

POLICY PAPER PRIJEDLOG MINIMALNE PLAĆE ZA 2027. GODINU



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

SADRŽAJ

1	UVOD	3
2	KRETANJE MINIMALNE PLAĆE U ODNOSU NA BRUTO DODANU VRIJEDNOST (PRODUKTIVNOST)	8
3	KAKO DALJE? POTREBNO JE DEPOLITIZIRATI USKLAĐIVANJE MINIMALNE PLAĆE I SMANJITI TROŠAK RADA	18
4	ZAKLJUČAK I PRIJEDLOG MINIMALNE PLAĆE	25



UVOD

Hrvatski model rasta posljednjih se godina snažno oslanjao na osobnu potrošnju, javnu potrošnju i investicije financirane EU fondovima, dok budući održivi rast treba u znatno većoj mjeri temeljiti na **privatnim ulaganjima, produktivnosti i izvozu**. Privatne investicije pritom i dalje pokazuju suzdržanu dinamiku, pa svako snažnije povećanje minimalne plaće izravno utječe na konkurentnost privatnog sektora, osobito radno intenzivnih industrija i manjih poslodavaca koji dodatni trošak moraju financirati iz vlastite produktivnosti i tržišnih prihoda.

Svjesni smo da minimalna plaća ima važnu socijalnu funkciju zaštite životnog standarda i sprječavanja siromaštva zaposlenih. Međutim, Hrvatska danas ima **stopu materijalne i socijalne deprivacije od svega 2,0%, uz Sloveniju (1,9%) najnižu u EU, nasuprot prosjeku EU od 6,3%**. Među mladima od 15 do 29 godina ona iznosi samo 0,8%, također među najnižim vrijednostima u EU. Sve ovo pokazuje kako daljnje strelovito povećanje minimalne plaće po stopama kakve smo imali u proteklom godinama s jedne strane nije opravdano, a s druge nije održivo i imat će negativan utjecaj ne samo na rast produktivnosti nego i na zadržavanje trenutačne, visoke stope zaposlenosti.

Minimalac je realno već stigao do europske sredine

Pri određivanju minimalne plaće za 2027. zato je važno uvažiti koliko se njezina relativna pozicija posljednjih godina promijenila. **Od 2019. do 2026. hrvatski minimalac povećan je 107%, trostruko više od prosjeka EU (+32%) i znatno više od CEE regije (+68%) te kumulativne inflacije (+33,8%). Njegova kupovna moć istodobno je povećana čak 89%, najviše u EU.**

Prema realnoj kupovnoj moći minimalne plaće po satu, Hrvatska je s **8,49 PPS već na 11. mjestu među 22 članice EU sa zakonskim minimalcem – praktički u sredini europske distribucije**. PPS (standard kupovne moći) uklanja razlike u razinama cijena među državama i pokazuje koliko se dobara i usluga za isti iznos plaće realno može kupiti u svakoj zemlji. Hrvatski minimalac po tom je kriteriju 34% viši od mađarskog, 33% od slovačkog, 25% od češkog i 15% od portugalskog, a samo 13% niži od slovenskog.

Time se mijenja odnos koristi i troškova/rizika njegova daljnjeg snažnog povećavanja. Dok je pri znatno nižoj početnoj razini dominantan učinak povećanja minimalca bio poboljšanje materijalnog položaja najslabije plaćenih, približavanjem europskoj sredini dodatna povećanja imaju sve izraženije reperkusije na **troškovnu konkurentnost**,



cijene, investicije, zaposlenost i cijelu strukturu plaća. To je posebno važno u gospodarstvu čija produktivnost po satu doseže tek oko 63% prosjeka EU i posljednjih godina ponovno relativno zaostaje.

To ne znači odustajanje od povećanja kupovne moći zaposlenika s najnižim primanjima. Naprotiv, socijalni status kućanstava poželjnije je sve više popravljati preciznijim poreznim i socijalnim instrumentima, umjesto da se cjelokupan teret socijalne politike prenosi na cijenu rada neovisno o produktivnosti pojedinog poslodavca. U tom smislu, najavljeno uvođenje Registra stanovništva od 1. siječnja 2027. trebalo bi otvoriti prostor za bolje ciljanje socijalnih prava prema stvarnom dohodovnom i imovinskom položaju kućanstava.

Rast kupovne moći trebaju zajednički financirati poslodavci i država

HUP zato predlaže da se **svako buduće povećanje minimalne plaće obvezno kombinira s odgovarajućim povećanjem osnovnog osobnog odbitka (OOO).** Nema porezne ni socijalne logike da država radi povećanja kupovne moći administrativno poveća minimalac, pri tome cjelokupan dodatni bruto trošak prenese na poslodavca, a zatim dio povećanja radniku uzme kroz porez na dohodak.

Problem je posljednjih godina postao izražen. Još je **2017. OOO iznosio 145% tadašnje neto minimalne plaće**, dok je 2025. taj odnos pao na 79,5%, a 2026. na svega **75%**. Minimalna plaća, dakle, rasla je znatno brže od poreznog štita zaposlenika s najnižim primanjima.

Minimalna bruto plaća za 2026. iznosi **1.050 EUR**, odnosno oko **840 EUR porezne osnovice nakon mirovinskih doprinosa**, dok OOO iznosi samo 600 EUR. Radnik samac na minimalnoj plaći zato izdvaja gotovo **60 EUR mjesečno za porez na dohodak**. Potpuno porezno neutraliziranje minimalne plaće za 2026. godinu zahtijevalo bi povećanje OOO-a za oko **240 EUR odnosno 40%, na približno 840 EUR.**

HUP stoga predlaže **dvostruki automatski mehanizam:** minimalnu plaću usklađivati prema inflaciji i realnom kretanju produktivnosti, a istodobno OOO povećati najmanje do razine porezne osnovice minimalne plaće nakon mirovinskih doprinosa. Time bi povećanje kupovne moći zajednički financirali **poslodavci kroz rast bruto plaće i država kroz porezno rasterećenje najnižih primanja**, umjesto da se sav trošak povećanja koncentrira isključivo na poslodavca.

