 2015: 153, doi: 10.15185

Burkhauser, R.V., Sabia, J.J. (2007.): The effectiveness of minimum-wage increases in reducing poverty: past, present, and future. *Contemporary Economic Policy*, 25 (2): 262-281.

Card, D, Krueger, A.B. (1994.), Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, *American Economic Review*, Vol. 84, str. 772-793.

Card, D, Krueger, A.B. (1995.): *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Card, D. (1992.): Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California 1987-1989., *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, str. 22-37.

Carević, M, Kiš, P., Kuhta, F. (2008.) Minimum Wages as an Obstacle to the Free Provision of Services, *Croatian yearbook of European law & policy*, 4, str. 75-100.

Cretazz E. (2013) A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: Theoretical models, measurement issues and risk groups. *Journal of European Social Policy* 23 (4); 347-362.

Crnković-Pozaić S (2007). Hrvatska. U: Sandrine Cazes i Alena Nesporova (ur.), *Fleksigurnost relevantan pristup za srednju i istočnu Europu*, Zagreb, 2007., 105-131.

Dickens, R., Manning. A. (2004.): Has The National Minimum Wage Reduced Uk Wage Inequality?, *Journal of the Royal Statistical Society, Series A* (167), Part 4: 613-626.

Doucouliaagos, H., Stanley, T.D. (2009.): Publication Selection Bias In Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, Issue 2, str. 406–428.

Draca, M., Machin, S., Van Reenen, J. (2005.): *The Impact Of The National Minimum Wage On Profits And Prices: Report For Low Pay Comission*, [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW\\_profits\\_and\\_prices.pdf](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW_profits_and_prices.pdf)

Dube, A., Lester, T.W., Reich, M. (2010.): *Minimum Wage Effects Across*

Duiella, M. (2015.). „Minimum wage setting frameworks in the European Union“, PPT prezentacija za potrebe seminara radionice o minimalneo plaću održanoj u Bukureštu 23. studenog 2015.

Esping-Andersen, G. (2001). *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford University Press.

Eyraud, F., Saget, C. (2005.): *The Fundamentals Of Minimum Wage Fixing*, ILO, Geneva.

Fields, G., Kanbur, R.: *Minimum Wages And Poverty*. Working Paper 2005-18, Department of Applied Economics and Management, Cornell University, [http://dyson.cornell.edu/research/researchpdf/wp/2005/Cornell\\_Dyson\\_wp0518.pdf](http://dyson.cornell.edu/research/researchpdf/wp/2005/Cornell_Dyson_wp0518.pdf)

Figari F. (2011) Can in-work benefits improve social inclusion in the southern European countries. *Journal of European Social Policy* 20 (4); 301-315.

Fischer, C.C. (1997.): In Defense of the Minimum Wage, *Journal of Economic Issues*, Vol. 31, No. 1, str. 261-263

Gindling, T.H., Terrell, K. (2007.): Minimum Wages And The Welfare Of Workers In Honduras, IZA Discussion Paper No 2892, Institute for the Study of Labor, Bonn, <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp2892.pdf>

Giuliano, L. (2013.): Minimum wage effects on employment, substitution, and the teenage labor supply: Evidence from personnel data. *Journal of Labor Economics*, 31(1), str. 155–194

Grimshaw, D. i J. Rubery (2010.) Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe: Comparative Report, izvještaj pripremljen za istraživački projekt za potrebe Europske komisije “Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe”, <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/Comparative%20Report%20for%20Minimum%20Wage%20Projectx.pdf>

Grgurev, I., Vukorepa, I. (2013.) Minimum Wage as a Tool in the Fight against Poverty: Croatian Labour Law Perspective, Staatliche Eingriffe in das System der Mindestentgelte im internationalen Vergleich, Günther Löschnigg (ur.). Wien : Verlag des ÖGB GmbH, str. 280-308.

Hannan, R.L. (2005.): The Combined Effect Of Wages And Firm Profit On Employee Effort, *The Accounting Review*, 80 (1).

