STATISTIČKA ANALIZA KRETANJA PLAĆA I CIJENA U REPUBLICI HRVATSKOJ OD 2000. DO 2015. GODINE

Kusić, Karla

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

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

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:859696

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

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

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

STATISTIČKA ANALIZA KRETANJA PLAĆA I CIJENA U REPUBLICI HRVATSKOJ OD 2000. DO 2015. GODINE

Mentor:
Prof. dr. sc. Snježana Pivac

Student:
Karla Kusić
4120515

Split, kolovoz, 2016. godina

SADRŽAJ:

1. UVOD 2
2. STATISTIČKE METODE 3
2.1. Pojam statistike 3
2.2. Faze statističkog istraživanja 3
2.2.1. Prikupljanje statističkih podataka 4
2.2.2. Grupiranje, tabelarno i grafičko prikazivanje statističkih podataka 5
2.2.3. Grafičko prikazivanje statističkih nizova 8
3. CIJENE I PLAĆE 10
3.1. Cijene 10
3.2. Plaće 17
4. ANALIZA KRETANJA CIJENA I PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ 27
4.1. Analiza kretanja plaća 27
4.2. Analiza kretanja cijena 42
5. ZAKLJUČAK 48
LITERATURA 49
POPIS TABLICA 50
POPIS GRAFIKONA 50
SAŽETAK 52
SUMMARY 53

1. UVOD

Tema ovog rada je statistička analiza kretanja cijena i plaća u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2000. do 2015. godine. Tijekom istraživanja i analiziranja cijena i plaća koristi se različita stručna i znanstvena literatura, te podaci statističkih ljetopisa.

Cilj rada je dati detaljan prikaz kretanja plaća i cijena s obzirom na različite varijable kao što su spol, djelatnost i slično, odnosno cilj je pomoću relevantnih metoda statističke analize utvrditi trend kretanja cijena i plaća u Republici Hrvatskoj.

Rad je podijeljen u pet poglavlja uključujući uvodni dio i zaključak. Nakon uvodnog dijela u kojem su objašnjeni ciljevi rada, slijedi dio koji iznosi teoretske aspekte statistike i statističkih metoda.

Nakon toga slijedi dio vezan za teoretske aspekte plaća i cijena u Republici Hrvatskoj nakon čega su u četvrtom poglavlju statistički analizirani podatci prikupljeni iz odgovarajućih izvora o plaćama u Hrvatskoj.

Zatim slijedi analiza cijena gdje se najviše raspravlja o potrošačkim cijenama i njihov utjecaj na određenu djelatnost.

Završno poglavlje odnosi se na zaključna razmatranja nakon čega slijedi popis tablica, slika i grafikona.

2. STATISTIČKE METODE

2.1. Pojam statistike

Posebna znanstvena disciplina koja na organiziran način pristupa prikupljanju, selekciji, grupiranju, prezentaciji i analizi informacija ili podataka, te interpretiranju rezultata provedene analize, a u svrhu realizacije postavljenih istraživačkih ciljeva zove se statistika.[1]

Statističke metode i tehnike primjenjuju se u širokom području ekonomije (kako u području poslovne ekonomije, tako i u području bavljenja makroekonomskim sustavima na različitim razinama – regionalnoj, nacionalnoj, međunarodnoj), u raznim segmentima i na različitim razinama obrazovanja, u zdravstvu, kulturi, sportu, politici i drugim područjima.

Statistika kao posebna znanstvena disciplina uključuje dva specifična segmenta: deskriptivnu i inferencijalnu statistiku. Deskriptivna statistika temelji se, dakle, na tzv. potpunom obuhvatu statističkog skupa, te primjenom odgovarajućih tehnika sirovu statističku građu svodi na lakše razumljivu i svrsishodnu formu. Sirovi podaci organiziraju se u distribucije frekvencija, prezentiraju se odgovarajućim grafikonima, te se na taj način pripremaju za detaljniju analizu. Inferencijalna statistika temelji se na parcijalnom (nepotpunom) obuhvatu statističkog skupa ili populacije.[2]

Statističko poimanje populacije uključuje skupove kako pojedinaca ili subjekata, tako i skupove predmeta – objekata ili pak skupove mjerenja. S obzirom da bi potpuni statistički obuhvat nekih izrazito ″masovnih″ ili ″masivnih″ pojava ili procesa rezultirao troškovima većim od korisnosti rezultata istraživanja, iz ukupne populacije izdvaja se manji broj jedinica u uzorak, odnosno obavlja se samo manji broj opažanja koja također tvore uzorak.

2.2. Faze statističkog istraživanja

Temeljne faze statističkog istraživanja usko su vezane s definicijom statistike kao znanstvene discipline. To znači da statističko istraživanje općenito obuhvaća:[3]

a) organizirano prikupljanje statističkih podataka;
b) sređivanje, odnosno grupiranje statističkih podataka;
c) tabelarno i grafičko prikazivanje statističkih podataka;

[1] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 1.
[2] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 3.
[3] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 13.

d) statističku analizu i interpretaciju rezultata provedene analize.

2.2.1. Prikupljanje statističkih podataka

Prikupljanje statističkih podataka prva je faza statističkog rada koji ima zadatak upoznati obilježja pojedinačnih elemenata precizno definiranog statističkog skupa. Od obuhvata i kvalitete faze prikupljanja podataka ovisi uspješnost provedbe ostalih faza statističkog istraživanja. Nepotpune i neistinite informacije do kojih bi se došlo u ovoj fazi značile bi da konačan rezultat statističkog istraživanja sadrži grešku. Greška u podacima može biti *sistematska* i *slučajna*. Prva je rezultat pogrešnog mjerenja izazvana subjektivnim ili objektivnim razlozima. Slučajna greška se ne javlja kod svakog mjerenja niti se javlja istim intenzitetom, zbog čega ju je teško precizno odrediti-identificirati i još teže eliminirati iz statističkih podataka.[4]

Prikupljanje statističkih podataka može se obaviti različitim postupcima.[5]*U ovisnosti o prirodi promatrane pojave ili procesa* do podataka se dolazi promatranjem ili provođenjem odgovarajućeg eksperimenta.

U ovisnosti o vremenu nužnom za prikupljanje podataka može se govoriti o dva temeljna pristupa: a) onom koji se bavi snimanjem stanja pojave u točno određenom trenutku; b) onom koji se bavi promatranjem i registriranjem-evidentiranjem promjena pojave u kraćem ili duljem vremenskom razdoblju.

U ovisnosti o karakteru izvora statističke podatke se može dijeliti na: a) primarne, i b) sekundarne. Primarni podaci prikupljaju se u skladu s unaprijed definiranim ciljevima statističkog istraživanja, i to neposrednim promatranjem svojstava jedinica statističkog skupa. Sekundarni podaci su oni koji se pribavljaju iz već postojećih baza podataka različitih državnih ustanova. Na primjer, u Hrvatskoj su to: Državni zavod za statistiku, Zavod za platni promet, Hrvatska narodna banka, i slične institucije.

Pojedinačne metode prikupljanja statističkih podataka su:[6]

a) brojanje,
b) mjerenje,
c) ocjenjivanje,

[4] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 13.
[5] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 14.
[6] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 15.

d) evidentiranje,
e) anketiranje ili intervjuiranje, i slično.

Brojanjem se prikupljaju podaci, na primjer, o broju djelatnika zaposlenih u pojedinim organizacijskim jedinicama poduzeća, te se tako formira osnova za analizu postojeće organizacijske strukture.

Mjerenjem se dolazi do podataka, na primjer, o trajanju telefonskih razgovora, te se tako omogućava naplata usluga od potrošača, ali i analiza stupnja korištenja telefonskih utjecaja.

Ocjenjivanje je postupak kojim se određuje kvaliteta provedbe određenih zadataka, odnosno poslova. Iz toga proizlazi mogućnost rangiranja pojedinačnih elemenata statističkog skupa od najnepovoljnije do najpovoljnije ocjene kvalitete.

Prethodno navedene metode obično prati *evidentiranje podataka*, a posebno kada je riječ o kontinuiranom praćenju kretanja promatrane pojave u duljem ili kraćem vremenskom razdoblju. Za potrebe evidencije posebno se uređuju obrasci, knjige evidencije, ili pak kartoteke.

Anketa ili intervju je metoda prikupljanja podataka kojom se uz pomoć unaprijed pripremljenih upitnika dobivaju tražene informacije od ispitanika, vezane za promatrano obilježje statističkog skupa, i to u obliku odgovora na postavljena pitanja.

2.2.2. Grupiranje, tabelarno i grafičko prikazivanje statističkih podataka

Grupiranje statističkih podataka postupak je raščlambe statističkog skupa na određeni broj grupa ili podskupova prema prethodno utvrđenim modalitetima danog obilježja i uz poštivanje principa isključivosti i iscrpnosti.[7]

Isključivo će grupiranje biti u slučaju da svaki element statističkog skupa može pripadati samoj jednoj grupi (podskupu). *Iscrpnost* podrazumijeva da svaki element statističkog skupa mora biti dijelom jedne od predviđenih grupa (podskupova) tj. ne smije ostati niti jedan element koji ne bi bio obuhvaćen postupkom grupiranja.

Broj elemenata statističkog skupa u jednoj grupi, odnosno broj koji pokazuje intenzitet pojavnosti određenog modaliteta promatranog obilježja naziva se apsolutnom frekvencijom. Tabelarno i grafičko prikazivanje statističkih podataka treća je faza sređivanja sirove

[7] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 16.

statističke građe koja ima za cilj da na jasan, cjelovit i pregledan način prezentira rezultate provođenja prethodne dvije faze tj. rezultate prikupljanja i grupiranja statističkih podataka. Pored vizualne prezentacije statističkih informacija, tablice i grafikoni služe i kao pomoćno sredstvo istraživanja, odnosno analize promatranih pojava.

Statističke tablice su jedne od najpreglednijih formi prikazivanja podataka. Svaka statistička tablica mora imati: naslov, tekstualni dio, brojčani ili numerički dio i izvor podataka. Naslov tablice mora biti kratak i istovremeno jasan u definiranju statističkog skupa. Tekstualni dio sastoji se od dva dijela: zaglavlja ili tumača stupaca i predstupca ili tumača redaka.[8]

Zaglavlje je prvi redak tablice koji služi za tumačenje brojeva u stupcima tablice. Ukoliko tablica ima više stupaca u zaglavlje se, pored općeg tumača stupaca, uvodi posebna oznaka svakog stupca. Pored tekstualne oznake, svaki stupac može biti označen i odgovarajućim brojem. Predstupac je prvi stupac tablice koji služi za tumačenje brojeva koji se nalaze u redcima tablice.

Kakav će oblik imati statistička tablica ovisit će o prikupljenim statističkim podacima, tj. o tome jeli jedan ili više statističkih skupova promatrano prema jednom ili više obilježja. S obzirom na to razlikuju se:[9]

a) jednostavne tablice, te
b) složene tablice koje mogu biti: - skupne, i

- kombinirane.

Jedan statistički niz, nastao grupiranjem jednog statističkog skupa prema jednom obilježju, prikazuje se u jednostavnoj statističkoj tablici.

Složenom statističkom tablicom prikazuju se dva ili više statističkih nizova. Ukoliko se složenom tablicom prikazuju dva ili više statističkih nizova nastalih grupiranjem dva ili više statističkih skupova prema istom obilježju tada se radi o *skupnoj tablici*.

Ako se, pak, u složenoj tablici prikazuju dva ili više statističkih nizova nastalih grupiranjem istog statističkog skupa prema dva ili više obilježja istovremeno, tada se radi o *kombiniranoj tablici*.

[8] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 17.
[9] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 19.

Grafički prikazi, slično kao i statističke tablice, sredstva su deskriptivne statistike kojima se nastoji na relativno jednostavan i pregledan način, uz pomoć različitih geometrijskih likova, prezentirati osnovne karakteristike statističkog niza. Statistički podaci predstavljeni grafičkim prikazima razumljiviji su i pregledniji u odnosu na njihovo predstavljanje tablicom.

Svaki statistički grafikon ima: naslov, oznake mjernih jedinica promatranog(ih) obilježja, oznake modaliteta, po potrebi tumač ili legendu, te izvor podataka. Tri su skupine grafičkih prikaza:[10]

- površinski grafikoni,
- linijski grafikoni, i
- kartogrami.

Numerički statistički niz nastaje grupiranjem jedinica statističkog skupa prema numeričkom obilježju.[11] Grupiranjem prema numeričkom obilježju dobivaju se grupe različitog stupnja jačine ili intenziteta. Broj kojim je izražen određeni stupanj intenziteta zove se *vrijednost numeričkog obilježja*, a grupe se u pravilu nižu od manjih prema većim vrijednostima obilježja. Ako numeričko obilježje može poprimiti samo nekolicinu brojčanih vrijednosti, tada svaka ta vrijednost može predstavljati posebnu grupu. Ovaj slučaj karakterističan je za diskretno (diskontinuirano) numeričko obilježje.

Ako diskretno numeričko obilježje ima više različitih brojčanih vrijednosti tada se za vrijednosti koje se pojavljuju više puta formiraju posebne grupe, a za vrijednosti koje se pojavljuju manje puta formiraju se zajedničke grupe koje se još nazivaju „razredi". Formiranjem razreda postiže se veća preglednost, ali se u isto vrijeme gubi na preciznosti i potpunosti statističkih informacija.[12]

Kontinuirano numeričko obilježje teorijski poprima vrijednost iz nekog intervala zbog čega se modaliteti tog obilježja uvijek formiraju kao razredi.

Razredi numeričkog obilježja su u pravilu zatvoreni tj. imaju donju i gornju granicu. No, postoje slučajevi kada prvi razred nema donju ili posljednji razred nema gornju granicu. Takvi razredi su *otvoreni*.[13]

[10] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 19.
[11] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 29.
[12] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 30.
[13] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 32.

2.2.3. Grafičko prikazivanje statističkih nizova

Nominalni statistički nizovi formiraju se grupiranjem elemenata statističkog skupa prema modalitetima odgovarajućeg nominalnog obilježja.[14] Nominalni niz, kao i ostali statistički nizovi, sastoje se od dva stupca: u prvom su dani modaliteti, a u drugom apsolutne frekvencije. Modaliteti nominalnog obilježja izražavaju se uz pomoć atributa, kategorija, slovnih oznaka i slično, a navode se najčešće abecednim redom, prema veličini frekvencija ili pak prema općeprihvaćenim klasifikacijskim ili nomenklaturnim listama.

Nominalni statistički nizovi grafički se prikazuju površinskim grafikonom. Najčešći površinski grafikoni su: jednostavni, dvostruki i višestruki stupci, strukturni stupci, strukturni krugovi i polukrugovi. Slično kao i statistička tablica, grafikon sadrži numeričku oznaku, naslov i izvor podataka. Ukoliko postoji potreba ispod grafikona se navode dodatne napomene i objašnjenja.

Kao što je već prije navedeno, numerički statistički niz nastaje grupiranjem jedinica statističkog skupa prema numeričkom obilježju.

U slučaju negrupiranog numeričkog niza, uz uvjet relativno malog broja pojedinačnih vrijednosti promatrane numeričke varijable, može se primijeniti grafički prikaz „pomoću točaka“, a u novije vrijeme sve popularniji je *S-L dijagram*, odnosno „deblo i list“. Prednost ovih prikaza je njihova, u većini slučajeva, potpuna informativnost. Ograničenje ovih prikaza je što se u slučaju velikog broja pojedinačnih vrijednosti promatranog numeričkog obilježja ili pak velikog broja jedinica statističkog skupa gubi na preglednosti.[15]

U slučaju grupiranih numeričkih statističkih nizova ili distribucija frekvencija radi grafičkog prikazivanja koriste se površinski grafikoni, odnosno *histogrami*, te linijski grafikoni, odnosno *poligoni frekvencija.*

Histogram je jedan od najčešće korištenih grafikona koji opisuje distribuciju frekvencija pomoću stupaca visina kojih je proporcionalna s odgovarajućom frekvencijom. Ako je riječ o diskretnoj numeričkoj varijabli, uz modalitete koji su izraženi pojedinačnim i uzastopnim vrijednostima, baze stupaca histograma bit će jednake, pa će površina svakog stupca biti proporcionalna odgovarajućim frekvencijama.[16]

[14] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 20.
[15] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 33.
[16] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 35.