Takva korekcija imala bi i šire učinke jer bi automatski povećala odbitke za **uzdržavane članove i djecu**, kao i neoporezivi prostor kod primitaka učenika i studenata. Sličnu logiku primjenjuju druge članice EU: Latvija i Litva prilagođavaju porezne parametre rastu minimalca, dok Portugal i Španjolska poreznim korekcijama sprječavaju da povećanje minimalne plaće automatski poveća porezno opterećenje zaposlenih s najnižim primanjima.



Rast minimalca mora imati uporište u produktivnosti

Drugi dio mehanizma mora biti ekonomska održivost. **Hrvatska u razdoblju 2019.–2025. ima najveći raskorak između realnog rasta minimalne plaće (+9,9%) i produktivnosti, mjerene bruto dodanom vrijednošću po satu (+5,6%),** što posebno pogađa prerađivačku industriju, turizam, trgovinu, logistiku i šumarstvo.

Dodatni pritisak stvara javni sektor: masa plaća opće države povećana je **51,4% u samo tri godine**, podižući očekivanja na cijelom tržištu rada neovisno o mogućnostima pojedinih privatnih poduzeća. Minimalac je pritom referentna točka daleko širem krugu zaposlenika od onih koji ga formalno primaju. Iako plaću između 970 i 1.000 EUR prima oko **54.080 zaposlenih odnosno 4,3% zaposlenih na puno radno vrijeme**, povećanje minimalca preko tzv. **harmonika-efekta** prenosi se i na više platne razrede, koji se pak u gospodarstvu koje ima nisku produktivnosti i nisku profitabilnost sve više približavaju u donjem dijelu distribucije. Ovo je posebno izraženo u sektorima i poduzećima koji imaju potpisane granske odnosno kućne kolektivne ugovore.

Stoga je osnovna premisa HUP-a da **rast plaća koji dulje vrijeme znatno nadmašuje produktivnost povećava rizik gubitka radnih mjesta**, posebno u industrijama s niskim maržama i visokom međunarodnom konkurencijom, dok na makroekonomskoj razini stvara dodatne inflatorne pritiske i pogoršava cjenovnu konkurentnost.

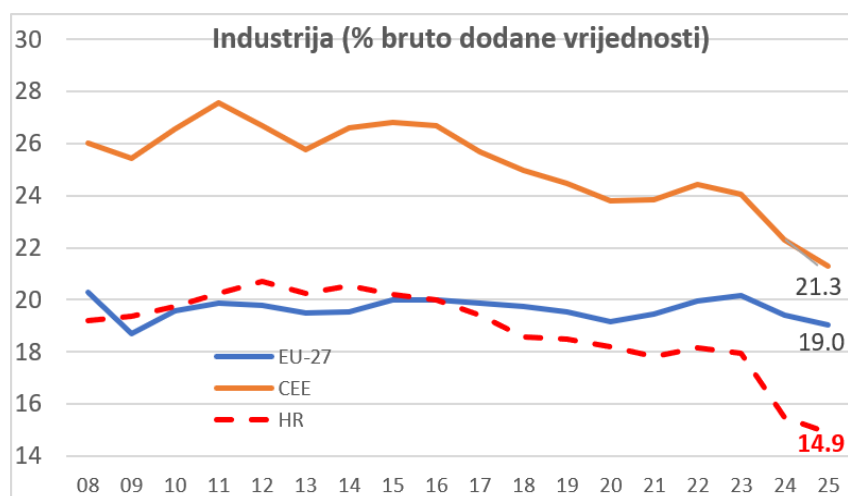
Lako je reći kako Hrvatskoj „nisu potrebne industrije koje radnicima isplaćuju minimalne plaće“, no, na žalost, stvarnost na terenu je drukčija. Upravo mnoge domaće industrije, iako s nižim razinama produktivnosti i niže dodane vrijednosti u odnosu na EU te prosjek CEE regije, zapošljavaju velik broj ljudi i određuju egzistenciju lokalne zajednice. Ako gledamo prerađivačku industriju (C), valja primijetiti kako je u njenim granama koje bilježe negativan rezultat, minimalnu, rubnu dobit ili su pak pretrpjele snažan pad dobiti ispod prosjeka ekonomije **zaposleno oko 40% svih zaposlenih u prerađivačkoj industriji** (FTE princip).

Tijekom 2025. broj zaposlenih u prerađivačkoj industriji je smanjen za 1,4%, dok je istodobno u javnom sektoru (sektori O, P, Q) broj zaposlenih skočio oko 4% godišnje. U prerađivačkoj industriji, najveći pad zaposlenosti bilježimo u djelatnostima poput tekstilne, odjevne i kožarske industrije (-5,1%, -17,1%, odnosno -12,9% godišnje), metalnoj industriji (-6,4%), proizvodnji strojeva i uređaja (-4,1%), kemijske industrije (-1,5%), drvnoj industriji (-1,1%), itd. gdje se često 'kriju' značajni poslodavci u sub-urbanim područjima. A prema privremenim podacima DZS, u prerađivačkoj industriji je u prvih sedam mjeseci 2026. stopa **smanjenja dodatno ubrzala na 4,8% i uočen pad se rasprostire u znatno više djelatnosti nego u 2025. godini.**

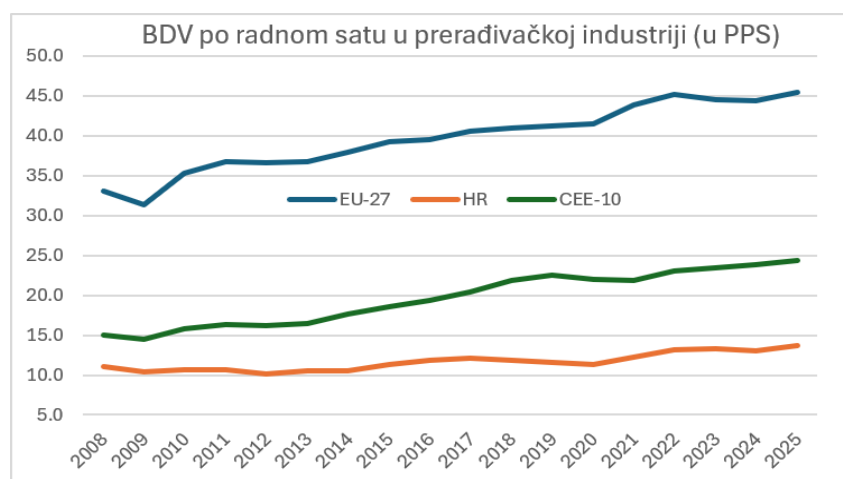
Također, očekuje se da će ukupan broj zaposlenih u prerađivačkoj industriji u 2026. po prvi put pasti ispod ukupnog broja zaposlenih u

trgovini, što samo pokazuje da se postojeća nepovoljna struktura gospodarstva pogoršava te da je za radna mjesta u velikom dijelu prerađivačke industrije tržište rada vrlo plitko te da je vrlo teško naći novo zaposlenje.