Hirsch, B.T., Kaufman, B., Zelenska, T. (2011.): Minimum Wage Channels of Adjustment, IZA Discussion Paper No. 6132. Germany: Institute for the Study of Labor, [http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA\\_HKZ\\_MinWageCoA\\_dp6132.pdf](http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA_HKZ_MinWageCoA_dp6132.pdf)

Lemos, S. (2008.): A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices, *Journal of Economic Surveys*, vol. 22, no. 1, str. 187-212.

Levin-Waldman, O. (2001.): *The Case Of The Minimum Wage: Competing Policy Models*, State University of New York Press, New York.

Levin-Waldman, O.M. (2011.): From a Narrowly Defined Minimum Wage to Broader Wage Policy, *Review of Social Economy*, Vol. 69, No. 1, str. 77-96.

Low Pay Commission (2015), *National Minimum Wage*.

MaCurdy, T. (2015.): How Effective Is the Minimum Wage at Supporting the Poor?, of *Political Economy*, Vol. 123, No. 2, str. 497-545

Manning, A. (2012.): *Minimum wage: maximum Impact*, Resolution Foundation.

Marx I., Nolan B. (2014) *In-Work Poverty*. U: Cantillon Bea i Vandemboucke Frank *Reconciling Work And Poverty Reduction*. Oxford University Press, New York 2014., 131-157.

Marx, I., Marchal, S., Nolan, B. (2012.): Mind the gap: Net incomes of minimum wage workers in the EU and the US, Discussion Paper series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 6510, IZA Discussion Paper No. 6510.

Minimum Wage Study Commission: *Report Of The Minimum Wage Study Commission*, Washington, D.C., United States, svibanj 1981. [http://openlibrary.org/books/OL3920787M/Report\\_of\\_the\\_Minimum\\_Wage\\_Study\\_Commission](http://openlibrary.org/books/OL3920787M/Report_of_the_Minimum_Wage_Study_Commission)

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (2015.) Izvješće o praćenju primjene Zakona o radu. Zagreb, 2015.

Mrnjavac, Ž., Blažević, S. (2014.) Is Minimum Wage a Good Policy for Poor Workers in Croatia?, *Management : journal of contemporary management issues*. 19, 1, str. 17-43.

Nestić, D. (2009.) Plaće u Hrvatskoj: trendovi, problemi i očekivanja. U: Franičević, V., Puljiz, V. (ur.) *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*, Zagreb : Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo ; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 165-195.

Nestić, D. (2010.) Croatia: Moving towards a more active minimum wage policy. U: Vaughan-Whitehead, D. (ur.) *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. Chaterham ; Geneva, Edward Elgar ; International Labour Office, str. 85-112.

Nestić, D., Rašić Bakarić, I. (2010.) Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe - National Report Croatia, 2010. (izvješće)., <http://www.eizg.hr/en-US/Minimum-Wage-Systems-and-Changing-Industrial-Relations-National-Report-Croatia-634.aspx>

Neumark, D., Salas, I., Wascher, W. (2014.): More on recent evidence on the effects of minimum wages in the United States, *IZA Journal of Labor Policy*, 3:24, <http://www.izajolp.com/content/3/1/24>

Neumark, D., Wascher, W. (2006.): Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research, National Bureau of Economic Research Working Paper 12663. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, <http://www.nber.org/papers/w12663>

Neumark, D., Wascher, W. L. (2008.): Minimum wages, The MIT Press, United States.

Potočnjak. Pravno uređenje najniže plaće (Minimum Wage Regulation), (2009.) Employment Relationship, Minimum Wage and Legal Position of Managing Directors, Hrvatska udruga menadžera - GROMA, Zagreb, Croatia.

Prasch, R.E. (1996.): In Defense of the Minimum Wage, *Journal of Economic Issues*, Vol. 30, No. 2, str. 391-397

Puljiz V. (2005) Povijest socijalne politike. U: Puljiz V. Bežovan G. Šućur Z. i Zrinščak S. *Socijalna politika. Povijest. Sustavi. Pojmovnik*. Pravno fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb 2005, 19-169.

Riley, Rosazza Bondibene (2013) National Minimum Wage: Impact on Low-paying Companies, u: Low Pay Commission Research.