Ako je pak riječ o diskretnoj ili diskontinuiranoj varijabli, s modalitetima koji su izraženi razredima, moguća su dva slučaja: prvi, kada su razredi jednake veličine, te drugi, kada su razredi različite veličine.

Poligon frekvencija u uskoj je vezi s histogramom pa se jednostavno može konstruirati na postojećem histogramu tako da se crtama spoje sredine vrhova stupaca histograma. Prednost poligona frekvencija u odnosu na histogram je to što dopušta izravnu usporedbu dviju ili više distribucija frekvencija uz uvjet da su iste nastale grupiranjem jedinica odgovarajućih statističkih skupova prema istom obilježju i na isti način.[17]

[17] Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet Split, Split, 2009, str 38.

3. CIJENE I PLAĆE

3.1. Cijene

Cijena je vrijednosni izraz neke robe ili usluge. One koordiniraju odluke proizvođača i potrošača na tržištu roba i usluga. U načelu, porast cijene povećava ponudu odnosno potiču proizvodnju dok niže cijene u načelu povećavaju potrošnju.

Kada se u ekonomskoj teoriji govori o vrijednosti nekog dobra, onda i ekonomisti, ali ne samo oni, poistovjećuju tržišnu cijenu tog dobra s njegovom vrijednošću. Međutim, to nije ispravno jer cijena odražava samo trenutačnu vrijednost razmjene ekonomskog dobra koja se u trenutku razmjene formirala na tržištu.

Suvremenik Warreb Buffett iznio je zanimljivu definiciju koja slikovito objašnjava razliku između cijene i vrijednosti dobra. On je rekao:"*Price is what you pay. Value is what you get"* ili u prijevodu:"*Cijena je ono što plaćamo, a vrijednost je ono što dobijemo."*[18]

Najveći doprinos raspravama o odnosu cijene i vrijednosti dao je sv. Toma Akvinski. Pravednu cijenu on definira kao cijenu koja osigurava „ekvivalenciju" razmjenske pravde *quantitas valoris*. To je cijena koja se formira na tržištu na kojem nema nikakvih prijevara ni monopolističkih elemenata. U suvremenoj ekonomskoj teoriji to je cijena koja se formira na tržištu potpune (perfektne) konkurencije koja proizvođaču pokriva sve troškove (implicitne i eksplicitne), a ne uključuje nikakav ekstraprofit. Ravnotežna cijena koja se formira na tržištu potpune (savršene) konkurencije najbliža je po definiciji pravednoj cijeni sv. Tome. Ona se najmanje razlikuje od cijene ekvivalencije vrijednosti razmijenjenih dobara. Dakle, da bi cijena nekog ekonomskog dobra najbolje održavala njegovu vrijednost, potrebno je da se ona formira na tržištu potpune (savršene) konkurencije.

Nužni uvjet za formiranje takve cijene jest tržište potpune (perfektne, savršene) konkurencije. A tržište potpune konkurencije postoji onda i samo onda kada su ispunjeni sljedeći uvjeti:[19]

1. velik broj prodavatelja i kupaca, od kojih nijedan nije dovoljno velik da bi mogao promjenom količine ili prodaje ili nabave utjecati na cijenu tog dobra;
2. proizvodi svih proizvođača su homogeni, tako da ih kupci ne razlikuju;

[18] Koprek, I., Calvert, A.: Vrijednost i cijene, Filozofsko-teološki institut Družbe Isusove, Zagreb, 2014. str 9.
[19] Koprek, I., Calvert, A.: Vrijednost i cijene, Filozofsko-teološki institut Družbe Isusove, Zagreb, 2014. str 13.

3. postoji savršena mobilnost proizvodnih čimbenika. To implicira potpunu slobodu ulaska u proizvodnju i izlaska iz nje potpunu slobodu pristupa tržištu;
4. potrošači, proizvođači i vlasnici proizvodnih resursa savršeno su informirani o sadašnjim i budućim cijenama dobara i proizvodnih faktora.

Kad su ispunjeni ti uvjeti (sva četiri uvjeta istodobno su ispunjena samo u teoriji), tada je funkcija potražnje s kojom se na tržištu suočava konkurencijski proizvođač horizontalna na razini tržišne cijene.

U stvarnom životu poduzeća se susreću sa nizom čimbenika koji su, svaki na svoj način, određena vrsta ograničenja koje poduzeće treba uzeti u obzir u kompleksnom procesu određivanja cijena. Neki od tih čimbenika nalaze se unutar poduzeća i na njih management poduzeća može u najvećoj mjeri djelovati, dok drugi djeluju izvan poduzeća i na njih management poduzeća ima vrlo malen ili gotovo nikakav utjecaj. Glavne skupine determinanti unutar poduzeća jesu: troškovi, profitni ciljevi poduzeća i rast poduzeća.[20]

Troškovi imaju vrlo zapaženu ulogu u procesu određivanja cijena. Ako poduzeće želi zaraditi na prodaji svojih proizvoda ili usluga, ono ne bi smjelo prodavati svoje proizvode ili usluge ispod vlastitih troškova proizvodnje.

Profitni ciljevi poduzeća mogu značajno utjecati na proces određivanja cijena jer se manageri u određivanju cijene vode mnogo složenijim ciljevima nego što su to jednostavno profit ili prodaja. Ciljevi poduzeća mogu biti: ostvarivanje maksimalno mogućeg profita na dugi rok, ostvarivanje maksimalno mogućeg profita na kratki rok, maksimiziranje povrata uloženih sredstava potencirano pritiscima vlasnika ili dioničara.

Rast poduzeća ima važnu ulogu u procesu određivanja cijena, jer odluči li se poduzeće za brzu politiku rasta bit će mu potrebna značajna sredstva za financiranje takve poslovne politike (investiranje u dugotrajnu i kratkotrajnu imovinu, kapital i rezerve, ali i značajna gotovina za financiranje dnevnog poslovanja).

Glavne skupine determinanti izvan poduzeća jesu: konkurencija, zakonodavstvo, kupci, promjene na tržištu i tehnologija.[21]

Konkurencija podrazumijeva da na tržištu na kojem se nalazi neko poduzeće postoje i drugi „igrači“. Oni se za pozicije na tržištu mogu boriti s proizvodima identičnim onima koje nudi

[20] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 204.
[21] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 206.

neko drugo poduzeće (proizvodi supstituti), proizvodima koji su indirektna konkurencija na tržištu postojećim proizvodima (reflektiraju na isti izvor sredstava kod potrošača), ili proizvodima čija cijena utječe na potražnju za proizvodima konkurentskog poduzeća.

Zakonodavstvo u mnogim zemljama izravno pogađa strategiju i politiku cijena pojedinih poduzeća. Pri tome utjecaj zakonodavstva djeluje u oba smjera: na povećanje, ali i na snižavanje cijena. [22]

Kupci imaju vrlo važan utjecaj na proces određivanja cijena. Valja spomenuti da će promjene u potražnji za pojedinim proizvodima utjecati na cijene u oba smjera. (...) Promjene u načinu života ili pojava drugih sličnih proizvoda-supstituta mogu utjecati na potrošače da od proizvoda koje rabe počnu zahtijevati dodatne koristi, što će opet imati utjecaj na cijenu proizvoda.

Promjene na tržištu snažno utječu na proces određivanja cijena. Pojava novih proizvoda može značajno ugroziti potražnju za etabliranim proizvodima na tržištu i na taj način bitno utjecati na smanjenje njihove potražnje (tržište osobnih računala, crno-bijeli i televizori u boji i sl.).

Tehnologija ima važan utjecaj na povećanje učinkovitosti proizvodnje, ali i na uvođenje novih načina kupnje. Sve učestalije prodaje preko televizije ili Interneta znatno su skratile vrijeme između proizvodnje i prodaje, ubrzale obrtaj novca, ali i omogućile poduzećima (ili ih prisile) da ponude proizvode po znatno nižim cijenama nego u klasični kanalima. [23]

Cijena robe koju traži ponuditelj robe uvijek je veća, ili jednaka njegovim troškovima proizvodnje. Isto tako, cijena robe je jednaka, ili manja od vrijednosti te robe za pojedinog kupca. Ako na tržištu postoji više konkurentskih prodavatelja i više kupaca cijena se formira na tržištu. Proizvođači koji imaju troškove proizvodnje veće od te tržišne cijene, mogu nastaviti prodaju samo uz gubitak. Kupcima, isto tako, svaka roba u određenom trenutku vrijedi određeni iznos, a oni kojima roba vrijedi manje od cijene neće je kupovati.

„Cijena proizvoda mijenja se tijekom vremena sa životnim ciklusom proizvoda. Kod novoga proizvoda odluka o njegovoj cijeni treba biti donesena prije nego proizvod bude pušten u

[22] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 206.
[23] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 207.

proizvodnju. Kako proizvod sazrijeva i prolazi kroz različite faze životnog ciklusa, dinamika ovog procesa će se očitovati na cijeni proizvoda.“[24]

Politika određivanja cijena treba odgovoriti na pitanje kako će se cijena koristiti kao element marketinškoga miksa. Pri tome razlikujemo nekoliko specifičnih politika određivanja cijena:[25]

- određivanje cijena za nove proizvode
- psihološko određivanje cijena
- određivanje cijena profesionalnih usluga
- promotivno određivanje cijena
- određivanje cijena na osnovi iskustva

Određivanje cijena za nove proizvode

Kada se određuju cijene za nove proizvode, moguće je postaviti dva osnovna cilja: pridobiti ciljno tržište da brzo isproba i prihvati novi proizvod, ili čim prije pokriti troškove nastale u procesu razvoja novog proizvoda. Primjenom strategije penetracije poduzeće određuje cijenu novom proizvodu ispod njegove vrijednosti. To ne znači da se nužno radi o jeftinim proizvodima, već je cijena u odnosu prema percipiranoj kvaliteti tih proizvoda niska. Ta je strategija karakteristična za poduzeće koje je lider u postizanju niskih troškova. (...) Strategija pobiranja vrhnja jest određivanje cijene za novi proizvod na relativno visokoj razini i njezino postupno snižavanje tijekom vremena. Cilj je te strategije brzo pokrivanje troškova nastalih u procesu razvoja novog proizvoda.

Psihološko određivanje cijena

Psihološkim određivanjem cijena poduzeća cijenu čine privlačnijom kupcima i ohrabruju ih na kupnju.

Prestižno određivanje cijena primjenjuje se kada proizvođač želi visokom cijenom proizvoda priopćiti potrošačima visoku kvalitetu i ekskluzivnost proizvoda.

Određivanje cijena nižim od okruglog broja. Iako ne postoje pouzdana istraživanja koja bi potkrijepila uvjerenje da cijene niže od okruglog broja uzrokuju veće količine prodaje, ipak poduzeća pribjegavaju toj taktici koja naglašava nisku cijenu a ne vrhunsku kvalitetu proizvoda.

[24] Radas, S.: Pricing strategy and learning, Izvorni znanstveni rad
[25] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 214.

Određivanje cijena skupini proizvoda podrazumijeva ponudu nekoliko proizvoda u paketu (skupini), i to po jednoj cijeni. Određivanje cijene skupini proizvoda pretpostavlja da će potrošači cijeniti to što jednom kupnjom dolaze do (više) različitih proizvoda.

U ovu skupinu određivanja cijena možemo uvrstiti običajno određivanje cijena tj. cjenovnu politiku koja je zasnovana na tradiciji. Proizvodi čija se cijena određuje na taj način jesu npr.: novine, slatkiši, brza hrana i sl. Cijena tih proizvoda u usporedbi s cijenama drugih proizvoda na istom tržištu , sporije se mijenja i dugo ostaje na istoj razini.

Određivanje cijena profesionalnih usluga

Zbog specifičnosti usluga, potrebno je mnogo vještine u određivanju njihovih cijena. Usluge su neopipljive i teško im je odrediti cijenu. Stoga je za određivanje cijene vrlo važna funkcija koja može pomoći uklanjanju kolebanja u potražnji, i to na dva načina. Prvi je uporaba nižih cijena kako bi se stimulirala potražnja u vremenu kada je ona niska (tzv. off-peak pricing). Drugi je način two-part pricing. Korisnici plaćaju fiksnu cijenu, kao što je npr. članarina, za mogućnost korištenja usluge, a naknadno plaćaju dodatni iznos svaki put kada se zaista koriste uslugom.[26]

Promotivno određivanje cijena

Cijena ima veliku ulogu u promotivnim naporima i često je u skladu s promocijom. Promotivno određivanje cijena može biti zasnovano na vodstvu u cijenama, prigodnom određivanju cijena i lažnim popustima. Izrazito visokom cijenom poduzeće može kupce upozoriti i na visoku kvalitetu proizvoda.[27]

Vodstvo u cijenama. Ponekad poduzeće određuje niske cijene (čak i niže od razine troškova) malom broju proizvoda kako bi privuklo kupce, uz pretpostavku da će prodaja proizvoda i usluga s normalno određenim cijenama nadoknaditi smanjene prihode nastale zbog primjene vodstva u cijenama.

Prigodno određivanje cijena. Mnoga se poduzeća da bi povećala svoju prodaju koriste različitim prigodama kao povodom za snižavanje cijena. Kao prigoda mogu poslužiti praznici, sezone ili različiti događaji (sezonska sniženja cijena, božićna sniženja i slično).

[26] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 216.
[27] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 217.

Općenito, prigodno određivanje cijena poduzeća bi trebala rabiti kad god dođe do zaostajanja u prodaji.

Lažni popust je neistinito komparativno sniženje cijena. Primjer takve cjenovne politike je oglašavanje da je proizvod koštao 25 kuna, a sada košta 19 kuna, iako je proizvod zaista i prije koštao 19 kuna.

Određivanje cijena na osnovi iskustva

Određivanje cijena na osnovi iskustva cjenovna je tehnika koja se oslanja na teoriju iskustvene krivulje, prema kojoj poduzeće, lider u ostvarivanju niskih troškova proizvodnje, može na temelju anticipiranih (budućih) troškova odrediti sadašnju cijenu proizvoda i pritom postići trenutačnu prednost u odnosu prema konkurenciji koja se zbog visokih troškova svoje proizvodnje s tim ne može nositi. Određivanje cijena na temelju iskustva opravdano je ako su zadovoljena tri uvjeta:[28]

- povećanje proizvodnje zaista značajno smanjuje troškove proizvodnje
- poduzeće je po svom iskustvu u proizvodnji ispred konkurencije
- potražnja je cjenovno elastična

Poduzeća mogu inicirati povećanje cijena u različitim situacijama. Najčešće se to događa u ovim okolnostima:[29]

- vrijednost proizvoda/usluge veća je od cijene
- povećanje troškova
- prekomjerna potražnja
- strateški cilj poduzeća je pobiranje vrhnja.

Ako se istraživanjem tržišta otkrije da potrošači percipiraju da su proizvodi poduzeća vredniji od određene cijene proizvoda, poduzeće može inicirati proces povećanja cijena.