Nadalje, potrebno je uočiti kako značaj industrije u ukupnoj dodanoj vrijednosti ubrzano pada ispod prosjeka EU. Također, **bruto dodana vrijednost po zaposlenom u prerađivačkoj industriji je oko 2,5 puta ispod prosjeka EU-27** te oko 10% ispod prosjek CEE-10 regije. Tako mjerena produktivnost ovog sektora u zadnje dvije godine stagnira dok na razini EU raste 4,3%.



Izvor: Eurostat



Izvor: Eurostat

U slučaju zatvaranja proizvodnih pogona u manjim sredinama, suočavamo se s objektivnim problemom trajne depopulacije koja samo produbljuje negativne demografske trendove. Kada zbog prevelikog troška rada dođe do zatvaranja pogona, posljedice **najteže pogađaju upravo one radnike koji imaju najmanje alternative na tržištu rada** –

često u regijama s manjkom drugih prilika za zapošljavanje.

U tom smislu želimo članovima Povjerenstva skrenuti pozornost na ona poduzeća koja su samo tijekom zadnje dvije godine zatvorila ili najavila zatvaranje svojih pogona u Hrvatskoj ili davanje otkaza većem broju radnika:

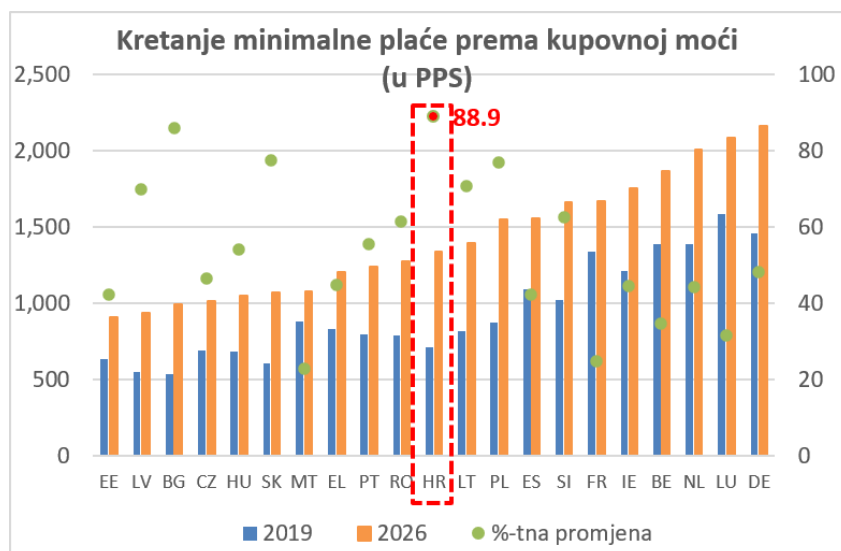
- Ricosta -zatvaranje, Hrvatska više od 100 otkaza
- Benetton tekstil, Osijek – zatvaranje pogona; 260 otkaza
- Petrokemija d.d., Kutina – najava gašenja 2 postrojenja; 160 otkaza
- Bjelin Bjelovar d.o.o. – zatvaranje; 250 otkaza
- DS Smith Belišće Croatia – utjecaj na 200 radnika
- Leonarda d.o.o. Daruvar – otkazi; 30 radnika
- Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o.
- Same Deutz-Fahr Žetelice, Županja.
- Ističemo kako su ovo samo poduzeća za čija zatvaranja ili otkaze postoje javno dostupne informacije ili one informacije za koje smo dobili odobrenje komunicirati, a nikako cjelokupno stanje u Hrvatskoj, gdje je ovakvih slučajeva nemjerljivo više. Stoga, nakon višegodišnjih značajnih povećanja minimalne plaće, apeliramo na članove Povjerenstva i Ministarstvo da pri razmatranju objektivno sagledaju cjelokupnu gospodarsku situaciju u Hrvatskoj.

KRETANJE MINIMALNE PLAĆE U ODNOSU NA BRUTO DODANU VRIJEDNOST (PRODUKTIVNOST)

- Republika Hrvatska posljednjih nekoliko godina prednjači u rastu minimalne plaće i ukupnih primanja zaposlenih u Europskoj uniji (dalje: EU). Istodobno, statistički podaci i iskustva s terena pokazuju kako taj rast nije proporcionalno praćen rastom produktivnosti rada koji bi mogao dugoročno podržati rast takvih plaća.

Minimalna plaća od 2019. do 2026. porasla je 107%, trostruko brže nego u EU (+32%), znatno iznad prosjeka CEE regije (+68%) te osjetno iznad kumulativne inflacije (33,8%).

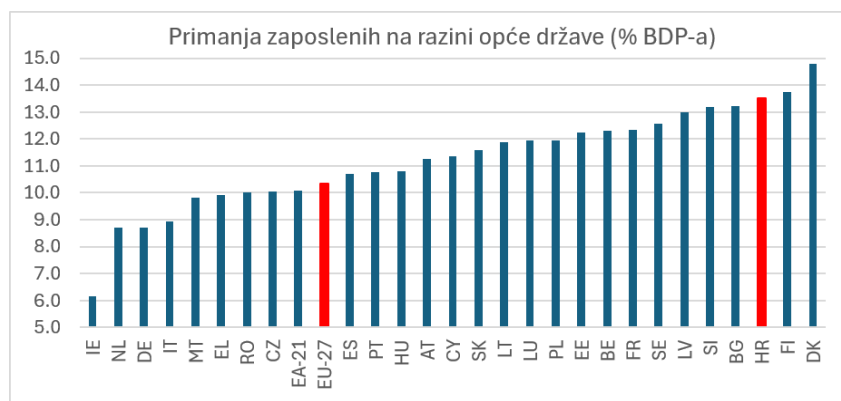
Za analizu minimalne plaće posebno su zanimljivi podaci prema njegovoj kupovnoj moći, prema čijem je rastu od 2019. do 2026. od 89% Hrvatska apsolutni prvak na razini EU.