Rožman, K. (2009.) Zakon o minimalnoj plaći - dvojbe u načinu utvrđivanja minimalne plaće. *Radno pravo*, 6, str. 19-25.

Schmitt, J. (2014.): Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? Cepr.

Standing G. (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, London.

State Borders: Estimates Using Contiguous Counties, *Review of Economics and Statistics*. Vol. 92 (4), str. 945-64.

Šućur Z., Družić. O, Kletečki Radović M. i Babić Z. (2015) *Siromaštvo i dobrobit djece predškolske dobi u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: UNICEF. Dostupno na: [www.unicef.hr/upload/.../Publikacija\\_Siromastvo\\_Unicef\\_2015\\_online.pdf](http://www.unicef.hr/upload/.../Publikacija_Siromastvo_Unicef_2015_online.pdf)

Wolfson, P., Belman, D (2014.): *What Does the Minimum Wage Do?* Kalamazoo, MI: Upjohn Institute for Employment Research.

Zakon o socijalnoj skrbi. *Narodne novine*, br., 157/2013 i 99/2015.

**Dodatak:**  
**IZABRANI STRUKTURNO-POSLOVNI POKAZATELJI PODUZEĆA  
U SEKTORIMA S NISKIM PLAĆAMA**

Tablica D1. Broj poduzeća u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014.

|   | 2008.  | 2009.  | 2010.  | 2011.  | 2012.  | 2013.  | 2014.* | <u>2014.</u><br><u>2008.</u> |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|
| Proizvodnja tekstila  | 719    | 776    | 603    | 539    | 496    | 487    | 478    | 66,5%                        |
| Proizvodnja odjeće  | 1.561  | 1.652  | 1.510  | 1.311  | 1.184  | 1.102  | 941    | 60,3%                        |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 321    | 332    | 259    | 234    | 214    | 205    | 191    | 59,5%                        |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 2.231  | 2.360  | 2.050  | 1.893  | 1.797  | 1.764  | 1.718  | 77,0%                        |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 1.426  | 1.512  | 1.381  | 1.270  | 1.232  | 1.188  | 1.162  | 81,5%                        |
| Proizvodnja namještaja  | 750    | 818    | 1.077  | 1.051  | 1.020  | 1.008  | 949    | 126,5%                       |
| Gradnja zgrada  | 8.953  | 9.703  | 9.402  | 8.629  | 7.864  | 7.283  | 6.652  | 74,3%                        |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 14.499 | 15.937 | 14.087 | 12.297 | 11.310 | 10.993 | 10.806 | 74,5%                        |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 21.667 | 23.499 | 20.871 | 18.604 | 17.464 | 16.629 | 17.736 | 81,9%                        |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 16.150 | 17.670 | 16.838 | 15.791 | 15.041 | 15.288 | 16.963 | 105,0%                       |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 124    | 146    | 171    | 185    | 172    | 178    | 168    | 135,5%                       |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 1.091  | 1.295  | 1.269  | 1.209  | 1.244  | 1.320  | 1.487  | 136,3%                       |

*Napomena:* Broj poduzeća je broj pravnih i fizičkih osoba registriranih u Statističkom poslovnom registru koje su bile aktivne barem dio izvještajnog razdoblja. Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije). \* Privremeni podaci.

Izvor: Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća).

Tablica D2. Promet u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. (u milijunima kuna)