Povećanje troškova smanjuje stopu profita te poduzeća mogu inicirati povećanje cijena kako bi stopu profita vratila na početnu razinu. Sljedeća okolnost pri kojoj može doći do povećanja cijena jest kada poduzeće ne može zadovoljiti potražnju. Tada poduzeće povećanjem cijena

[28] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 217.
[29] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 222.

svojih proizvoda ili usluga nastoji izjednačiti potražnju s raspoloživom ponudom. Osim povećanja, poduzeća mogu inicirati i sniženje cijena, i to u sljedećim okolnostima:[30]

- vrijednost proizvoda/usluge manja je od cijene
- opadanje troškova
- prekomjerna ponuda
- strateški cilj poduzeća je povećanje tržišnog udjela
- nema opasnosti od rata cijenama
- sprečavanje ulaska konkurencije na tržište.

Sniženje cijena može biti inicirano činjenicom da je percipirana kvaliteta proizvoda ili usluga od strane potrošača niža od njihovih cijena. Poduzeće može inicirati sniženje cijena i kada smatra da nema opasnosti od rata cijenama, ali i u slučaju da želi spriječiti ulazak novih konkurenata na svoje tržište.

U gospodarstvu se konstantno događaju određene promjene pa s njima i recesija koja je blagi gospodarski poremećaj, dok je stagnacija vrijeme mirovanja gospodarskih promjena. Dakle, pojavom blagih gospodarskih poremećaja, ako postanu mnogobrojniji i veći, možemo biti sigurni kako će se na kraju dogoditi inflacija kao najteži oblik gospodarskih poremećaja.

Inflacija je pojava s kojom se suočavaju ili su se suočavale brojne zemlje svijeta i pod pojmom inflacije se podrazumijeva porast opće razine cijena.[31] Suprotan pojam je deflacija koja označava proces smanjivanja opće razine cijena. Srodan je i pojam dezinflacija koja označava proces smanjivanja stope inflacije. Za mjerenje inflacije se koriste i indeksi cijena koji predstavljaju ponderirani prosjek cijena određenog broja roba i usluga sukladno njihovom značenju u strukturi potrošnje. Najvažniji je indeks potrošačkih cijena (CPI) koji mjeri troškove tržišne košare potrošačkih dobara i usluga koje su potrebne za svakodnevni život. Indeks potrošačkih cijena odražava promjene na razini cijena dobara i usluga koje u tijeku vremena nabavlja, koristi se njima ili plaća referentno stanovništvo radi osobne potrošnje te je jedinstvena i opća mjera inflacije u Republici Hrvatskoj. On je samo mjera kretanja cijena dobara i usluga osobne potrošnje, a ne stvarnih promjena razlike i strukture osobne potrošnje, za koje se podaci prikupljaju posebnim anketama. Izračun indeksa potrošačkih cijena počinje izračunavanjem indeksa elementarnih agregata na razini geografskih lokacija kao odnos srednjih vrijednosti cijena tekućega i referentnog razdoblja za cijene, pri čemu se kao mjera

[30] Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing, Adverta d.o.o., Zagreb 2004. str 222.
[31] http://www.unizd.hr/portals/4/nastavni_mat/1_godina/ekonomija/ekonomija_33.pdf

srednje vrijednosti primjenjuje geometrijska sredina. Zatim se izračunava indeks potrošačkih cijena koristeći se formulom za vaganu aritmetičku sredinu indeksa na najnižoj razini agregacije.[32]

Podjela inflacije:

1. Prema intenzitetu:[33]

- blaga, puzajuća ili latentna inflacija (do 5% godišnje)
- umjerena inflacija (5-10%)
- jaka ili galopirajuća inflacija (preko 10-100% godišnje, veliki problemi, ali gospodarstvo "preživljava")
- hiperinflacija (mjesečna stopa preko 50% ili 1000% godišnje, krah gospodarstva)

Ciljana inflacija Europske središnje banke 2%, od 2008. Situacija drugačija.

2. Prema početnim uzrocima

- inflacija ponude (inflacija troškova)
- inflacija potražnje

3. S obzirom na stanje privredne aktivnosti:

- stagflacija (inflacija u stanju stagnacije)
- incesija (inflacija u stanju recesije)

3.2. Plaće

Plaća je kompenzacijska kategorija koja se temelji na odnosu između poslodavca i zaposlenog, a podrazumijeva se da nastaje na temelju radnog angažmana iskazanog u vidu više ili manje mjerljivih rezultata, te da se isplaćuje u novcu ili nekom drugom obliku, prepoznatljivom u odnosu na cilj koji se uvijek locira u radnom procesu.[34]

Motivacija za rad složena je pojava te je pogrešno tvrditi da je plaća uvijek i svugdje najmoćniji motivacijski faktor. Međutim materijalna nagrada uz sebe vezuje određenu, veću

[32] http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2015/sljh2015.pdf
[33] http://oliver.efri.hr/~pom/infl.pdf
[34] Galetić, L., Pavić, I.: Upravljanje plaćama, RRIF, Zagreb, 1996, str 14.

ili manju, motivacijsku snagu koja, ako se realizira u okviru kvalitetnog sustava stimulativnog plaćanja, može doprinijeti povećanju radnog učinka odnosno ostvarenju adekvatne proizvodnosti rada.

Je li plaća zavisi od vremena trajanja rada ili ostvarenog učinka, svi pojedinačni sustavi se mogu svrstati u jednu od sljedeće dvije skupine:

- Sustavi plaćanja po vremenu
- Sustavi plaćanja po učinku

Skupina sustava plaćanja po vremenu predstavlja sve one sustave prema kojima plaća zavisi od vremena provedenog na radu. Plaća je, u ovakvim sustavima plaćanja fiksnog karaktera. Nedostatak plaćanja po vremenu u odnosu na ostale sustave plaćanja ogleda se u njegovoj nestimulativnosti. Po svim drugim kriterijima plaćanje po vremenu je u prednosti u odnosu na ostale sustave plaćanja. U odnosu na ostale karakteristike vremenskog plaćanja mogu se definirati područja, mjesta odnosno poslovi na kojima bi ovaj sustav plaćanja trebao biti u prednosti pred ostalim sustavima plaćanja, a to su:[35]

- Poslovi koji zahtijevaju teški fizički rad,
- Poslovi na kojima bi se stimulacijom jedne komponente radnog učinka mogla dovesti u pitanje druga komponenta radnog učinka,
- Poslovi na kojima se traži točno određeni ritam rada,
- Poslovi koji trebaju udovoljiti zahtjevu fleksibilnosti s obzirom na česte promjene u proizvodnom procesu,
- Poslovi na kojima bi troškovi upravljanja sustavom stimulativnog plaćanja mogli dovesti u pitanje efekte koji se od njega očekuju,
- Poslovi koji zapošljavaju radnike za koje se može pretpostaviti da neće moći uočiti sve one elemente koje može sadržavati neki stimulativni sustav plaćanja,
- Poslovi koji su u organizacijskom i tehnološkom smislu definirani tako da je utjecaj ranika na radni učinak zanemariv ili da se može vrlo teško utvrditi.

Drugu skupinu sustava plaćanja sačinjavaju oni sustavi koji uzimaju u obzir ostvareni učinak, pri čemu plaća kod ovakvih sustava djelomično ili u cijelosti zavisi od ostvarenog učinka. Sustavi plaćanja po učinku, odnosno sustavi stimulativnog plaćanja, razvijaju znatno veću

[35]Galetić, L., Pavić, I.: Upravljanje plaćama, RRIF, Zagreb, 1996, str 103.

motivacijsku snagu od sustava vremenskog plaćanja. Drži se da plaćanje po učinku nije posebno pogodno u slučaju uvođenja novih metoda rada, novih strojeva i novih zaposlenika. Također ono zahtijeva posebno obučene kadrove te službeničko osoblje koje se zapošljava na poslovima vođenja različitih evidencija i sastavljanja izvješća koji su podloga za obračun plaća.[36] Repetitivni poslovi pogodni su za primjenu plaćanja po učinku iz razloga što je postupak uvođenja i primjene plaćanja po učinku, posebno u dijelu koji se odnosi na utvrđivanje radnih standarda, vrlo zahtjevan, kako u stručnom tako i u financijskom smislu, pa relativno visoki ulozi mogu biti opravdani samo ako se oni primjenjuju dovoljno dugo vremena.

Prema podacima porezne uprave Ministarstva financija plaću predstavljaju:[37]

1. Svi primici što ih poslodavac isplaćuje u novcu ili u naravi ili daje radniku po osnovi radnog odnosa, prema propisima koji uređuju radni odnos, a to su:

- plaća što je poslodavac isplaćuje radnicima u svezi sa sadašnjim radom, prijašnjim radom po osnovi prijašnjeg radnog odnosa ili budućim radom po osnovi sadašnjeg radnog odnosa

Plaćom se smatraju i svi priljevi u novcu ili naravi što fizičkoj osobi pritječu po osnovi prijašnjeg radnog odnosa, bez obzira na sadašnji status te osobe (umirovljenik ili neki drugi status), i to ako se radi o plaći za rad koji je obavljen za vrijeme radnog odnosa, kao i druge isplate na koje je radnik imao pravo u vrijeme toga radnog odnosa (božićnica i neoporezive naknade, potpore, nagrade i drugi primici iznad propisanih iznosa).

Plaćom po osnovi prijašnjeg radnog odnosa smatraju se i povoljnije kamate pri odobravanju kredita (razlika između ugovorene niže stope i stope kamate od 3% godišnje, osim kamata po kreditima što se daju ili subvencioniraju iz proračuna, ali ne radnicima uprave) ako je kredit uz povoljnije kamate ugovoren i iskorišten za vrijeme radnog odnosa.

- primici po osnovi naknada, dnevnica, dodataka, potpora, darova, prigodnih nagrada i otpremnina što ih poslodavac isplaćuje ili daje radnicima iznad propisanih iznosa

- plaća koju radniku umjesto poslodavca isplati druga osoba

[36]Galetić, L., Pavić, I.: Upravljanje plaćama, RRIF, Zagreb, 1996, str 114.
[37]http://www.porezna-uprava.hr/baza_znanja/Stranice/Placa.aspx

- premije osiguranja što ih poslodavci plaćaju za svoje radnike po osnovi životnog osiguranja, dopunskog, dodatnog i privatnog zdravstvenog osiguranja, po osnovi osiguranja njihove imovine i premije dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja koje poslodavac uplaćuje u korist radnika iznad 6.000,00 kuna godišnje (uz radnikov pristanak premije dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja uplaćene tuzemnom dobrovoljnom mirovinskom fondu registriranom u skladu s propisima što uređuju dobrovoljno mirovinsko osiguranje)

- svi drugi primici što ih poslodavac isplaćuje ili daje radniku za obavljeni rad po osnovi ugovora o radu ili drugog akta kojim se uređuje radni odnos.

Plaće su i isplaćene naknade radnicima po osnovi:[38]

- godišnjeg i tjednog odmora, dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, slobodnih dana,

- rada izvan redovnog radnog vremena (primici za prekovremeni rad i noćni rad, za rad nedjeljom, za dežurstvo, za pripravnost, i slično, i

- bolesti i povreda radnika, a poslodavac ih radnicima isplaćuje iz svojih sredstava i na svoj teret.

2. poduzetnička plaća koja ulazi u rashod pri utvrđivanju poreza na dobit

3. plaća članova predstavničkih i izvršnih tijela državne vlasti i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave što im se isplaćuju na temelju posebnih propisa kojima se uređuju prava na plaću i po toj osnovi su osigurani

4. plaća fizičkih osoba izaslanih na rad u Republiku Hrvatsku po nalogu inozemnog poslodavca u tuzemna društva za potrebe obavljanja djelatnosti tuzemnog poslodavca.

Izaslanim radnicima na rad u Republiku Hrvatsku po nalogu inozemnog poslodavca u tuzemna društva smatraju se fizičke osobe koje su zaposlene u radnom odnosu kod inozemnog poslodavca.

5. naknada plaće koju prema posebnom propisu isplaćuje nadležno ministarstvo osobama koje pružaju njegu i pomoć hrvatskim ratnim vojnim invalidima iz Domovinskog rata I. skupine.

[38] http://www.porezna-uprava.hr/baza_znanja/Stranice/Placa.aspx

Radeći pod određenim, nestandardnim uvjetima, zaposleni imaju pravo na uvećanu osnovnu plaću u odnosu na isti rad koji se ne obavlja pod istim uvjetima. Dio plaće koji se isplaćuje uslijed rada pod tim, nestandardnim uvjetima, obično se naziva dodatkom na plaću.

S obzirom na različitost uvjeta pod kojima se rad može odvijati razlikuje se nekoliko vrsta dodataka, među kojima su najznačajniji:[39]

- Dodatak za rad u smjenama,
- Dodatak za rad noću,
- Dodatak za prekovremeni rad,
- Dodatak za povremeno teže uvjete rada,
- Dodatak za rad na dane praznika u kojima se ne radi.

Dodatak za rad u smjenama ima zadatak stimulirati smjenski rad, a time i viši stupanj korištenja kapaciteta. Pravo na taj dodatak stječu oni zaposlenici koji rade u drugoj ili trećoj smjeni, pri čemu se rad u trećoj smjeni bolje stimulira od rada u drugoj smjeni.

Dodatak za rad noću pripada onim zaposlenicima koji rade između 22 sata i 6 sati idućeg dana. Međutim, u određenim slučajevima Zakon o radu zabranjuje rad noću i to noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta. Nadalje, Zakon o radu zabranjuje noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni zaposlenici nisu dostupni.

Dodatak za prekovremeni rad pripada onim zaposlenicima koji rade duže od punog radnog vremena. Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje. Prekovremeni rad maloljetnih zaposlenika je zabranjen, dok trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.[40]

[39]Buble, M., Bakotić, D.: Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013., str 225.
[40] Buble, M., Bakotić, D.: Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013., str 227.

Dodatak za prekovremeno teže uvjete rada pripada onim zaposlenicima koji pod tim uvjetima rade. To su oni uvjeti u kojima se povremeno obavlja rad, a koji štetno utječu na zdravlje zaposlenika (osim fizičkih naprezanja), kao i oni koji predstavljaju opasnost za život zaposlenika (npr. rad s kemikalijama, rad na visinama, rad u zatvorenim prostorima povišene temperature i drugo).

Dodatak za rad na dane blagdana u kojima se ne radi pripada onim zaposlenicima koji u te dane zbog prirode posla ipak rade.