Izvor: Eurostat

Također, prema realnoj kupovnoj moći minimalca po radnom satu prema izračunu Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Hrvatska je s 8,49 PPS na solidnom 11. mjestu od 22 članice EU koje imaju zakonsku minimalnu plaću. Nakon korekcije za razlike u cijenama Hrvatska je praktički u sredini EU distribucije, i po tom kriteriju **hrvatska minimalna plaća je realno 34% viša od mađarske, 33% viša od slovačke, 25% viša od češke, 15% viša od portugalske, i tek je 13% ispod slovenske.**

- **Važan poticaj rastu troška rada je prekomjerno i neselektivno povećanje mase plaća u javnom sektoru u posljednje tri godine (do 2026.) za 51,4%, što podiže očekivanja na cijelom tržištu rada, bez obzira na mogućnosti individualnih poduzeća na temelju poslovnih rezultata i kretanja produktivnosti.** U odnosu na 2019., masa plaća je gotovo udvostručena na 13,5 milijardi EUR. **Na razini od 13,5% BDP-a, Hrvatska je na visokom trećem mjestu u EU, iza socio-ekonomskih razvijenije Danske i Finske. Nadalje, razlika između prosječne plaće u javnom sektoru te prosječne plaće u privatnom sektoru u 2025. je dvostruko viša u odnosu na 2019. godinu (30,9% prema 15,3%).** Ovako veliki raskorak nije posljedica samo razlike u kvalifikacijskoj odnosno obrazovnoj strukturi zaposlenih u privatnom i javnom sektoru, iako se u javnosti ponekad manipulira takvom pretpostavkom.



Izvor: Eurostat, AMECO

- HUP podržava povećanje primanja visoko-kvalificiranih u obrazovanju, pravosuđu zdravstvu i ostalim pružateljima za poslovanje nužnih javnih usluga. Velik je izazov međutim izrazito visok udio zaposlenih u državnom sektoru u odnosu na prosjek EU (23% prema 16%), a dodamo li izračunu zaposlene u javnim poduzećima, **javni sektor broji gotovo pola milijuna ljudi.** Nema sumnje i da država enormnim povećanjima svojim zaposlenima samo nabacuje 'volej' za podizanje minimalne plaće, čime cijeli proces njezina usklađivanja sve više gubi doticaj sa stvarnim stanjem u privatnom sektoru. Umjesto da se iskoristi prilika rekordno niske nezaposlenosti za prelazak dijela zaposlenih iz javnog u privatni sektor te



bezbolno smanjenje viška administracije, sve više prevladava suprotan trend u kojem javni sektor sve više istiskuje privatni sektor s tržišta rada. Potrebno je stoga uspostaviti efikasniji i moderniji javni sektor s manjim opterećenjem za državni proračun i gospodarstvo, uz kontrolu mase plaća u javnom sektoru kao nužnom za održivost javne financije (ključna preporuka OECD-a).

- S obzirom na to da je minimalac referentna razina za rast većine plaća, naročito u radno-intenzivnim djelatnostima (prerađivačka industrija, turizam, trgovina, graditeljstvo, logistika, itd.) na gotovo svim razinama složenosti radnih mjesta, nema sumnje kako je došlo do **znatnog pogoršanja cjenovne konkurentnosti izvozno - orijentiranih poduzeća**. U tom smislu, Hrvatska je u periodu od 2019. do 2025. ostvarila gotovo dva i pol puta snažniji (+63,7%) rast troška rada u odnosu na prosjek EU (+25,9%).
- Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (dalje: DZS), **plaću u rasponu od 970 do 1.000 EUR prima 54,080 zaposlenih što čini 4,3% ukupno zaposlenih na puno radno vrijeme** i koji bi osjetili izravan učinak povećanja minimalne plaće. No, to je samo djelomični učinak jer povećanje minimalne plaće itekako ima značajan učinak na ostale plaće. Razlog tome je što, iako mnogi poslodavci ne isplaćuju minimalne plaće, ista im predstavlja referentnu osnovicu, odnosno pritisak za povećanje ostalih plaća (tzv. efekt harmonike) i znat utječe na ukupnu masu plaća.
- **Sektori s niskim profitnim maržama** (tekstil, maloprodaja, ugostiteljstvo, promet i logistika) nerazmjerno su pogođene jer je u njihovom poslovanju, zbog prirode posla, prisutan veći udjel radnika s jednostavnijim poslovima, pa tako i manjim plaćama. Posljedično, ovi povećani troškovi rada rezultiraju većim cijenama za potrošače, što potencijalno poništava namjeravane koristi od povećanja plaća te će biti faktor koji će doprinijeti rastu inflacije u Hrvatskoj.
- Podsjećamo i na **(de)motivacijski učinak snažnog povećanja minimalne plaće** na odnose u radnim kolektivima. Radnici koji su prije imali plaću koja je, primjerice 30% više od kolega s manjim odgovornostima i jednostavnijim poslovima, nakon značajnijeg povećanja minimalne plaće osjećaju se podcijenjeno, jer njihove plaće, zbog niske produktivnosti ne mogu linearno pratiti tako strmu stopu povećanja. Takvo povećanje dovodi do približavanja platnih razreda što demotivira radnike koji imaju veće odgovornosti i složenije poslove. Nerijetko dolazi do spajanja platnih razreda u jedan razred. Zaboravlja se kako postoje razlozi zašto jedan dio radnika ima veće plaće od drugih radnika, a to su - veće vještine, odgovornosti i doprinos u poslovanju. HUP, isto kao i sindikati, prepoznaju problem približavanja platnih razreda koji je nepovoljan za radnike, a nije nastao hirom poslodavaca nego nemogućnošću da bez gubitka radnih mjesta i zaustavljanja poslovanja u Hrvatskoj dio poslodavaca linearno preslika povećanja minimalne plaće na sve više platne razrede.