|   | 2008.   | 2009.  | 2010.  | 2011.  | 2012.  | 2013.  | 2014.* | <u>2014.</u><br><u>2008.</u> |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|
| Proizvodnja tekstila  | 1.517   | 1.472  | 2.088  | 2.315  | 2.211  | 2.121  | 2.260  | 149,0%                       |
| Proizvodnja odjeće  | 4.403   | 3.917  | 3.260  | 3.324  | 2.940  | 2.665  | 2.949  | 67,0%                        |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 2.221   | 2.153  | 2.593  | 2.949  | 2.939  | 3.025  | 3.641  | 163,9%                       |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 5.148   | 4.131  | 4.085  | 4.529  | 4.628  | 5.007  | 5.730  | 111,3%                       |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 5.874   | 5.119  | 5.117  | 5.540  | 5.215  | 5.291  | 5.638  | 96,0%                        |
| Proizvodnja namještaja  | 3.697   | 3.129  | 3.094  | 3.152  | 3.331  | 3.034  | 3.072  | 83,1%                        |
| Gradnja zgrada  | 33.469  | 30.524 | 21.762 | 19.026 | 16.629 | 15.317 | 15.756 | 47,1%                        |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 17.654  | 15.993 | 12.397 | 10.948 | 10.173 | 10.032 | 10.412 | 59,0%                        |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 100.982 | 91.338 | 86.339 | 88.468 | 88.563 | 92.437 | 92.925 | 92,0%                        |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 7.763   | 8.177  | 7.650  | 7.678  | 7.307  | 11.323 | 11.859 | 152,8%                       |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 1.453   | 1.456  | 1.525  | 1.517  | 1.420  | 1.265  | 1.173  | 80,7%                        |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 1.326   | 1.379  | 1.367  | 1.398  | 1.386  | 1.343  | 1.348  | 101,7%                       |

*Napomena:* Promet obuhvaća obračunate prihode od prodaje proizvoda, roba i usluga trećim stranama, bez odbitnog PDV-a. Isključeni su financijski, ostali i izvanredni prihodi. Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije). \* Privremeni podaci.

Izvor: Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća).



Tablica D3. Dodana vrijednost u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. (u milijunima kuna)

|   | 2008.  | 2009.  | 2010.  | 2011.  | 2012.  | 2013.  | 2014.* | <u>2014.</u><br><u>2008.</u> |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|
| Proizvodnja tekstila  | 589    | 470    | 495    | 547    | 532    | 466    | 505    | 149,0%                       |
| Proizvodnja odjeće  | 1.730  | 1.572  | 1.386  | 1.341  | 1.147  | 1.083  | 1.171  | 67,0%                        |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 680    | 455    | 691    | 745    | 736    | 700    | 863    | 163,9%                       |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 1.389  | 1.260  | 874    | 1.211  | 1.268  | 1.342  | 1.578  | 111,3%                       |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 1.477  | 1.402  | 1.283  | 1.321  | 1.244  | 1.170  | 1.304  | 96,0%                        |
| Proizvodnja namještaja  | 1.249  | 1.016  | 1.011  | 971    | 881    | 878    | 907    | 83,1%                        |
| Gradnja zgrada  | 8.207  | 7.174  | 5.285  | 4.142  | 3.375  | 3.421  | 3.637  | 47,1%                        |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 6.145  | 5.791  | 4.360  | 3.720  | 3.353  | 3.306  | 3.470  | 59,0%                        |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 15.581 | 14.211 | 13.387 | 13.089 | 12.373 | 12.956 | 14.192 | 92,0%                        |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 2.906  | 3.015  | 2.659  | 2.536  | 2.436  | 4.195  | 4.307  | 152,8%                       |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 1.041  | 1.114  | 1.104  | 1.152  | 1.083  | 980    | 878    | 80,7%                        |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 836    | 875    | 858    | 866    | 805    | 785    | 796    | 101,7%                       |

*Napomena:* Dodana vrijednost prema troškovima proizvodnih čimbenika je bruto zarada od poslovnih aktivnosti poduzeća prilagođena za operativne subvencije i indirektno poreze, izračunata u bruto izrazu (bez oduzimanja amortizacije). Prihod i rashod klasificiran kao financijski isključen je iz dodane vrijednosti. Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije).\* Privremeni podaci.

Izvor: Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća).

Tablica D4. Bruto poslovni višak u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. (u milijunima kuna)