Plaća zaposlenika u cjelini se ne ostvaruje isključivo od efektivnog rada, već i od različitih naknada na koje zaposlenik ima pravo i u određenim slučajevima kada efektivno ne radi. Kada nastupi slučaj (utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom) da je zaposlenik stekao pravo da ne radi (npr. godišnji odmor) ili nije mogao raditi (npr. bolovanje), za to vrijeme njemu pripada naknada plaće. U našem zakonodavstvu i u praksi poduzeća naknade plaće koje se najčešće javljaju su:[41]

- naknada plaće za vrijeme bolovanja,
- naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora,
- naknada plaće za vrijeme dopusta,
- naknada plaće za dane blagdana u kojima se ne radi,
- naknada plaće za vrijeme prekida u radu,
- naknada plaće za vrijeme suspenzije,
- naknada plaće za vrijeme prisustvovanja sjednicama određenih tijela,
- naknada plaće za vrijeme stručnog osposobljavanja i usavršavanja,
- naknada plaće za vrijeme sistematskih pregleda,
- naknada plaće za vrijeme traženja novog zaposlenja.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Zbog privremene spriječenosti za rad u vezi s korištenjem prava na bolovanje zaposlenik ima pravo na naknadu plaće. Osnovica za naknadu utvrđuje se kao prosječni iznos plaće koja je zaposleniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj bolovanja, dok se postotak naknade plaće za vrijeme bolovanja najčešće određuje kolektivnim ugovorima ili aktima poduzeća, i ne može biti niži od 70% osnovice za naknadu, a najčešće

[41]Buble, M., Bakotić, D.: Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013., str 229.

iznosi 80% osnovice za naknadu. Međutim, naknada plaće može iznositi i 100% od osnovice, i to:[42]

- za vrijeme bolovanja zbog rane, ozljede ili bolesti koja je neposredna posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu,
- za vrijeme bolovanja zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem,
- za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta i prava na rad s polovicom punog radnog vremena,
- za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta, u slučaju mrtvorođenog djeteta ili smrti djeteta za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta,
- za vrijeme njege oboljelog djeteta mlađeg od tri godine života,
- za vrijeme bolovanja zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe,
- za vrijeme dok je osiguranik izoliran kao kliconoša ili zbog pojave zaraze u njegovoj okolini,
- za vrijeme bolovanja zbog priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti

I na kraju važno je istaći da postoje slučajevi kada zaposlenik nema pravo na naknadu plaće. Dakle, zaposlenik nema pravo na naknadu plaće:[43]

- ako je svjesno prouzročio privremenu nesposobnost za rad,
- ako ne izvijesti izabranog doktora medicine primarne zdravstvene zaštite da je obolio u roku od tri dana nakon početka bolesti, odnosno u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućio,
- ako namjerno sprječava ozdravljenje,
- ako za vrijeme bolovanja radi,
- ako se bez opravdanog razloga ne odazove na poziv za liječnički pregled,
- ako se ne pridržava uputa za liječenje, bez suglasnosti izabranog doktora medicine otputuje iz mjesta prebivališta ili na drugi način zlorabi pravo na bolovanje.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Zakon o radu definira da svaki zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, dok maloljetni zaposlenik i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije

[42] Buble, M., Bakotić, D.: Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013., str 229.
[43] Buble, M., Bakotić, D.: Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013., str 231.

moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana. Što se tiče naknade za vrijeme godišnjeg odmora, Zakon o radu definira da za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visi određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca. U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme dopusta

Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji. Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće u trajanju od ukupno sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Naknada plaće za dane blagdana u kojima se ne radi

U dane blagdana u Republici Hrvatskoj se ne radi i zaposlenici u te dane imaju pravo na naknadu plaće. Naime, zaposlenik će, kada zbog blagdana ne radi, imati pravo na naknadu plaće samo ako blagdan pada u dan kada je zaposlenik prema rasporedu dužan raditi, a ne i ako blagdan pada u nedjelju ili neki drugi dan kada zaposlenik ne treba raditi i kada inače ne ostvaruje plaću.

Naknada za vrijeme prekida rada

U toku rada mogu nastati prekidi u radu tako da zaposlenik u to vrijeme ne obavlja utvrđene poslove. Obično se ovi prekidi razvrstavaju u dvije grupe, i to:[44]

1. Prekidi rada nastali bez krivnje zaposlenika tj. kada je prekid prouzrokovan:

- vremenskim nepogodama,
- zastojem u prometu,
- iznenadnim i nenajavljenim nedostatkom električne energije i
- nepripremljenošću posla za radno mjesto.

2. Prekidi rada nastali krivnjom zaposlenika tj. kada je prekid prouzrokovan:

[44] Buble, M., Bakotić, D.: Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013., str 233.

- otkazivanjem izvršenja radnog zadatka,
- nemarom ili neodgovornim odnosom prema postavljenom radnom zadatku i
- nesposobnošću ili neznanjem u obavljanju povjerenih poslova.

U slučaju prekida rada koji su nastali bez krivnje zaposlenika Zakon o radu definira da zaposlenik ima pravo na naknadu plaće. Nadalje, Zakon o radu ističe da zaposlenik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te zbog povrede dostojanstva zaposlenika zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

U slučajevima prekida u radu koji je nastao krivnjom zaposlenika tom zaposleniku ne pripada nikakva naknada plaće.

Naknada plaće za vrijeme suspenzije

Zakon o radu definira da ako poslodavac zaposleniku izvanredno otkazuje ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, on može zaposlenika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza. U tom slučaju poslodavac zaposleniku ima obvezu isplatiti naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom zaposleniku u prethodna tri mjeseca.[45]

Naknada plaće za vrijeme prisustvovanja sjednicama određenih tijela

Prisustvujući sjednicama određenih tijela (radničko vijeće, nadzorni odbor i drugo), zaposlenik ne obavlja poslove za koje je zasnovao radni odnos, pa stoga, ukoliko mu se plaća za to vrijeme ne bi nadoknadila, on bi ostvario manju ukupnu plaću.

Naknada plaće za vrijeme stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Prema Zakonu o radu poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. U praksi se stručno obrazovanje i usavršavanje odvija i za vrijeme radnog vremena zaposlenika i izvan njega. Dakle, iz navedenog se može zaključiti da zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme stručnog obrazovanja i usavršavanja samo ako se obrazovanje odvija u radno vrijeme, a ne i izvan njega.

[45] Buble, M., Bakotić, D.: Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013., str 234.

Naknada plaće za vrijeme sistematskih pregleda

Radi zaštite zdravlja svojih zaposlenika poduzeća organiziraju sistematske preglede. Za vrijeme ovih pregleda zaposlenik ne obavlja poslove za koje je zasnovao radni odnos, ali mu se stoga za vrijeme provedeno na sistematskom pregledu nadoknađuje plaća.[46]

Nadoknada plaće za vrijeme traženja novog zaposlenja

Poslodavac je u obvezi isplatiti zaposleniku naknadu plaće za odsustvo s posla zbog traženja novog zaposlenja, jer Zakon o radu propisuje da za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

[46] Buble, M., Bakotić, D.: Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013., str 235.

4. ANALIZA KRETANJA CIJENA I PLAĆA U REPUBLICI HRVATSKOJ

4.1. Analiza kretanja plaća

U nastavku je prikazana analiza kretanja plaća u razdoblju od 2000. do 2015. godine.

Tablica 1: Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća po zaposlenome u pravnim osobama

	Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća, kune *Average monthly paid off net and gross earnings, kuna*		Verižni indeksi *Chain indices*			
	neto *Net*	bruto *Gross*	nominalnih plaća *Nominal earnings*		realnih plaća *Real earnings*	
			neto *Net*	bruto *Gross*	neto *Net*	bruto *Gross*
2000.	3 326	4 869	108,9	107,0	103,4	101,6
2001.	3 541	5 061	106,5	103,9	101,6	99,2
2002.	3 720	5 366	105,0	106,0	103,1	104,1
2003.	3 940	5 623	105,9	104,8	103,8	102,6
2004.	4 173	5 985	105,9	106,4	103,7	104,2
2005.	4 376	6 248	104,9	104,4	101,5	101,1
2006.	4 603	6 634	105,2	106,2	101,9	102,9
2007.	4 841	7 047	105,2	106,2	102,2	103,2
2008.	5 178	7 544	107,0	107,1	100,8	100,9
2009.	5 311	7 711	102,6	102,2	100,2	99,8
2010.	5 343	7 679	100,6	99,6	99,5	98,5
2011.	5 441	7 796	101,8	101,5	99,6	99,2
2012.	5 478	7 875	100,7	101,0	97,4	97,7
2013.	5 515	7 939	100,7	100,8	98,5	98,6
2014.	5 533	7 953	100,3	100,2	100,5	100,4

Izvor: Statistički ljetopis, 2006. i 2015.

U tablici 1. prikazane su prosječne mjesečne isplaćene neto i bruto plaće u kunama. Vidljivo je da su neto plaće iz godine u godinu sve više rasle, konkretno u ovom slučaju od 2000. godine kada je iznosila 3 326 kn, zatim 2007. godine kada je iznosila 4 841kn te do 2014. godine kada je iznosila 5 533kn. Kod bruto plaće je također vidljiv kontinuirani rast. U 2009. godini bruto plaća je bila 7711kn međutim u 2010. godini javlja se pad u iznosu od 32 kn, no već iduće godine je vidljiv postepeni rast.

Prikazani su i verižni indeksi nominalnih i realnih plaća. Verižni indeksi nominalnih neto plaća su se kretali od 108,9 u 2000. godini do 100,3 u 2014. godini, što znači da su se nominalne neto plaće povećale za 6,46% u 2001. odnosu na 2000. godinu tj. za 0,33% u 2014. u odnosu na 2013. godinu. Verižni indeksi realnih bruto plaća su se kretali od 101,6 u 2000.

godini do 100,4 u 2014. godini. Dakle, realne bruto plaće su se povećale za 3,94% u 2001. godini u odnosu na 2000. godinu, odnosno za 0,18% u 2014. godini u odnosu na 2013. godinu.

Tablica 2: Indeksi nominalnih bruto i neto plaća

2000.	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
							Neto plaće *Net earnings*							
100,0	106,5	111,8	118,5	125,5	100,0	105,2	110,6	118,3	121,4	122,1	124,3	125,2	126,0	126,4
93,9	100,0	105,0	111,3	117,8	95,1	100,0	105,2	112,5	115,4	116,1	118,2	119,0	119,8	120,2
89,4	95,2	100,0	105,9	112,2	90,4	95,1	100,0	107,0	109,7	110,4	112,4	113,2	113,9	114,3
84,4	89,9	94,4	100,0	105,9	84,5	88,9	93,5	100,0	102,6	103,2	105,1	105,8	106,5	106,9
79,7	84,9	89,1	94,4	100,0	82,4	86,7	91,2	97,5	100,0	100,6	102,4	103,1	103,8	104,2
76,0	80,9	85,0	90,0	95,4	81,9	86,2	90,6	96,9	99,4	100,0	101,8	102,5	103,2	103,6
72,3	76,9	80,8	85,6	90,7	80,4	84,6	89,0	95,2	97,6	98,2	100,0	100,7	101,4	101,7
68,7	73,1	76,8	81,4	86,2	79,9	84,0	88,4	94,5	97,0	97,5	99,3	100,0	100,7	101,0
64,2	68,4	71,8	76,1	80,6	79,3	83,5	87,8	93,9	96,3	96,9	98,7	99,3	100,0	100,3
62,6	66,7	70,0	74,2	78,6	79,1	83,2	87,5	93,6	96,0	96,6	98,3	99,0	99,7	100,0
							Bruto plaće *Gross earnings*							
100,0	103,9	110,2	115,5	122,9	100,0	106,2	112,8	120,7	123,4	122,9	124,8	126,0	127,1	127,3
96,2	100,0	106,0	111,1	118,3	94,2	100,0	106,2	113,7	116,2	115,8	117,5	118,7	119,7	119,9
90,7	94,3	100,0	104,8	111,5	88,7	94,1	100,0	107,1	109,4	109,0	110,6	111,7	112,7	112,9
86,6	90,0	95,4	100,0	106,4	82,8	87,9	93,4	100,0	102,2	101,8	103,3	104,4	105,2	105,4
81,4	84,6	89,7	94,0	100,0	81,0	86,0	91,4	97,8	100,0	99,6	101,1	102,1	103,0	103,1
77,9	81,0	85,9	90,0	95,8	81,4	86,4	91,8	98,2	100,4	100,0	101,5	102,6	103,4	103,6
73,4	76,3	80,9	84,8	90,2	80,1	85,1	90,4	96,8	98,9	98,5	100,0	101,0	101,8	102,0
69,1	71,8	76,1	79,8	84,9	79,3	84,2	89,5	95,8	97,9	97,5	99,0	100,0	100,8	101,0
64,5	67,1	71,1	74,5	79,3	78,7	83,6	88,8	95,0	97,1	96,7	98,2	99,2	100,0	100,2
63,1	65,6	69,6	72,9	77,6	78,6	83,4	88,6	94,9	97,0	96,6	98,0	99,0	99,8	100,0

Izvor: Statistički ljetopis 2010. i 2015.

U tablici 2. prikazani su indeksi nominalnih neto i bruto plaća od 2000. do 2015. godine. Vidimo da je najviši indeks nominalnih neto plaći bio 126,4 i to 2014. godine, te isto vrijedi i za bruto plaće kada je indeks te iste godine iznosio 127,3. To bi značilo da su se neto plaće povećale za 26,4% u 2014. godini u odnosu na 2000. godinu te da su se bruto plaće povećale za 27,3% u 2014. godini u odnosu na 2000. godinu.

Najmanji indeks nominalnih neto plaći iznosio je 62,6 i to 2000. godine što znači da su neto plaće bile manje za 37,4% u 2000. godini u odnosu na 2014. godinu. Isto vrijedi i za nominalne bruto plaće kada je najmanji indeks iznosio 63,1 u 2000. godini što znači da su nominalne bruto plaće bile manje za 39,9% u odnosu na 2014. godinu.

Tablica 3: Indeksi realnih neto i bruto plaća

2000.	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
							Neto plaće *Net earnings*							
100,0	101,6	104,7	108,9	114,5	100,0	101,9	104,1	105,1	105,3	104,8	104,4	101,6	100,1	100,6
98,4	100,0	103,1	107,2	111,6	98,1	100,0	102,2	103,1	103,3	102,8	102,4	99,7	98,2	98,7
95,5	97,0	100,0	103,8	108,0	96,0	97,8	100,0	100,8	101,0	100,6	100,2	97,5	96,0	96,5
92,1	93,5	96,4	100,0	103,7	95,2	97,1	99,2	100,0	100,2	99,7	99,3	96,7	95,3	95,8
87,3	89,7	92,5	96,3	100,0	95,0	96,9	99,0	99,8	100,0	99,5	99,1	96,5	95,1	95,6
86,1	88,2	91,2	94,9	98,6	95,5	97,3	99,5	100,2	100,4	100,0	99,6	96,9	95,5	96,0
84,5	86,6	89,5	93,1	96,7	95,8	97,7	99,9	100,7	100,8	100,4	100,0	97,4	95,9	96,4
82,6	84,7	87,5	91,2	94,5	98,4	100,3	102,5	103,4	103,6	103,1	102,7	100,0	98,5	99,0
81,9	84,0	86,7	90,4	93,8	99,9	102,0	104,2	105,0	105,2	104,8	104,3	101,5	100,0	100,5
81,7	83,9	86,6	90,2	93,7	99,4	101,3	103,6	104,5	104,7	104,2	103,7	101,0	99,5	100,0
							Bruto plaće *Gross earnings*							
100,0	99,2	103,2	106,1	112,1	100,0	102,9	106,2	107,2	107,0	105,5	104,8	102,3	101,0	101,3
100,8	100,0	104,1	107,0	112,0	97,2	100,0	103,2	104,2	104,0	102,6	101,8	99,4	98,1	98,4
96,9	96,1	100,0	102,6	107,3	94,2	96,8	100,0	100,9	100,7	99,4	98,6	96,3	95,0	95,4
94,4	93,7	97,5	100,0	104,2	93,2	96,0	99,0	100,0	99,8	98,4	97,6	95,4	94,1	94,4
89,2	89,3	93,1	95,9	100,0	93,4	96,1	99,2	100,1	100,0	98,5	97,9	95,5	94,3	94,6
88,2	88,3	92,2	94,9	99,0	94,9	97,5	100,8	101,6	101,4	100,0	99,2	96,9	95,7	96,0
85,7	85,9	89,6	92,3	96,2	95,5	98,3	101,5	102,4	102,2	100,7	100,0	97,7	96,3	96,7
83,1	83,2	86,7	89,4	93,1	97,7	100,5	103,8	104,8	104,6	103,1	102,4	100,0	98,6	99,0
82,3	82,4	85,9	88,5	92,3	99,1	102,1	105,3	106,3	106,1	104,5	103,8	101,4	100,0	100,4
82,4	82,5	86,1	88,6	92,5	98,7	101,6	104,9	105,9	105,8	104,2	103,4	101,0	99,6	100,0

Izvor: Statistički ljetopis 2010. i 2015.