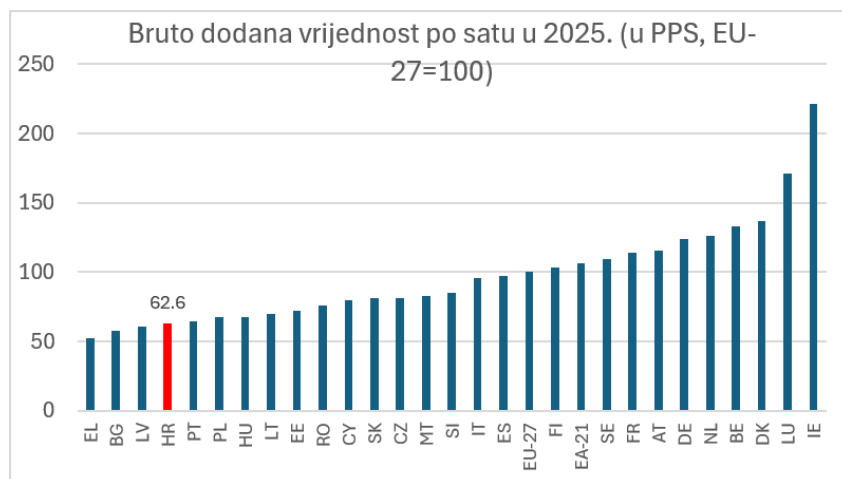
- Članak Minimum wages and insurance within the firm (Effrosyni Adamopoulou Francesco Manaresi Omar Rachedi Emircan Yurdagul / 19 Jan 2026, CEPR/VoxEU) na uzorku većem od 600,000 opažanja radnik-poduzeće-godina u talijanskoj metalo-prerađivačkoj industriji donosi važne nalaze, koji su i za Hrvatsku relevantni:

1. radniku blizu minimalne plaće, ona djeluje kao osiguranje od pada plaće kad poduzeće pogode nepovoljni ciklički ili negativan šok produktivnosti no tada se prilagodba kod tih radnika događa više kroz gubitak radnog mjesta, a manje kroz smanjenje plaće;
2. što poduzeće ima veći udio radnika blizu minimalca, to se veći dio prilagodbe prebacuje na zaposlenike s višim plaćama. Razlog tome je što su različite skupine radnika komplementarne: smanji li se broj slabije plaćenih radnika, pada i marginalna produktivnost kvalificiranijih radnika.

Vrijedne nalaze donosi i članak iz The Economist - **Why governments should stop raising wages** (<https://www.economist.com/leaders/2025/11/20/why-governments-should-stop-raising-the-minimum-wage>):

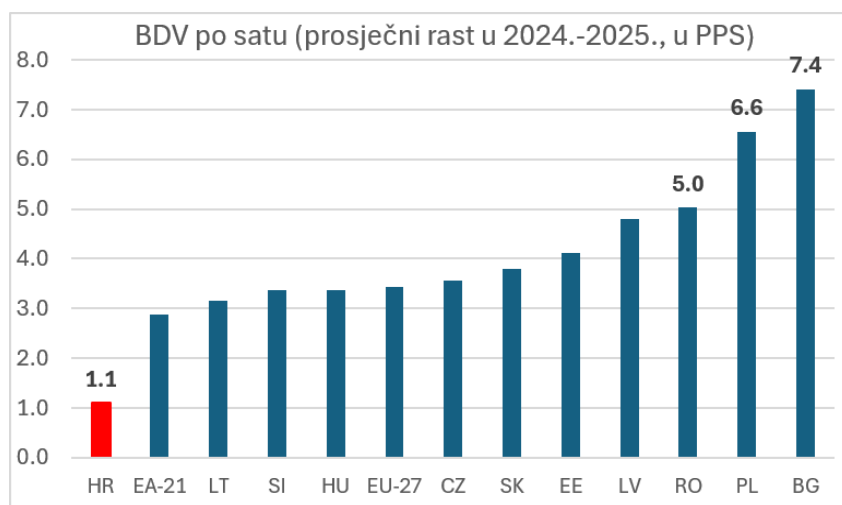
- Novija istraživanja pokazuju da se šteta od (prekomjernog) povećanja minimalne plaće ne vidi odmah u broju zaposlenih, nego se manifestiraju suptilnije - kroz manje sati rada, sporije zapošljavanje, veće cijene za potrošače i slabiju konkurentnost malih poduzeća.
- The Economist argumentira da nakon desetljeća uzastopnih povećanja, minimalna plaća sada može činiti više štete nego koristi, i da postoje bolji, precizniji alati za borbu protiv siromaštva — poput ciljanih poreznih olakšica (npr. earned income tax credit) i izravnih transfera nisko prihodovnim kućanstvima.
- Prethodno opisane dvije značajne državne administrativne intervencije u trošak rada osigurale su Hrvatskoj jednu od vodećih pozicija na ljestvici EU prema povećanju ukupnih primanja zaposlenih od 63,0% (29,3% realno) od 2019. do 2025. godine. Hrvatska je također lani imala najveći realni rast medijalnog dohotka od čak 21,3%, a ukupno 83,9% od 2019. godine. Hrvatska je u 2025. prestigla Češku i Estoniju, a od 2019. naovamo prema istome smanjila zaostatak za EU s 39% na svega 13%. Ovi pokazatelji su sjajni i dijelom odražavaju realnu konvergenciju i manjak radne snage, ali su snažno ubrzani administrativnim i političkim odlukama koje dugoročno nisu održive jer nisu utemeljene na produktivnosti odnosno na povećanoj novoj vrijednosti koja bi se mogla na ovaj način podijeliti između troška rada i nužnih investicija.

- **Hrvatska je tek na 63% prosječne produktivnosti u EU po radnom satu¹ (u terminima kupovne moći),** i tako definirana produktivnost u zadnje dvije godine bilježi relativni pad u odnosu na prosjek EU – sa 65,6% u 2023. na 62,6% u 2025.