|   | 2008. | 2009. | 2010. | 2011. | 2012. | 2013. | 2014.* | <u>2014.</u><br><u>2008.</u> |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------------------------------|
| Proizvodnja tekstila  | 170   | 105   | 183   | 223   | 215   | 195   | 229    | 135,2%                       |
| Proizvodnja odjeće  | 421   | 366   | 222   | 269   | 198   | 214   | 254    | 60,4%                        |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 211   | 21    | 171   | 198   | 233   | 135   | 207    | 98,0%                        |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 389   | 362   | 36    | 350   | 425   | 466   | 641    | 164,8%                       |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 656   | 600   | 526   | 564   | 493   | 448   | 551    | 83,9%                        |
| Proizvodnja namještaja  | 436   | 291   | 319   | 285   | 204   | 232   | 284    | 65,3%                        |
| Gradnja zgrada  | 4.145 | 3.239 | 2.048 | 1.369 | 946   | 1.229 | 1.468  | 35,4%                        |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 2.798 | 2.433 | 1.552 | 1.289 | 1.098 | 1.117 | 1.218  | 43,6%                        |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 5.974 | 4.785 | 4.562 | 4.259 | 3.567 | 4.105 | 4.994  | 83,6%                        |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 880   | 724   | 437   | 380   | 395   | 1.532 | 1.257  | 142,7%                       |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 144   | 200   | 171   | 187   | 152   | 151   | 52     | 35,9%                        |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 189   | 189   | 154   | 167   | 124   | 157   | 159    | 84,2%                        |

*Napomena:* Bruto poslovni višak odgovara višku stvorenom iz poslovnih djelatnosti poduzeća nakon što se podmire troškovi osoblja. Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije). \* Privremeni podaci.

Izvor: Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća).

Tablica D5. Plaće i nadnice u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014. (u milijunima kuna)

|   | 2008. | 2009. | 2010. | 2011. | 2012. | 2013. | 2014.* | <u>2014.</u><br><u>2008.</u> |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------------------------------|
| Proizvodnja tekstila  | 359   | 312   | 267   | 274   | 272   | 234   | 236    | 65,8%                        |
| Proizvodnja odjeće  | 1.119 | 1.025 | 993   | 910   | 812   | 749   | 782    | 69,9%                        |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 406   | 375   | 453   | 476   | 440   | 498   | 571    | 140,5%                       |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 859   | 771   | 721   | 731   | 724   | 754   | 806    | 93,8%                        |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 699   | 689   | 645   | 644   | 648   | 620   | 647    | 92,5%                        |
| Proizvodnja namještaja  | 699   | 617   | 594   | 584   | 584   | 558   | 536    | 76,7%                        |
| Gradnja zgrada  | 3.528 | 3.402 | 2.792 | 2.359 | 2.080 | 1.885 | 1.864  | 52,8%                        |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 2.928 | 2.920 | 2.432 | 2.023 | 1.903 | 1.853 | 1.948  | 66,5%                        |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 8.262 | 8.113 | 7.583 | 7.504 | 7.552 | 7.655 | 7.930  | 96,0%                        |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 1.740 | 1.974 | 1.901 | 1.781 | 1.725 | 2.276 | 2.615  | 150,3%                       |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 774   | 790   | 796   | 827   | 802   | 725   | 715    | 92,3%                        |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 550   | 597   | 605   | 583   | 577   | 535   | 548    | 99,6%                        |

*Napomena:* Plaće i nadnice su ukupne nadoknade, u gotovini ili naravi, plative zaposlenicima u zamjenu za rad obavljen u obračunskom razdoblju, uključujući troškove poreza i doprinosa iz plaća. Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije).\* Privremeni podaci.

Izvor: Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća).

Tablica D6. Broj zaposlenih osoba u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014.

|   | 2008.   | 2009.   | 2010.   | 2011.   | 2012.   | 2013.   | 2014.*  | <u>2014.</u><br><u>2008.</u> |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------------|
| Proizvodnja tekstila  | 6.900   | 6.167   | 5.727   | 5.385   | 4.941   | 4.755   | 4.679   | 67,8%                        |
| Proizvodnja odjeće  | 27.544  | 24.755  | 22.381  | 22.067  | 19.117  | 18.239  | 17.098  | 62,1%                        |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 9.522   | 8.728   | 9.643   | 9.804   | 9.181   | 10.643  | 11.382  | 119,5%                       |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 19.765  | 17.727  | 16.016  | 15.722  | 15.873  | 16.008  | 16.965  | 85,8%                        |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 11.661  | 11.412  | 10.887  | 10.490  | 10.011  | 10.018  | 10.538  | 90,4%                        |
| Proizvodnja namještaja  | 13.101  | 11.702  | 11.944  | 11.511  | 11.178  | 10.627  | 9.883   | 75,4%                        |
| Gradnja zgrada  | 61.571  | 60.148  | 52.291  | 46.518  | 41.866  | 38.179  | 37.264  | 60,5%                        |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 61.896  | 62.880  | 52.192  | 44.421  | 41.402  | 40.010  | 45.383  | 73,3%                        |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 151.560 | 149.294 | 140.093 | 135.799 | 134.103 | 132.413 | 145.831 | 96,2%                        |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 60.330  | 63.323  | 61.105  | 58.516  | 58.648  | 60.709  | 83.328  | 138,1%                       |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 13.877  | 14.302  | 14.744  | 14.807  | 15.651  | 15.206  | 14.341  | 103,3%                       |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 11.171  | 11.415  | 12.332  | 12.391  | 13.006  | 12.009  | 12.947  | 115,9%                       |