U tablici 3. prikazani su indeksi realnih neto i bruto plaća od 2000. do 2015. godine. Vidimo da je najviši indeks realnih neto plaći bio 114,5 i to 2004. godine, te isto vrijedi i za bruto plaće kada je indeks te iste godine iznosio 112,1. To bi značilo da su se neto plaće povećale za 14,5% u 2004. godini u odnosu na 2000. godinu te da su se bruto plaće povećale za 12,1% u 2004. godini u odnosu na 2000. godinu.

Najmanji indeks realnih neto plaći iznosio je 81,7 i to 2000. godine što znači da su neto plaće bile manje za 18,3% u 2000. godini u odnosu na 2014. godinu. Isto vrijedi i za nominalne bruto plaće kada je najmanji indeks iznosio 82,3 u 2000. godini što znači da su nominalne bruto plaće bile manje za 17,7% u odnosu na 2013. godinu.

Tablica 4: Područja djelatnosti prema NKD-u 2007.

A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	M	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti
B	Rudarstvo i vađenje		
C	Prerađivačka industrija	N	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti
D	Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	O	Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje
E	Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	P	Obrazovanje
F	Građevinarstvo	Q	Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi

G	Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	R	Umjetnost, zabava i rekreacija
		S	Ostale uslužne djelatnosti
H	Prijevoz i skladištenje	T	Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca; djelatnosti kućanstava koja proizvode različitu robu i pružaju različite usluge za vlastite potrebe
I	Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane		
J	Informacije i komunikacije		
K	Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	U	Djelatnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela
L	Poslovanje nekretninama		

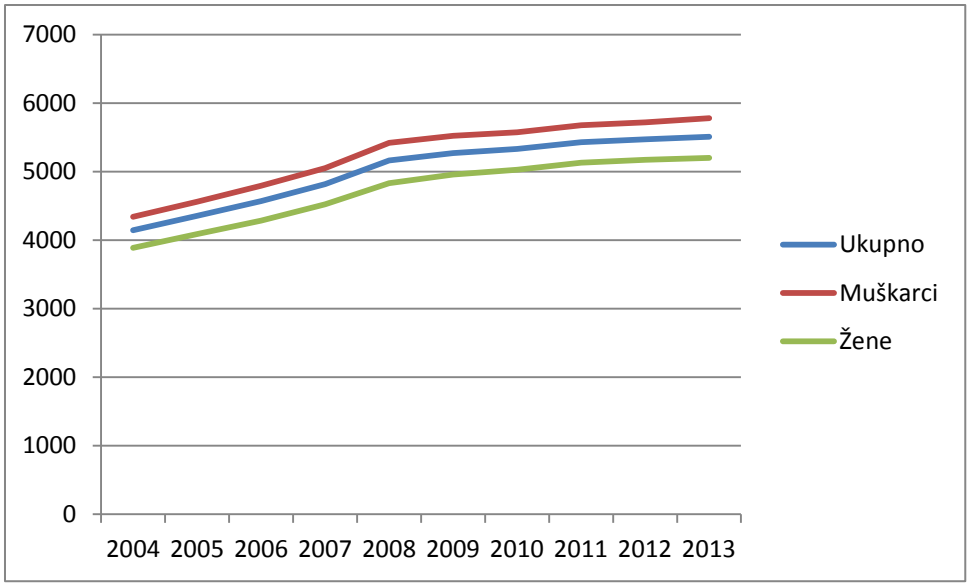
Izvor: http://www.poslovniforum.hr/nkd/metodologija.htm

Nacionalna klasifikacija djelatnosti 2007. − NKD 2007. − utemeljena je na Europskoj klasifikaciji djelatnosti − NACE, Rev 2. − koja je obvezatna za države članice Europske unije.

Subjekti upisani u Registar razvrstavaju se prema djelatnosti koju pretežito obavljaju tako da se prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti 2007. − NKD 2007. − određuje razred glavne djelatnosti. Kada je za subjekt rješenjem o upisu u registar kod nadležnog tijela ili propisom utvrđeno obavljanje nekoliko djelatnosti, prvo razvrstavanje prema NKD-u 2007. provodi se na prijedlog subjekta upisa. Svako sljedeće razvrstavanje subjekta kojim se mijenja glavna djelatnost provodi se:

1) na zahtjev subjekta

2) prema službenoj dužnosti na temelju promjene rješenja o upisu u registar kod nadležnog tijela ili promjene propisa odnosno na temelju podataka iz statističkih istraživanja.



Graf 1: Kretanje neto plaća po spolu od 2004. do 2014. godine

Izvor: Prikaz autora

Na grafikonu 1. vidljivo je da je u 2004. godini prosječna neto plaća zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosila je 4 143 kune. Neto plaća zaposlenih žena u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2004. godinu iznosila je 3 885 kuna, a zaposlenih muškaraca 4341 kune.

Prosječna neto plaća zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske u 2008. godini iznosila je 5161 kuna. Neto plaća zaposlenih žena u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2008. godinu iznosila je 4832 kuna, a zaposlenih muškaraca 5418 kuna.
U 2013. godini prosječna neto plaća zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosila je 5 507 kuna. Neto plaća zaposlenih žena u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2013. godinu iznosila je 5 200 kuna, a zaposlenih muškaraca 5 779 kune.

Muškarci su 2004. godine imali najvišu plaću i to u iznosu od 7 049 kuna u djelatnostima financijskog posredovanja, dok su najnižu plaću imali u djelatnosti ribarstva koja je iznosila 2 908 kuna. Nadalje, vidimo da su žene te iste godine također imale najvišu plaću u djelatnostima financijskog posredovanja koja je iznosila 5 615 kuna, dok su najniže plaćene bile u djelatnosti ribarstva s 2 556 kuna.

U 2008. godini muškarci su imali najvišu plaću u iznosu od 8 714 kuna u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, dok su najnižu plaću imali u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima u iznosu od 3 987 kuna. Žene su u 2008. godini imale najvišu plaću u djelatnosti rudarstva i vađenja u iznosu od 6 681 kuna, dok im je najmanja plaća iznosila 3 727 kuna u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima.

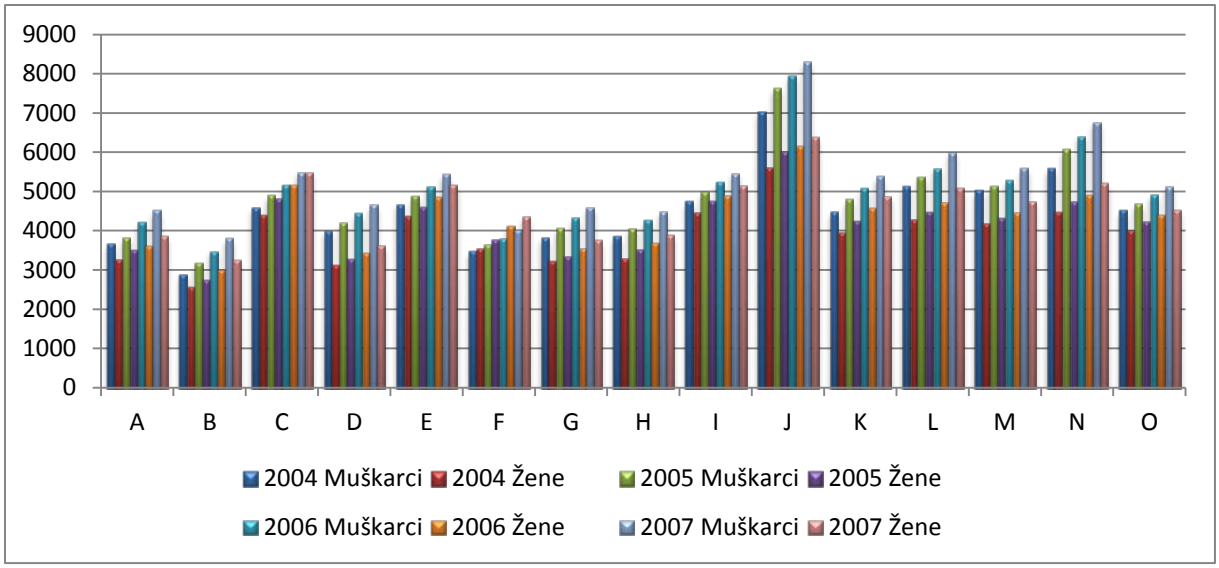
Muškarci su imali najvišu plaću 2013. godine i to u iznosu od 8 771 kuna u financijskim djelatnostima i djelatnosti osiguranja, dok su najnižu plaću imali u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima koja je iznosila 3 721 kuna. Nadalje, žene su imale najvišu plaću u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja koja je bila 6 979 kuna, dok su najniže plaćene bile u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima s 3 871 kuna.

Tablica 5: Prosječna neto plaća prema NKD-u 2002. i spolu

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
2004	Muškarci	3685	2908	4598	4006	4698	3482	3848	3860	4753	7049	4499	5136	5043	5600	4521
	Žene	3291	2556	4395	3124	4387	3554	3216	3300	4479	5615	3982	4303	4208	4494	4014
2005	Muškarci	3846	3175	4912	4218	4877	3661	4067	4080	4978	7649	4811	5377	5145	6086	4707
	Žene	3508	2758	4838	3273	4612	3785	3364	3528	4752	6034	4256	4483	4321	4771	4245
2006	Muškarci	4225	3497	5169	4454	5151	3827	4346	4292	5241	7958	5083	5610	5299	6424	4932
	Žene	3611	2990	5179	3447	4854	4133	3563	3697	4922	6154	4588	4726	4477	4914	4395
2007	Muškarci	4524	3809	5512	4675	5442	4024	4599	4508	5483	8323	5395	6002	5600	6784	5156
	Žene	3868	3248	5511	3624	5175	4366	3763	3904	5159	6384	4901	5083	4763	5214	4527

Izvor: Podaci su preuzeti iz Statističkih ljetopisa (2004.-2007.)

U tablici 5. prikazane su prosječne neto plaće prema spolu pa je vidljivo da su muškarci imali najmanju plaću u iznosu od 2 908 kuna i to 2004. godine u djelatnosti rudarstva i vađenja. Žene su pak najmanju plaću imale 2004. godine u iznosu od 2 556 kuna u djelatnosti rudarstva i vađenja.



Graf 2: Prosječna neto plaća prema NKD-u 2002. i spolu

Izvor: Izračun autora

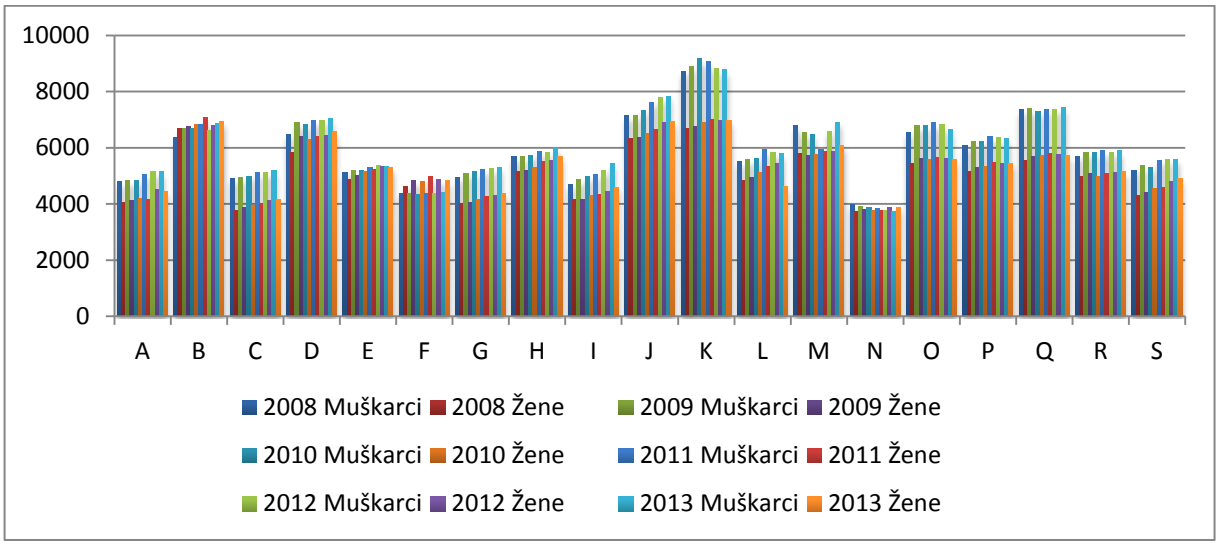
Na grafikonu 2. prikazane su neto plaće prema spolu pa je vidljivo da su muškarci imali najveću plaću 2007. godine u iznosu od 8 323 kune u djelatnosti informacija i komunikacija, a žene su najveću plaću imale također 2007. godine u djelatnosti informacija i komunikacija u iznosu od 6 384 kune.

Tablica 6: Prosječna neto plaća prema NKD-u 2007. i spolu

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
2008	Muškarci	4801	6361	4908	6462	5120	4368	4945	5678	4700	7140	8714	5500	6779	3987	6555	6069	7353	5678	5189
	Žene	4042	6681	3773	5821	4858	4628	4010	5144	4160	6334	6675	4848	5797	3727	5454	5144	5563	4978	4288
2009	Muškarci	4833	6682	4945	6909	5194	4359	5083	5704	4860	7142	8885	5577	6552	3907	6808	6226	7404	5842	5359
	Žene	4133	6752	3881	6418	5016	4837	4052	5203	4168	6370	6752	4928	5740	3803	5606	5307	5690	5094	4425
2010	Muškarci	4846	6679	4973	6845	5205	4327	5150	5742	4977	7316	9168	5629	6461	3875	6801	6220	7296	5826	5302
	Žene	4184	6843	3936	6299	5162	4798	4168	5305	4305	6509	6898	5134	5745	3785	5581	5331	5711	4983	4561
2011	Muškarci	5051	6836	5106	6969	5308	4358	5230	5858	5064	7616	9054	5939	5934	3850	6888	6411	7378	5895	5542
	Žene	4148	7069	4022	6403	5240	4985	4272	5528	4352	6643	6999	5349	5858	3760	5665	5466	5801	5088	4599
2012	Muškarci	5167	6612	5127	6961	5362	4383	5247	5836	5209	7774	8823	5839	6592	3755	6812	6382	7370	5827	5588
	Žene	4520	6789	4111	6422	5341	4886	4310	5555	4442	6884	6964	5438	5886	3878	5636	5456	5774	5117	4792
2013	Muškarci	5141	6848	5181	7046	5335	4395	5315	6004	5452	7839	8771	5793	6916	3721	6643	6349	7442	5891	5585
	Žene	4459	6934	4168	6567	5283	4844	4366	5706	4604	6935	6979	4638	6076	3871	5576	5454	5737	5151	4904

Izvor: Podaci su preuzeti iz Statističkih ljetopisa (2008.-2013.)

U tablici 6. prikazane su neto plaće prema spolu te je vidljivo da su muškarci imali najmanju plaću 2013. godine u iznosu od 3 721 kunu u administrativnim i uslužnim pomoćnim djelatnostima. Ženama je najmanja plaća bila 2008. godine u iznosu od 3 727 kuna u administrativnim i uslužnim pomoćnim djelatnostima



Graf 3: Prosječna neto plaća prema NKD-u 2007. i spolu

Izvor: Izračun autora

U grafikonu 3. prikazane su neto plaće prema spolu te je vidljivo da su muškarci najvišu plaću imali 2011. godine u iznosu od 9 054 kune u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja. Najvišu plaću žene su imale 2011. godine u iznosu od 7 069 kuna u djelatnostima rudarstva i vađenja.