Izvor: Eurostat

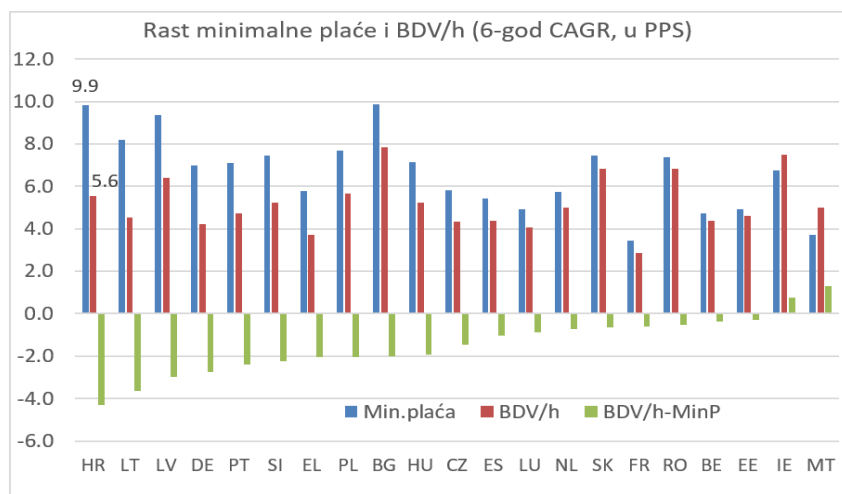
- Posljedica je to činjenice da Hrvatska nakon Italije u zadnje dvije godine bilježi drugu najnižu prosječnu stopu rasta produktivnosti po radnom satu (prema paritetu kupovne moći) od svega 1,1% ili tri puta slabiji u odnosu na prosjek EU (3,4%). Hrvatska je još više zaostala za prosjekom CEE regije gdje Bugarska, Poljska i Rumunjska bilježe znatno brži realni rast produktivnosti od 7,4%, odnosno 6,6% te 5,0%. Ovo pokazuje koliko je naš gospodarski rast danas vezan uz javnu potrošnju, javne investicije i EU sredstva i kako bi rast izgledao da tog pokretača rasta, koji ukupnom rastu doprinosi s gotovo 75%, nema ili da se smanji.



Izvor: Eurostat

¹ Eurostat, Labour productivity per person employed and hour worked, Nominal labour productivity per hour worked; za Republiku Hrvatsku su zadnji podatci dostupni za 2022. godinu

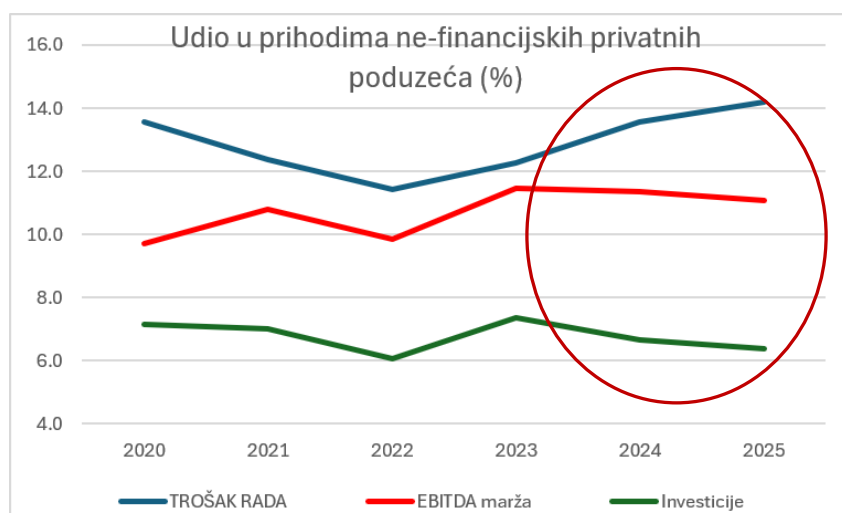
- Pritom su očigledne velike razlike među sektorima, a u akutnoj poziciji je prerađivačka industrija, gdje je prosječna bruto dodana vrijednost po radnom satu u terminima kupovne moći u zadnje tri godine na svega 30% prosjeka EU te jedva 20% njemačkog prosjeka.
- Prema zadnjim 6-godišnjim podacima za period od 2019. do 2025., **Hrvatska** na razini nacionalne ekonomije **ima uvjerljivo najveći raskorak između rasta minimalne plaće (+9,9%) i rasta produktivnosti** (bruto dodana vrijednost po satu (+5,6%) u terminima kupovne moći, i to posebno pogađa radno-intenzivne sektore – prerađivačku industriju, turizam, trgovinu, logistiku i šumarstvo.



Izvor: Eurostat, obrada autora

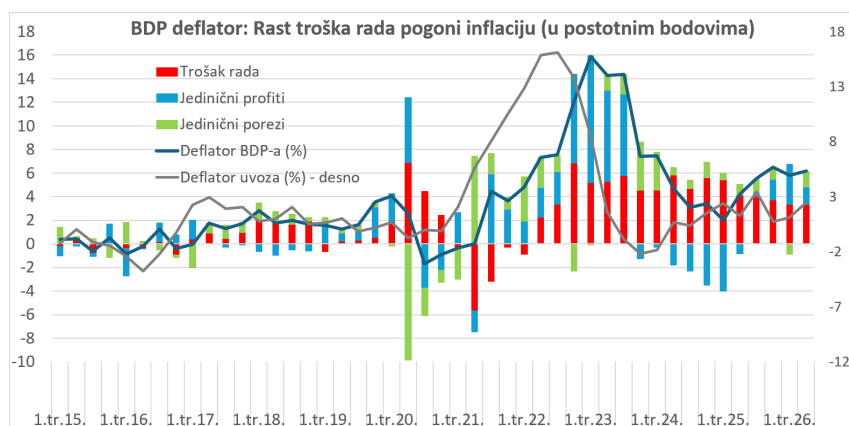
Ovdje je važno reći kako rast produktivnosti nije samo posljedica kapitalnog jačanja u nekom poduzeću gdje poslodavac i zaposlenici stvaraju veću dodanu vrijednost. Svoj doprinos poboljšanju okruženja za ulaganja u produktivnost mora dati i država, potrebno je smanjenje administrativnih obaveza u mnogim sferama poslovanja (uređivanja radnih odnosa, učestalih izmjena poreznih i drugih poslovnih propisa, izvještavanju o održivosti poslovanja), kašnjenja u izdavanju sve većeg broja dozvola – od građevinskih, investicijskih, energetskih te onih koje se tiču boravka i radnih dozvola za strane radnike.

Hrvatski problem produktivnosti je i pitanje strukture gospodarstva – od premalo skalabilnih poduzeća, premalo visokotehnološke proizvodnje i R&D-ja, slabije baze znanja i vještina zbog ispodprosječnih obrazovnih ishoda do velikog dijela kapitala i rada vezanog uz javni sektor i državna poduzeća sa značajno nižim povratom na kapital u odnosu na privatna poduzeća. Izrazito niska profitabilnost hrvatskog gospodarstva smanjuje kapacitet za ulaganje u produktivnost, što potvrđuju financijski podaci za sektor privatnih ne-financijskih poduzeća za zadnje tri godine.