*Napomena:* Broj zaposlenih osoba jest ukupan broj osoba koje rade u poduzeću (uključujući vlasnike koji rade, ortakke koji redovito rade u jedinici, neplaćene obiteljske radnike i volontere), kao i osoba koje rade izvan poduzeća kojem pripadaju, a koje ih plaća. Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije). \* Privremeni podaci.

Izvor: Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća).

Tablica D7. Broj plaćenih zaposlenika u sektorima s niskim plaćama, 2008.-2014.

|   | 2008.   | 2009.   | 2010.   | 2011.   | 2012.   | 2013.   | 2014.*  | <u>2014.</u><br><u>2008.</u> |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------------|
| Proizvodnja tekstila  | 6.228   | 5.447   | 5.305   | 5.033   | 4.627   | 4.473   | 4.399   | 70,6%                        |
| Proizvodnja odjeće  | 25.963  | 22.942  | 21.253  | 21.227  | 18.371  | 17.587  | 16.566  | 63,8%                        |
| Proizvodnja kože i srodnih proizvoda                            | 9.107   | 8.283   | 9.482   | 9.680   | 9.076   | 10.533  | 11.253  | 123,6%                       |
| Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja       | 17.988  | 15.820  | 14.656  | 14.531  | 14.793  | 15.004  | 15.987  | 88,9%                        |
| Proizvodnja proizvoda od gume i plastike                        | 10.679  | 10.370  | 10.078  | 9.800   | 9.342   | 9.394   | 9.937   | 93,1%                        |
| Proizvodnja namještaja  | 12.706  | 11.205  | 11.384  | 10.994  | 10.665  | 10.138  | 9.433   | 74,2%                        |
| Gradnja zgrada  | 56.161  | 53.777  | 47.055  | 41.967  | 37.978  | 34.752  | 34.222  | 60,9%                        |
| Specijalizirane građevinske djelatnosti                         | 50.504  | 50.079  | 41.788  | 35.808  | 33.766  | 32.843  | 38.404  | 76,0%                        |
| Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima | 134.796 | 130.366 | 125.314 | 123.346 | 122.873 | 122.030 | 134.149 | 99,5%                        |
| Djelatnosti pripreme i usluživanja hrane i pića                 | 46.311  | 47.802  | 47.271  | 46.008  | 47.220  | 49.591  | 70.979  | 153,3%                       |
| Zaštitne i istražne djelatnosti                                 | 13.799  | 13.834  | 14.656  | 14.728  | 15.574  | 15.141  | 14.100  | 102,2%                       |
| Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada (čišćenje)    | 10.261  | 10.302  | 11.475  | 11.639  | 12.254  | 11.259  | 12.072  | 117,6%                       |

*Napomena:* Broj plaćenih zaposlenika je definiran kao broj osoba koje s poduzećem imaju ugovor o zaposlenju (koji može biti formalni ili neformalni) i rade za poduzeće u zamjenu za naknadu u novcu ili u naravi, bez obzira na to gdje je rad izvršen (unutar ili izvan poduzeća). Obuhvaćene su i pravne i fizičke osobe (obrtnici i slobodne profesije).\* Privremeni podaci.

Izvor: Državni zavod za statistiku (Baza podataka: Strukturno-poslovni pokazatelji poduzeća).