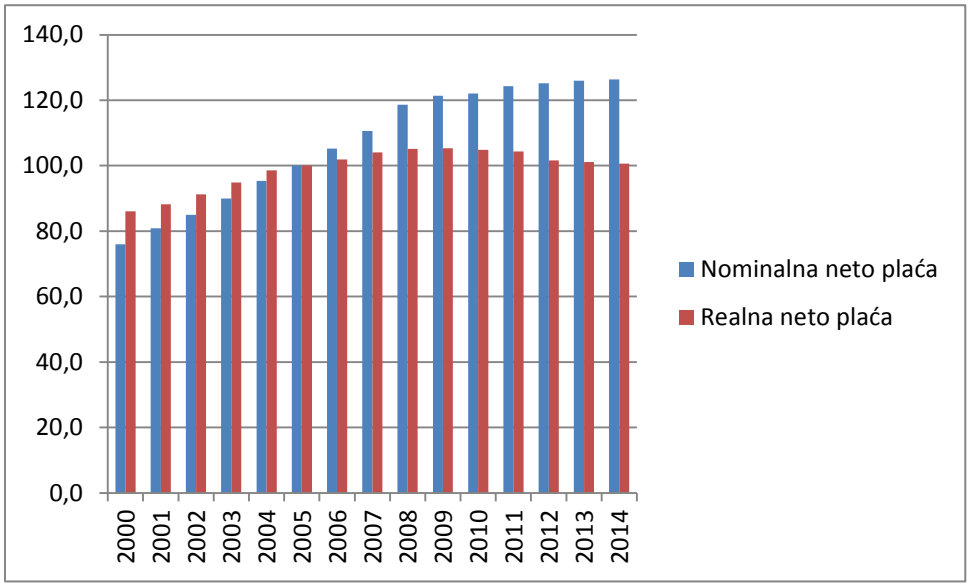
Tablica 7: Indeksi nominalne i realne neto plaće od 2000. do 2014. godine

	Nominalna neto plaća	Realna neto plaća
2000	76,0	86,1
2001	80,9	88,2
2002	85,0	91,2
2003	90,0	94,9
2004	95,4	98,6

2005	100,0	100,0
2006	105,2	101,9
2007	110,6	104,1
2008	118,6	105,1
2009	121,4	105,3
2010	122,1	104,8
2011	124,3	104,4
2012	125,2	101,6
2013	126,0	101,1
2014	126,4	100,6

Izvor: Podaci su preuzeti iz Statističkih ljetopisa (2003.-2015.)

U tablici 7. prikazani su indeksi nominalne i realne neto plaće u razdoblju od 2000. do 2014. godine te je vidljivo da su indeksi realne neto plaće u početku bili veći u odnosu na indekse nominalne neto plaće. S vremenom dolazi do pada indeksa realne neto plaće, a indeksi nominalne neto plaće su sve veći.



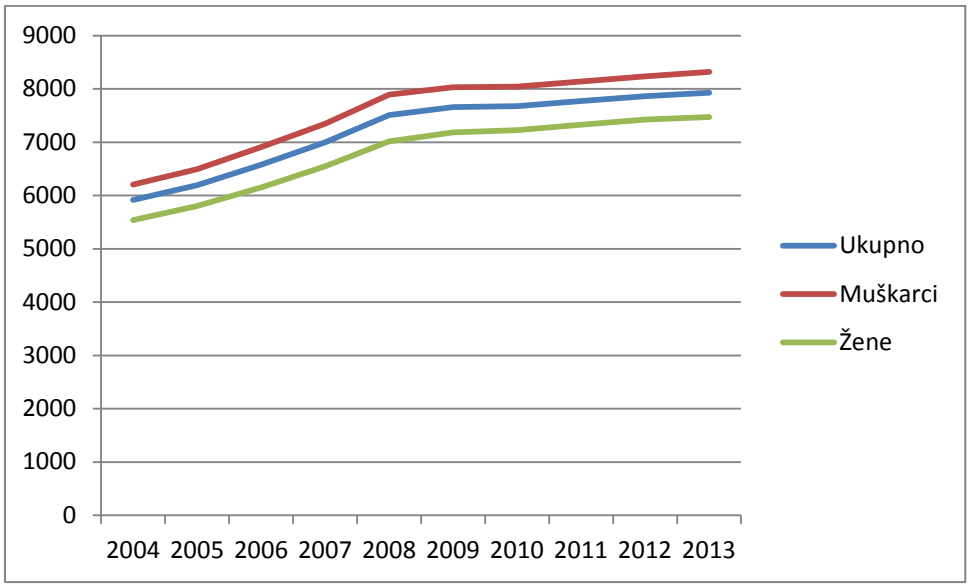
Graf 4: Indeksi nominalne i realne neto plaće od 2000. do 2014. godine

Izvor: Prikaz autora

Na grafikonu 4.su prikazani indeksi na bazi iz 2005. godine pa prema tome nominalna neto plaća je bila manja za 24% u 2000. godini u odnosu na 2005. godinu, dok je realna neto plaća

bila manja za 13,9% u 2000. godini u odnosu na 2005. godinu. Nominalna neto plaća je u 2010. godini bila veća za 22,1% u odnosu na 2005. godinu, dok je realna neto plaća bila veća za 4,8% u 2010. u odnosu na 2005. godinu. Ovdje vidimo da je nominalna plaća veća od realne plaće. U 2014. godini nominalna plaća je bila veća za 26,4% u odnosu na 2005. godinu, a realna plaća je u 2014. godini bila veća za 0,6% u odnosu na 2005. godinu.

Od 2004. DZS izračunava indekse potrošačkih cijena na bazi 2001., a prema metodologiji indeksa potrošačkih cijena preračunati su podaci od 1998. te su za 2004. i 2005. realni indeksi bruto i neto plaća izračunani s tim indeksom. Do 2004. realni indeksi bruto i neto plaća izračunani su na bazi indeksa troškova života, a od 2004. na bazi indeksa potrošačkih cijena. Iako nominalna plaća raste, realna plaća pada jer rast plaća ne prati rast potrošačkih cijena. (http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2006/07-Binder.pdf)



Graf 5: Kretanje bruto plaća po spolu od 2004. do 2014. godine

Izvor: Prikaz autora

U 2004. godini prosječna bruto plaća zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosila je 5 916 kuna. Bruto plaća zaposlenih žena u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2004. godinu iznosila je 5 540 kuna, a zaposlenih muškaraca6 206 kuna.

Prosječna bruto plaća zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske u 2008. godini iznosila je 7 507 kuna. Bruto plaća zaposlenih žena u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2008. godinu iznosila je 7 016 kuna, a zaposlenih muškaraca7 892 kuna.

U 2013. godini prosječna bruto plaća zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosila je 7 926 kuna. Bruto plaća zaposlenih žena u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2013. godinu iznosila je 7 470 kuna, a zaposlenih muškaraca8 319 kune.

Muškarci su 2004. godine imali najvišu plaću i to u iznosu od 11 187 kuna u djelatnostima financijskog posredovanja, dok su najnižu plaću imali u djelatnosti ribarstva koja je iznosila 3 931 kuna. Nadalje, žene su također imale najvišu plaću u djelatnostima financijskog posredovanja koja je iznosila 8 497 kuna, dok su najniže plaćene bile u djelatnosti ribarstva s 3 429 kuna.

U 2009. godini muškarci imali najvišu bruto plaću i to u iznosu od 14 462 kune u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, dok su najnižu plaću imali u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima koja je bila 5 431 kunu. Žene su također imale najvišu plaću u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja koja je iznosila 10356 kuna, dok su najniže plaćene bile u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima s 5 362 kuna.

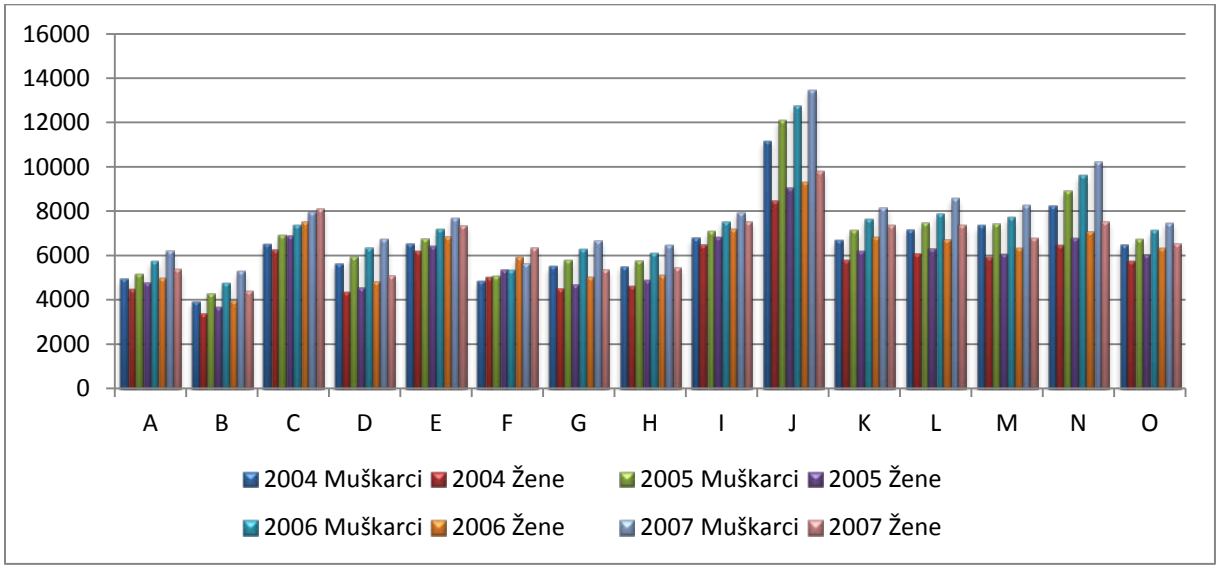
U 2013. godini muškarci su imali najvišu plaću u iznosu od 14 006 kuna u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, dok su najnižu plaću imali u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima koja je bila 5 071 kuna. Nadalje, žene su imale najvišu plaću u djelatnosti informacija i komunikacija koja je iznosila 10 706 kuna, dok su najniže plaćene bile u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima s 5 363 kuna.

Tablica 8: Prosječna bruto plaća prema NKD-u 2002. i spolu

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
2004	Muškarci	4975	3931	6511	5680	6583	4837	5530	5541	6831	11187	6689	7218	7369	8271	6531
	Žene	4477	3429	6319	4359	6212	5016	4528	4603	6535	8497	5829	6134	5931	6460	5765
2005	Muškarci	5178	4330	6918	5969	6780	5072	5825	5787	7100	12115	7143	7512	7460	8970	6740
	Žene	4792	3687	6952	4560	6446	5371	4733	4895	6866	9088	6230	6356	6052	6804	6084
2006	Muškarci	5764	4765	7372	6377	7216	5346	6290	6108	7580	12788	7662	7925	7730	9614	7130
	Žene	4994	3982	7572	4874	6883	5923	5057	5135	7206	9327	6842	6759	6326	7102	6340
2007	Muškarci	6247	5296	7958	6734	7708	5679	6723	6501	7993	13497	8199	8593	8297	10290	7486
	Žene	5398	4419	8146	5148	7398	6366	5396	5495	7573	9809	7376	7368	6785	7582	6586

Izvor: Podaci su preuzeti iz Statističkih ljetopisa (2004.-2007.)

U tablici 8. prikazane su prosječne bruto plaće prema spolu pa je vidljivo da su muškarci imali najmanju plaću u iznosu od 3 931 kunu i to 2004. godine u djelatnosti rudarstva i vađenja. Žene su pak najmanju plaću imale 2004. godine u iznosu od 3 429 kuna u djelatnosti rudarstva i vađenja.



Graf 6: Prosječna bruto plaća prema NKD-u 2002. i spolu

Izvor: Prikaz autora

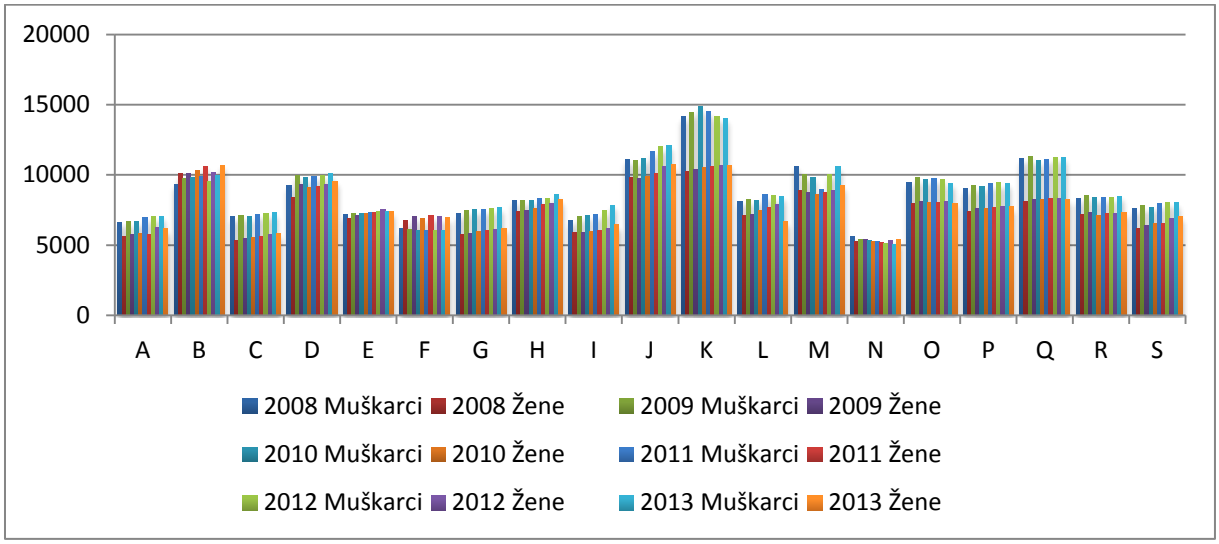
Na grafikonu 6. prikazane su bruto plaće prema spolu pa je vidljivo da su muškarci imali najveću plaću 2007. godine u iznosu od 13 497 kuna u djelatnostima informacija i komunikacija, a žene su najveću plaću imale također 2007. godine u djelatnosti informacija i komunikacija u iznosu od 9 809 kuna.

Tablica 9: Prosječna bruto plaća prema NKD-u 2007. i spolu

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
2008	Muškarci	6641	9296	7048	9269	7202	6147	7234	8179	6772	11094	14146	8112	10577	5606	9426	9001	11175	8312	7593
	Žene	5636	10079	5357	8404	6885	6714	5742	7413	5873	9789	10239	7075	8874	5244	7941	7361	8122	7189	6184
2009	Muškarci	6672	9772	7087	9956	7273	6130	7454	8194	6998	11040	14462	8221	10047	5431	9786	9214	11271	8563	7793
	Žene	5739	10126	5499	9335	7114	7023	5798	7487	5868	9762	10356	7193	8712	5362	8128	7597	8253	7318	6388
2010	Muškarci	6663	9798	7062	9781	7215	6017	7508	8206	7084	11167	14839	8180	9799	5340	9662	9145	11023	8416	7657
	Žene	5829	10286	5524	9093	7263	6894	5937	7581	5978	9907	10497	7436	8621	5280	8010	7586	8209	7086	6558
2011	Muškarci	6932	9910	7199	9902	7315	6018	7544	8332	7148	11624	14515	8621	8944	5270	9738	9378	11107	8414	7948
	Žene	5734	10568	5620	9169	7334	7125	6048	7881	6005	10078	10622	7698	8747	5187	8062	7704	8282	7220	6562
2012	Muškarci	7064	9513	7240	9942	7400	6039	7583	8323	7428	11982	14175	8509	10035	5134	9661	9421	11221	8376	8031
	Žene	6255	10174	5756	9289	7499	7032	6114	7956	6163	10627	10658	7874	8868	5351	8069	7721	8313	7254	6880
2013	Muškarci	7015	9931	7345	10067	7384	6067	7695	8584	7824	12098	14006	8467	10594	5071	9359	9368	11244	8455	8009
	Žene	6145	10652	5855	9543	7418	6938	6195	8209	6429	10706	10636	6674	9226	5364	7988	7710	8275	7299	7052

Izvor: Podaci su preuzeti iz Statističkih ljetopisa (2008.-2013.)