Izvor: FINA infoBIZ, HUP analize

- Očigledni nerazmjor između rasta troška rada iznad produktivnosti ima za posljedicu **stvaranje pritiska na inflaciju i fiskalne politike te poslovne rezultate poslovnog sektora**. Istraživanja mnogih centralnih banaka te HNB-a (na primjeru Hrvatske) pokazuju da su rast plaća i jediničnih troškova rada posljednjih godina važan izvor domaćih inflacijskih pritisaka, dok recentna kretanja profitnih marži ne podupiru tezu da rast profita sam objašnjava povišenu inflaciju, što se može vidjeti iz donje slike.



Izvor: HNB

- Unatoč eksploziji mase plaća i rastu deficita konsolidiranog državnog proračuna prema 3% BDP-a, Republika Hrvatska je za sada među članicama EU s nižim deficitom i očekuje se daljnji pad javnog duga ispod 60% BDP-a. Ta paradigma je, međutim, iz perioda 'honeymoona' nakon ulaska u euro područje kada Republika Hrvatska bilježi snažan rast BDP-a na krilima privremene pozitivne anomalije u realnim uvjetima financiranja, rekordnog priljeva sred-



stava iz EU fondova, brzog oporavka turizma te ubrzanja produktivnosti pred ulazak u euro područje. S druge strane to je donijelo i povišenu inflaciju zbog snažne domaće agregatne potražnje za koju i Vlada RH navodi kako 'ponestaje goriva'. Gomilaju se negativni rizici po ispunjenje državnog proračuna – od usporavanja inflacije (koja 'puni' državni proračun) do sporijeg rasta BDP-a u izostanku oporavka u euro području i gubitka naše konkurentnosti te povećanim pritiscima na rast troška za obranu i zdravstvo, kao i troška financiranja u ključnim članicama euro područja. Prema procjenama Europske komisije, realna stopa rasta BDP-a u iduće dvije godine usporava prema 2% s prosječnih 3,7% u prethodne tri godine, pa takvim očekivanjima treba prilagoditi i političke ambicije na razini daljnjeg povećanja troška rada.

- Ukupne naknade zaposlenima u Hrvatskoj su u 2025. dosegle gotovo 60% bruto dodane vrijednosti (BDV) (s 52% polovicom 2023.) gdje premašuju prosjek EU (oko 54% BDV-a) i dodatno povećale razliku u odnosu na prosjek CEE regije (49% BDV-a). Suprotno javnom upiranju prstom u „ogroman rast zarada kompanija“ (+65,2% u 2025. U odnosu na 2022.), sumarni podaci hrvatskih ne-financijskih **poduzeća pokazuju stabilnu neto maržu od 5,7%, što je svega 0,4 postotnih bodova iznad prethodnog trogodišnjeg prosjeka**. Trošak rada **mjeren udjelom u prihodima poduzeća** je u zadnje dvije godine porastao za gotovo 3 postotna boda na 14,8%. Pri tome, **zaboravlja se kako se dobit poduzeća najčešće dalje investira u poslovanje**, a ne isključivo za isplate svojim vlasnicima. Iako je hrvatska ekonomija u proteklom razdoblju realno rasla 3-4%, produktivnost rada zadnjih nekoliko godina realno stagnira, a prema očekivanjima relevantnih analitičara tako će biti i ove godine. **Profitabilnost po zaposlenom upola je niža od prosjeka EU i četvrtinu ispod srednjoeuropskog prosjeka, što značajno smanjuje kapacitet za investicije u produktivnost.**
- Realni rast plaća (korigiran za kumulativnu inflaciju u istom periodu) od 29% od 2019. do sada jasno potvrđuje da se radi o stvarnom povećanju prosječne kupovne moći građana. Dijelom je tu riječ i o realnoj konvergenciji prema razvijenijim članicama euro područja, posljedicama izrazitog manjka radne snage, ali i snažnim državnim intervencijama kroz rast minimalne plaće te ukupnu masu plaća iz proračuna. S obzirom na to da su ukupna primanja zaposlenih od 2019. godine naovamo rasla otprilike dvostruko brže (oko 29%) u odnosu na realni rast produktivnosti (oko 13%) realni rast plaća većim dijelom nema ekonomsko uporište. Upravo razilaženje te dvije veličine pokazuje gdje nastaje problem. To znači da ni relativno snažan rast produktivnosti hrvatske ekonomije nije bio dovoljan da opravda ovako brz rast troška rada. Kada se takav raskorak zadrži dulje vrijeme, poduzeća ga mogu apsorbirati samo kroz niže marže, više cijene ili slabiju troškovnu konkurentnost, a često kroz kombinaciju sva tri kanala. U takvim okolnostima propuštaju se nužni investicijski ciklusi i poduzeća dodatno gube konkurentnost. To može trajati neko vrijeme, ali ako traje duže gubi se



tržište, zaposlenost i na kraju poslovanje. Drugim riječima, problem nije u tome što produktivnost ne raste, nego što plaće rastu još znatno brže, pa trošak rada potkopava potencijal i prostor za nužno investiranje.