U tablici 9. prikazane su bruto plaće prema spolu te je vidljivo da su muškarci imali najmanju plaću 2013. godine u iznosu od 5 071 kuna u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima. Ženama je najmanja plaća bila 2008. godine u iznosu od 5 187 kuna u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima.



Graf 7: Prosječna bruto plaća prema NKD-u 2007. i spolu

Izvor: Prikaz autora

U grafikonu 7. prikazane su bruto plaće prema spolu te je vidljivo da su muškarci najvišu plaću imali 2010. godine u iznosu od 14 839 kuna u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja. Najvišu plaću žene su imale 2013. godine u iznosu od 10 706 kuna u djelatnostima informacija i komunikacija.

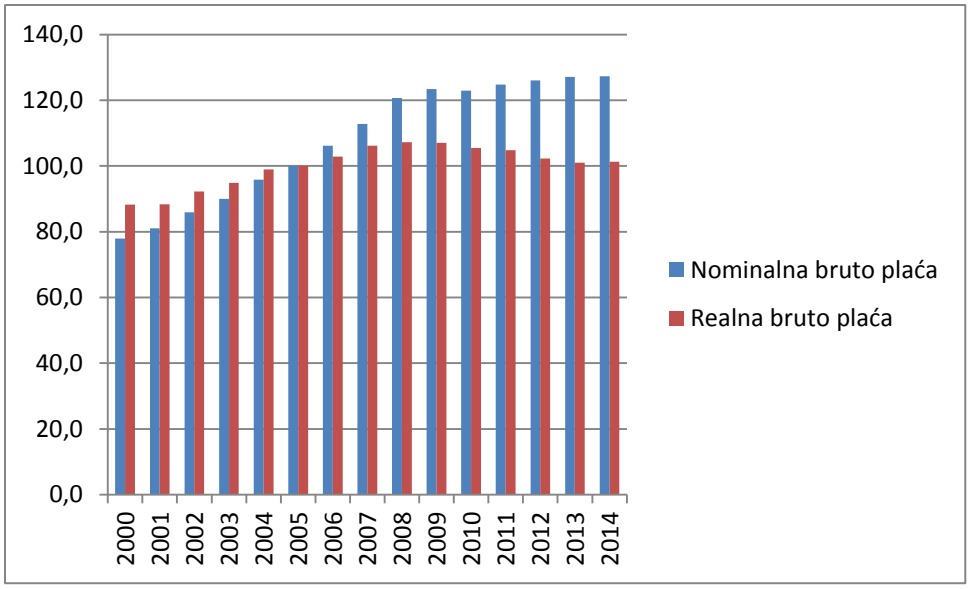
Tablica 10: Indeksi nominalne i realne bruto plaće od 2000. do 2014. godine

	Nominalna bruto plaća	Realna bruto plaća
2000	77,9	88,2
2001	81,0	88,3
2002	85,9	92,2
2003	90,0	94,9
2004	95,8	99,0
2005	100,0	100,0
2006	106,2	102,9
2007	112,8	106,2
2008	120,7	107,2
2009	123,4	107,0
2010	122,9	105,5
2011	124,8	104,8
2012	126,0	102,3
2013	127,1	101,0
2014	127,3	101,3

Izvor: Podaci su preuzeti iz Statističkih ljetopisa (2003.-2015.)

Indeksi u izračunati iz baznih indeksa (2005. = 100)

U tablici 10. prikazani su indeksi nominalnih i realnih bruto plaća u razdoblju od 2000. do 2014. godine i vidljivo je da su se nominalne bruto plaće povećale u 2014. godini za 27,3% u odnosu na 2005. godinu, a realne bruto plaće su se povećale za 1,3% u 2014. godini u odnosu na 2005. godinu.



Graf 8: Indeksi nominalne i realne bruto plaće od 2000. do 2014. godine

Izvor: Izračun autora

Na grafikonu 8.je vidljivo da su indeksi realne bruto plaće u početku bili veći u odnosu na indekse nominalne bruto plaće. S vremenom dolazi do pada indeksa realnih bruto plaća, a indeksi nominalnih bruto plaća su sve veći. Indeksi su prikazani na bazi iz 2005. godine pa prema tome nominalna bruto plaća je bila manja za 22,1% u 2000. godini u odnosu na 2005. godinu, dok je realna bruto plaća bila manja za 11,8% u 2000. godini u odnosu na 2005. godinu. Nominalna bruto plaća je u 2010. godini bila veća za 22,9% u odnosu na 2005. godinu, dok je realna bruto plaća bila veća za 5,5% u 2010. u odnosu na 2005. godinu. U 2014. godini nominalna bruto plaća je bila veća za 27,3% u odnosu na 2005. godinu, a realna plaća je u 2014. godini bila veća za 1,3% u odnosu na 2005. godinu.

4.2. Analiza kretanja cijena

U nastavku je prikazana analiza kretanja cijena u razdoblju od 2000. do 2015. godine.

Tablica 11: Indeksi potrošačkih cijena (2000. – 2009.)

2000.	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
100,0	103,8	105,5	107,4	109,6	113,2	116,8	120,2	127,5	130,5
96,4	100,0	101,7	103,5	105,6	109,1	112,6	115,8	122,9	125,8
94,8	98,3	100,0	101,8	103,9	107,3	110,7	113,9	120,8	123,7
93,1	96,6	98,3	100,0	102,1	105,4	108,8	111,9	118,7	121,6
91,3	94,7	96,3	98,0	100,0	103,3	106,6	109,7	116,4	119,1
88,3	91,7	93,2	94,8	96,8	100,0	103,2	106,2	112,6	115,3
85,6	88,8	90,3	91,9	93,8	96,9	100,0	102,9	109,1	111,7
83,2	86,3	87,8	89,3	91,2	94,2	97,2	100,0	106,1	108,6
78,4	81,4	82,8	84,2	85,9	88,8	91,6	94,3	100,0	102,4
76,6	79,5	80,8	82,3	83,9	86,7	89,5	92,1	97,7	100,0

Izvor: Statistički ljetopis 2010.

Indeksi u izračunati iz baznih indeksa (2005. = 100)

U 2001. godini indeks potrošačkih cijena iznosi 103,8 što znači da su se potrošačke cijene povećale za 3,8% u 2001. godini u odnosu na 2000. godinu. U toj istoj godini indeks iznosi 98,3 te nam govori da su potrošačke cijene pale za 1,7% u 2001. godini u odnosu na 2002. godinu. U 2005. godini indeks potrošačkih cijena iznosi 109,1 što znači da su potrošačke cijene u toj godini porasle za 9,1% u odnosu na 2001. godinu. U 2006. godini indeks iznosi 89,5 što znači da su potrošačke cijene pale za 10,5% u odnosu na 2009. godinu. U 2009. godini indeks potrošačkih cijena iznosi 123,7 te nam govori da su potrošačke cijene porasle za 23,7% u 2009. godini u odnosu na 2002. godinu.

Tablica 12: Indeksi potrošačkih cijena (2005. – 2014.)

2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
100,0	103,2	106,2	112,6	115,3	116,5	119,1	123,2	125,9	125,7
96,9	**100,0**	102,9	109,1	111,7	112,9	115,4	119,4	122,0	121,8
94,2	97,2	**100,0**	106,1	108,6	109,7	112,2	116,1	118,6	118,4
88,8	91,6	94,3	**100,0**	102,4	103,5	105,8	109,4	111,8	111,6
86,7	89,5	92,1	97,7	**100,0**	101,1	103,3	106,9	109,2	109,0
85,8	88,6	91,1	96,7	99,0	**100,0**	102,3	105,8	108,1	107,9
83,9	86,6	89,1	94,5	96,8	97,8	**100,0**	103,4	105,7	105,5
81,2	83,8	86,2	91,4	93,6	94,6	96,7	**100,0**	102,2	102,0
79,4	81,9	84,3	89,4	91,5	92,5	94,6	97,8	**100,0**	99,8
79,6	82,1	84,5	89,6	91,7	92,7	94,8	98,0	100,2	**100,0**

Izvor: Statistički ljetopis 2015.

Indeksi u izračunati iz baznih indeksa (2010. = 100)

U 2005. godini indeks potrošačkih cijena 81,2 što znači da su potrošačke cijene pale za 18,8% u 2005. godini u odnosu na 2012. godinu. U 2009. godini indeks iznosi 111,7 te pokazuje da su potrošačke cijene narasle za 11,7% u 2009. godini u odnosu na 2006. godinu. U 2010. godini indeks potrošačkih cijena iznosi 116,5 što znači da su se potrošačke cijene povećale za 16,5% u 2010. godini u odnosu na 2005. godinu. Godine 2011. indeks iznosi 96,7 te pokazuje da su se potrošačke cijene smanjile za 3,3% u odnosu na 2012. godinu. U 2013. godini indeks potrošačkih cijena iznosi 118,6 te pokazuje da su cijene povećale za 18,6% u 2013. godini u odnosu na 2007. godinu. U 2014. godini indeks potrošačkih cijena iznosi 111,6 što znači da su se potrošačke cijene povećale za 11,6% u odnosu na 2008. godinu.

Tablica 13: Prosječni godišnji verižni indeksi potrošačkih cijena (2000. – 2009.)

	2000. 1999.	2001. 2000.	2002. 2001.	2003. 2002.	2004. 2003.	2005. 2004.	2006. 2005.	2007. 2006.	2008. 2007.	2009. 2008.	
Indeks potrošačkih cijena – ukupno	104,6	103,8	101,7	101,8	102,1	103,3	103,2	102,9	106,1	102,4	*Consumer price index – total*
Prehrana i bezalkoholna pića	100,3	102,5	100,2	101,6	101,4	104,6	102,5	103,3	110,0	101,6	*Food and non-alcoholic beverages*
Alkoholna pića i duhan	115,6	105,0	102,0	101,1	105,2	106,2	101,7	103,1	105,0	112,9	*Alcoholic beverages and tobacco*
Odjeća i obuća	104,7	103,2	101,8	100,1	99,5	100,5	102,3	105,2	102,7	99,8	*Clothing and footwear*
Stanovanje, voda, energija, plin i druga goriva	104,9	104,3	102,8	103,6	103,9	104,4	107,8	102,6	106,8	104,9	*Housing, water, electricity, gas and other fuels*
Pokućstvo, oprema za kuću i redovito održavanje	102,4	98,7	96,7	99,6	99,6	102,4	102,4	102,1	104,8	102,9	*Furnishings, household equipment and routine maintenance of the house*
Zdravstvo	95,8	107,4	109,3	108,8	103,5	103,2	107,0	101,9	105,9	118,6	*Health*
Promet	115,4	107,1	101,6	102,2	103,0	102,1	102,6	102,6	104,8	93,5	*Transport*
Komunikacije	107,7	109,4	110,8	100,0	99,7	99,7	100,0	99,8	98,6	99,6	*Communications*
Rekreacija i kultura	102,2	105,4	101,6	101,9	103,4	102,7	100,8	102,1	101,3	102,4	*Recreation and culture*
Obrazovanje	111,0	107,2	103,4	102,2	96,4	103,9	103,1	101,0	102,5	102,5	*Education*
Ugostiteljske usluge	103,7	102,8	104,2	102,9	103,7	102,2	103,2	102,2	106,0	103,8	*Catering and accommodation services*
Ostala dobra i usluge	103,2	101,5	102,2	100,3	102,0	101,9	102,6	103,7	104,3	103,8	*Miscellaneous goods and services*
Dobra	104,5	103,4	100,3	101,5	101,7	103,4	102,5	102,8	106,6	101,9	*Goods*
Usluge	105,1	105,3	107,3	102,6	103,3	102,9	105,5	103,1	104,3	104,3	*Services*
Ukupno bez energije	103,2	103,2	101,7	101,6	101,7	102,9	103,0	103,2	105,8	102,9	*Total – without energy*
Ukupno bez energije i prehrane	104,8	103,2	102,4	101,6	101,9	101,9	103,5	103,2	103,5	103,6	*Total – without energy and food*
Dobra bez električne energije	104,6	103,2	100,2	101,4	101,8	103,5	102,5	102,9	106,5	101,6	*Goods without electricity*
Prehrana, piće i duhan	102,3	102,9	100,5	101,6	102,0	104,8	102,4	103,3	109,2	103,3	*Food, beverages and tobacco*
Dobra bez prehrane, pića i duhana	106,7	103,8	100,1	101,5	101,4	102,1	102,6	102,5	104,3	100,6	*Goods without food, beverages and tobacco*

Izvor: Statistički ljetopis 2010. godine

U tablici 13. prikazani su ukupni indeksi potrošačkih cijena za određene grane u razdoblju od 2000. do 2009. godine. Najveći indeks iznosi 118,6 te pokazuje da su potrošačke cijene u zdravstvu porasle za 18,6% u 2009. godini u odnosu na 2008. godinu.

Tablica 14: Prosječni godišnji verižni indeksi potrošačkih cijena (2005. – 2014.)

COICOP	2005./2004.	2006./2005.	2007./2006.	2008./2007.	2009./2008.	2010./2009.	2011./2010.	2012./2011.	2013./2012.	2014./2013.	COICOP
Indeks potrošačkih cijena – ukupno	103,3	103,2	102,9	106,1	102,4	101,1	102,3	103,4	102,2	99,8	***Consumer price index – total***
Prehrana i bezalkoholna pića	104,6	102,5	103,3	110,0	101,6	98,5	103,5	103,7	103,7	97,8	*Food and non-alcoholic beverages*
Alkoholna pića i duhan	106,2	101,7	103,1	105,0	112,9	102,6	106,8	104,1	109,6	106,2	*Alcoholic beverages and tobacco*
Odjeća i obuća	100,5	102,3	105,2	102,7	99,8	95,8	96,7	95,6	96,1	95,8	*Clothing and footwear*
Stanovanje, voda, energija, plin i druga goriva	104,4	107,8	102,6	106,8	104,9	106,1	102,8	110,5	104,8	101,7	*Housing, water, electricity, gas and other fuels*
Pokućstvo, oprema za kuću i redovito održavanje	102,4	102,4	102,1	104,8	102,9	99,9	101,9	102,3	100,5	99,2	*Furnishings, household equipment and routine maintenance of the house*
Zdravstvo	103,2	107,0	101,9	105,9	118,6	102,5	100,8	102,0	101,1	100,8	*Health*
Promet	102,1	102,6	102,6	104,8	93,5	104,8	106,0	103,3	99,1	100,1	*Transport*
Komunikacije	99,7	100,0	99,8	98,6	99,6	99,4	96,0	94,9	98,4	99,5	*Communication*
Rekreacija i kultura	102,7	100,8	102,1	101,3	102,4	101,6	97,9	102,4	100,7	100,8	*Recreation and culture*
Obrazovanje	103,9	103,1	101,0	102,5	102,5	97,3	92,7	99,3	100,2	100,1	*Education*
Ugostiteljske usluge	102,2	103,2	102,2	106,0	103,8	102,0	100,8	101,2	102,0	101,7	*Restaurants and hotels*
Ostala dobra i usluge	101,9	102,6	103,7	104,3	103,8	101,8	101,7	102,3	101,7	99,6	*Miscellaneous goods and services*
Posebne skupine											*Selected groups*
Dobra	103,4	103,0	102,9	106,7	101,9	100,9	103,0	104,2	102,6	99,5	*Goods*
Usluge	102,9	104,7	102,9	103,8	104,3	101,5	99,6	100,5	100,8	100,8	*Services*
Ukupno bez energije	102,9	103,0	103,2	105,8	102,9	99,7	101,6	101,9	102,0	99,5	*Total, without energy*
Ukupno bez energije i prehrane	101,9	103,5	103,2	103,5	103,6	100,5	100,6	101,0	101,0	100,4	*Total, without energy and food*
Dobra bez električne energije	103,5	102,9	103,0	106,5	101,6	101,0	103,1	103,4	102,4	99,5	*Goods without electricity*
Prehrana, piće i duhan	104,8	102,4	103,3	109,2	103,3	99,1	104,1	103,8	104,5	99,0	*Food, beverages and tobacco*
Dobra bez prehrane, pića i duhana	102,1	103,4	102,6	104,5	100,6	102,6	102,0	104,6	101,2	99,8	*Goods without food, beverages and tobacco*

Izvor: Statistički ljetopis 2015. godine

U tablici 14. promatramo indekse od 2005. do 2014. godine te vidimo da je najveći verižni indeks iznosio 118,6 što znači da su se cijene u zdravstvu povećale za 18,6% u 2009. godini u odnosu na prethodno razdoblje tj. u odnosu na 2008. godinu. Najmanji verižni indeks iznosi 92,7 i pokazuje da su se cijene obrazovanja smanjile za 7,3% u 2011. godini u odnosu na prethodno razdoblje.

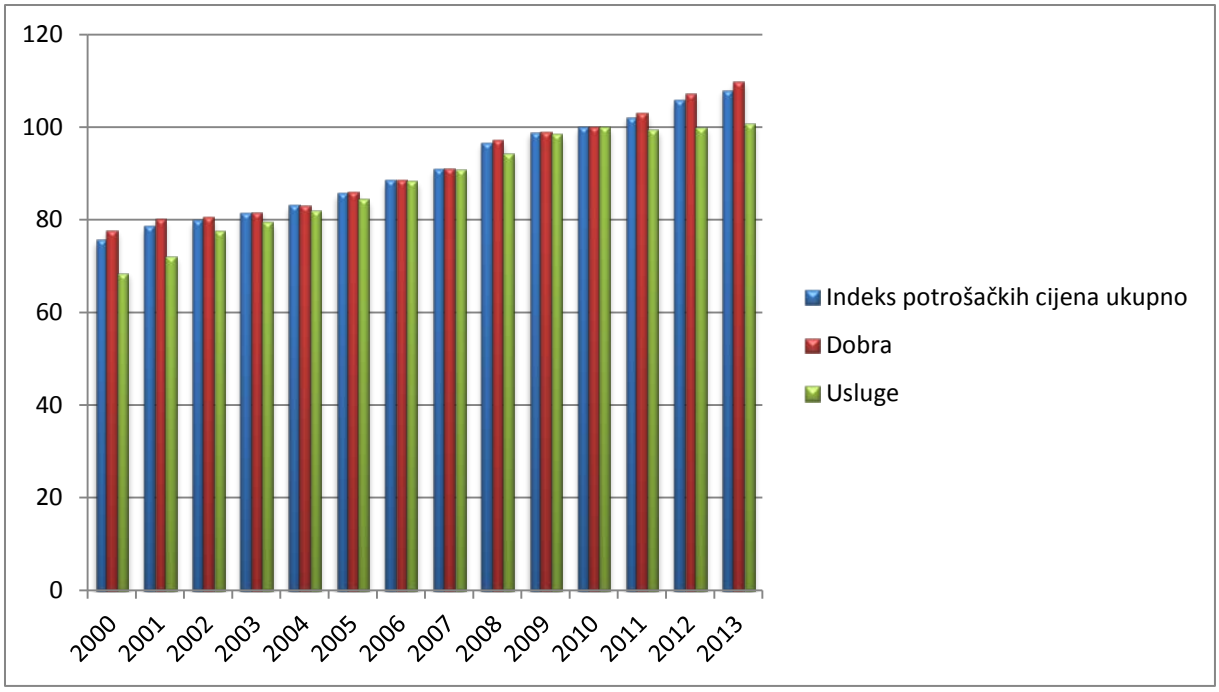
Tablica 15: Godišnji indeks potrošačkih cijena

	Indeks potrošačkih cijena ukupno	Dobra	Usluge
2000	75,8	77,7	68,6
2001	78,7	80,3	72,2
2002	80	80,6	77,5
2003	81,4	81,8	79,5
2004	83,1	83,2	82,1
2005	85,8	86,1	84,5
2006	88,6	88,6	88,4
2007	91,1	91,2	91
2008	96,7	97,2	94,5
2009	99	99,1	98,6
2010	100	100	100
2011	102,3	103	99,6
2012	105,8	107,3	100,1
2013	108,1	110,1	100,9
2014	107,9	109,6	101,7
2015	107,4	108,6	102,6

Izvor: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/13-01-01_12_2015.htm

Indeksi u izračunati iz baznih indeksa (2010. = 100)

Indeks potrošačkih cijena u Republici Hrvatskoj izračunava se na temelju reprezentativne košarice koju čini oko 917 proizvoda. Svakog mjeseca prikuplja se oko 37 070 cijena na unaprijed definiranu uzorku prodajnih mjesta na devet geografskih lokacija. U tablici 16. prikazani su indeksi potrošačkih cijena u razdoblju od 2000. do 2015. godine.



Graf 9: Godišnji indeks potrošačkih cijena

Izvor: Izračun autora

Prema grafikonu 9. i tablici 16. može se vidjeti da su indeksi potrošačkih cijena dobara, usluga i ukupni indeksi iz godine u godinu sve više rasli. Godina 2010. je uzeta kao bazna godina. Kod indeksa potrošačkih cijena usluga u 2011. godini vidljiv je lagani pad od 0,4% u odnosu na prethodnu 2010. godinu, no već sljedeće godine nastavlja se rast indeksa. U 2000. godini ukupni indeks potrošačkih cijena iznosi 75,8 što pokazuje da su potrošačke cijene bile manje za 24,2% u 2000. godini u odnosu na 2010. godinu. U 2006. godini indeks potrošačkih cijena dobara iznosi 88,6 što znači da su se potrošačke cijene dobara smanjile za 11,4% u 2006. godini u odnosu na 2010. godine. Kod indeksa potrošačkih cijena usluga u 2013. godini vidljiv je rast potrošačkih cijena usluga u iznosu od 0,9% u odnosu na 2010. godinu.

5. ZAKLJUČAK

Na temelju provedene analize kroz ovaj rad može se zaključiti da plaće iz godine u godinu sve više rastu. Nominalne plaće imaju stalni rast, pa je tako neto plaća iz 2012. bila za otprilike četvrtinu veća od plaće iz 2005.Najmanja ukupna neto plaća iznosila je 4143 kune u 2004. godini dok je najmanja ukupna bruto plaća iznosila 5916 kuna također u 2004. godini. Kako su se svake godine plaće sve više povećavale zaključujemo da su muškarci imali najveću plaću 2013. godine i to u iznosu od 8 771 kuna u financijskim djelatnostima i djelatnosti osiguranja, žene su imale najvišu plaću u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja koja je bila 6 979 kuna te iste godine.

Realna plaća je rasla sve do krize kada je počela padati. Ona je u 2008. godini bila veća čak za 7,2% u odnosu na 2005. godinu, no već sljedeće godine počinje opadati te je 2014. godine bila veća za samo 1,3% u odnosu na 2005. godinu. Rast realnih plaća većina ekonomista u principu objašnjava time što dolazi do gospodarskog rasta koji označava povoljnu situaciju u realnom sektoru, dakle otvaranje novih radnih mjesta, porast nominalnih plaća koji je veći od inflacije što znači porast realnih plaća. S druge strane, kriza označava gospodarski pad što ima sljedeće posljedice: nepovoljnu situaciju u realnom sektoru, pad dobiti, zatvaranje dijela radnih mjesta, odnosno otpuštanje radnika, smanjenje nominalnih plaća što onda znači pad životnog standarda radnika.

Što se tiče cijena također je vidljiv njihov kontinuirani rast, no rast cijena dobara ne prati istodobno rast cijena usluga. Cijene dobara rastu kontinuirano od 2000. godine do 2013. godine, dok cijene usluga rastu do 2010. godine i već sljedeće godine počinju padati. Razlog tome je ekonomska kriza zbog koje je došlo do poskupljenja svih dobara, no pada zaposlenosti.

LITERATURA

Knjige/časopisi

1. Buble, M., Bakotić, D.:Kompenzacijski menadžment, Ekonomski fakultet Split, Split, 2013.

2. Galetić, L., Pavić, I.: Upravljanje plaćama, RRIF, Zagreb, 1996.

3. Gulin, D.: Računovodstvo, porezi i plaće u Hrvatskoj pred ulazak u EU, Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika, Zagreb, 2013.

4. Koprek, I., Calvert, A.: Vrijednost i cijene, Filozofsko-teološki institut Družbe Isusove, Zagreb, 2014.

5. LeRoy Miller, R., VanHoose, D.: Moderni novac i bankarstvo, MATE d.o.o., Zagreb, 1997.

6. Njavro, Đ., Njavro, M.: Pametno određivanje cijena, MATE d.o.o., Zagreb, 2011.

7. Pivac, S.; Rozga, A.: Statistika za sociološka istraživanja, Sveučilište u Splitu, Split, 2006.

8. Previšić, J., Ozretić Došen, Đ.: Marketing II. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Adverta d.o.o., Zagreb 2004.

9. Rimac Smiljanić, A.: Cijene imovine, percepcija sustavnog rizika i financijska stabilnost, doktorska disertacija, Ekonomski fakultet Split, Split, 2010.

10. Rozga, A., Grčić, B.: Poslovna statistika, Ekonomski fakultet u Splitu, Split, 2009.

Internet izvori

1. Državni zavod za statistiku, http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2010/SLJH2010.pdf (Datum preuzimanja: 28.07.2016.)

2. Radas, S.: Pricing strategy and learning, Izvorni znanstveni rad, http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=98003 (Datum preuzimanja: 23.07.2016.)

3. Porezna uprava, http://www.porezna-uprava.hr/baza_znanja/Stranice/Placa.aspx (Datum preuzimanja: 30.08.2016.)

4. Poslovni forum, http://www.poslovniforum.hr/nkd/metodologija.htm (Datum preuzimanja: 28.07.2016.)

5. Osiguranje stabilnosti cijena; Predavanje iz Osnova ekonomije, http://www.unizd.hr/portals/4/nastavni_mat/1_godina/ekonomija/ekonomija_33.pdf (Datum preuzimanja: 25.07.2016.)

6. Oliver.efri.hr, http://oliver.efri.hr/~pom/infl.pdf (06.09.2016.)

POPIS TABLICA

Tablica 1: Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća po zaposlenome u pravnim osobama..... 27
Tablica 2: Indeksi nominalnih bruto i neto plaća 28
Tablica 3: Indeksi realnih neto i bruto plaća 29
Tablica 4: Područja djelatnosti prema NKD-u 2007. 29
Tablica 5: Prosječna neto plaća prema NKD-u 2002. i spolu..... 32
Tablica 6: Prosječna neto plaća prema NKD-u 2007. i spolu..... 33
Tablica 7: Indeksi nominalne i realne neto plaće od 2000. do 2014. godine..... 34
Tablica 8: Prosječna bruto plaća prema NKD-u 2002. i spolu 37
Tablica 9: Prosječna bruto plaća prema NKD-u 2007. i spolu 39
Tablica 10: Indeksi nominalne i realne bruto plaće od 2000. do 2015. godine 40
Tablica 11: Indeksi potrošačkih cijena (2000. – 2009.)..... 42
Tablica 12: Indeksi potrošačkih cijena (2005. – 2014.)..... 42
Tablica 13: Prosječni godišnji verižni indeksi potrošačkih cijena (2000. – 2009.)..... 44
Tablica 14: Prosječni godišnji verižni indeksi potrošačkih cijena (2005. – 2014.)..... 45
Tablica 15: Godišnji indeks potrošačkih cijena..... 46

POPIS GRAFIKONA

Graf 1: Kretanje neto plaća po spolu od 2004. do 2014. godine..... 31
Graf 2: Prosječna neto plaća prema NKD-u 2002. i spolu 33
Graf 3: Prosječna neto plaća prema NKD-u 2007. i spolu 34
Graf 4: Indeksi nominalne i realne neto plaće od 2000. do 2014. godine 35
Graf 5: Kretanje bruto plaća po spolu od 2004. do 2014. godine..... 36
Graf 6: Prosječna bruto plaća prema NKD-u 2002. i spolu..... 38

Graf 7: Prosječna bruto plaća prema NKD-u 2007. i spolu 39
Graf 8: Indeksi nominalne i realne bruto plaće od 2000. do 2014. godine 41
Graf 9: Godišnji indeks potrošačkih cijena 47

SAŽETAK

Cilj rada je dati detaljan prikaz kretanja plaća i cijena u Republici Hrvatskoj s obzirom na različite varijable kao što su spol, djelatnost i slično, odnosno cilj je pomoću relevantnih metoda statističke analize utvrditi trend kretanja cijena i plaća u Republici Hrvatskoj. Statističke metode korištene u radu su grupiranje te tabelarno i grafičko prikazivanje podataka. Nadalje, spominju se cijene kao vrijednosni izraz neke robe ili usluge i inflacija kao porast opće razine cijena. Također se spominju i plaće kao iznos novca, kojeg plaća poslodavac zaposleniku obično mjesečno za njegov rad na temelju sklopljenog ugovora o radu. Tijekom provođenja analize vidljivo je da su i plaće i cijene rasle u razdoblju od 2000. do 2015. godine, međutim rast nominalnih plaća ne prati istovremeno i rast realnih plaća. Naime nominalne plaće rastu tijekom cijelog promatranog razdoblja, dok realne uslijed početka krize počinju opadati. Tijekom promatranog razdoblja vidljivo je da su većinom muškarci u svim djelatnostima imali veću plaću od žena, a najvišu plaću su imali u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja kao i žene. Što se tiče cijena također je vidljiv njihov kontinuirani rast, no rast cijena dobara ne prati istodobno rast cijena usluga.

Ključne riječi: statistička analiza, plaće, cijene.

SUMMARY

The goal of this paper is to give a detailed review of wage and price trends in Croatia considering different variables like gender, activity, function, etc. More precisely, the goal is establishing the salary and price trends in Croatia by using relevant methods and statistics analysis. Statistical methods used in this work are grouping and tables and graphical representation of data. Furthermore, the prices are mentioned as a value expression for certain goods or services and inflation as a sustained increase in the general price level of goods and services. Also wages are mentioned as a monetary compensation paid monthly by an employer to an employee in exchange for the work done. The analysis implementation shows that wages and prices increased from 2000 to 2015, but growth of nominal wages has not been following the growth of real wages. In fact nominal wages have been increasing during the mentioned period while real wages started to decrease due to the global crisis and the prices rise. We can see that, during the observed period of time, man mostly had higher wages than women in all jobs and functions, and the highest wages were in financial and insurance industries for both men and women. As for prices, we can also see their continuous increase, but the rise in prices of goods has not been following the rise in prices of services.

Key words: statistical analysis, wages, prices