- Snažan rast troška rada potican dvjema snažnim državnim intervencijama – na štetu konkurentnosti te kapaciteta za ulaganja je akutan problem u većem dijelu prerađivačke industrije. U nekim njenim segmentima poput tekstilne te metaloprerađivačke industrije pojedini pogoni su trajno zatvoreni te realocirani na druga tržišta, a od nekih planiranih investicija se potpuno odustalo. Ako gledamo prerađivačku industriju (C), valja primijetiti kako je u njenim granama koje bilježe negativan rezultat, minimalnu, rubnu dobit ili su pak pretrpjele snažan pad dobiti ispod prosjeka ekonomije **zaposleno oko 40% svih zaposlenih u prerađivačkoj industriji** (FTE princip). Daljnje povećanje troška rada bez značajnog povećanja produktivnosti dodatno pogoršava situaciju u tim industrijama, odnosno po pitanju opstojnosti tamošnje zaposlenosti.
- Hrvatska specifičnost je i zakonski tretman stanke za odmor te znatno povoljniji uvjeti korištenja bolovanja nego u ostatku EU valja također uzeti u obzir kod analiza daljnjeg postupanja u smislu povećanja minimalne plaće. Naime, naša država – za razliku od većine članica EU – uključuje zakonsku stanku za odmor kao dio radnog vremena te su plaćene². Zbog spomenutog tretmana stanke, a koja u tjednu traje minimalno dva i pol sata, a u praksi i više, stvarno puno radno vrijeme po usporedivim EU standardima ne prelazi 37 sati tjedno. Na godišnjoj razini stanka generira do 115 plaćenih radnih sati, što je kada se usporedi s prosječnim mjesečnim fondom radnih sati, a koji varira od 160 do 184 sata, podatak vrijedan analize. Stoga, kada se uspoređuje broj radnih sati na EU razini, isto je potrebno uzeti u obzir.
- Pored toga, u Hrvatskoj su **uvjeti korištenja bolovanja znatno povoljniji od drugih država članica EU**. Poslodavci podmiruju čak 42 dana bolovanja, uz naknade koje dosežu od 70 do 100% bruto plaće. Takav sustav je izrazito velikodušan u razmjerima EU kako po pitanju trajanja, tako i po izdašnosti financiranja. Osim Nizozemske, Italije, Luksemburga i Austrije, sve države članice imaju manji broj dana bolovanja na teret poslodavca u odnosu na Hrvatsku. Pritom je hrvatski sustav najbliži njemačkom: 6 tjedana ili 42 dana bolovanja na teret poslodavca. Hrvatska se, međutim treba usporediti sa zemljama CEE regije – bližima prema razini produktivnosti – kao što su Mađarska (15 dana), Češka (14 dana) te Slovačka (10 dana).³ Takav velikodušan sustav često dovodi do zlouporaba bolovanja, što dodatno ‘ruši’ stvarni fond efektivnih radnih sati.

¹ Eurostat, Labour productivity per person employed and hour worked, Nominal labour productivity per hour worked, za Republiku Hrvatsku su zadnji podatci dostupni za 2022. godinu

² Eurofound (2019), Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg., str. 19.

³ MISSOC (Mutual Information System on Social Protection), Sickness – cash benefits, Continued payment by the employer

- Konačno, **prosječni radni vijek u Hrvatskoj (35,1 godina) je značajno kraći od prosjeka EU (37,5 godine)** odnosno za skoro 2 i pol godine, dok su nezamislive usporedbe s onim državama koje se često spominju kao uzor za socijalne sustave kojima težimo (npr. Nizozemska 44 godine; Švedska 43,4 godine; Danska 42,6 godina; Norveška 41,4 godine; Njemačka 40,2 godina).⁴
- S obzirom na to da je Republika Hrvatska država koja u praksi ima plaću definiranu na bazi mjeseca bez obzira na varijacije u broju radnih sati (od 160 do 184), predlažemo u sklopu Stručnog povjerenstva početi s razmatranjima o prednostima i potencijalnim izazovima uvođenja instituta **minimalne satnice rada**.

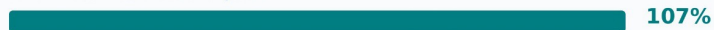
Minimalna plaća raste brže od produktivnosti

RAST OD 2019. DO 2026.

+107%

Minimalna plaća
u Hrvatskoj

Hrvatska · minimalna plaća



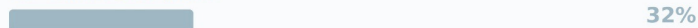
107%

CEE · minimalna plaća



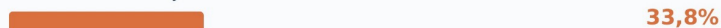
68%

EU · minimalna plaća



32%

Hrvatska · inflacija



33,8%

PRODUKTIVNOST PO RADNOM SATU

65,6% → 62,6%

2023.

2025.

Hrvatska u odnosu na prosjek EU, u kupovnoj moći

⁴ Eurostat, Duration of working life, 2025. godina

KAKO DALJE? POTREBNO JE DEPOLITIZIRATI USKLAĐIVANJE MINIMALNE PLAĆE I SMANJITI TROŠAK RADA

Nakon snažnog višegodišnjeg podizanja minimalne plaće u Hrvatskoj prema europskoj sredini (naročito u terminima kupovne moći), naš je stav kako je vrijeme za redefiniranje pristupa u određivanju minimalne plaće kako bi se očuvala ili poboljšala konkurentnost hrvatskih poduzeća po uzoru na one članice EU koje provode transparentnu indeksaciju minimalne plaće za inflaciju, indeks troškova života ili produktivnost.

Pravna (ne)obvezatnost i primjena pragova iz Direktive (EU) 2022/2041

Mnogo puta smo napominjali u radu Stručnog povjerenstva, ali valja i ovdje ponoviti kako je pravna priroda pragova od 50% prosječne ili 60% medijalne plaće iz Direktive (EU) 2022/2041 često, na žalost, predmet pogrešnih tumačenja u javnom prostoru. Ovi postoci nisu pravno obvezujući za države članice, već predstavljaju isključivo neobvezujuće, orijentacijske smjernice što jasno proizlazi iz članka 5. stavka 4. te uvodne izjave (28) Direktive.

Ovo nije slučajno, već je pravno nužno zbog osnivačkih ugovora Europske unije. Prema članku 153. stavku 5. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), Europska unija uopće nema nadležnost donositi zakonodavstvo koje bi izravno reguliralo "plaće". Tako da kada bi Direktiva propisala 50% ili 60% kao obvezu država članicama, izravno bi prekršila UFEU i zadirala u suverenitet država članica. Zato Direktiva jedino uređuje postupak i okvir za donošenje minimalne plaće, a ne njezin konačni iznos.

Pored toga, značajan broj država članica ne stavlja pritisak na svoje gospodarstvo kako bi ispunilo administrativno određene pragove u Direktivi, dok pojedine države članice uzimaju u obzir ove pragove tek svakih nekoliko godina umjesto svake godine. Primjerice, sukladno podacima Eurofounda i drugih izvora (Calquify: Kaitz Index Minimum Wage Ratio Europe 2026):

- Njemačka – minimalna satnica je na otprilike 54% medijalne satnice;



- Nizozemska - minimalna plaća je na otprilike 52% medijalne plaće;
- Belgija – minimalna plaća privatnog sektora usklađuje se automatskom indeksacijom cijena; procjena u odnosu na 50% prosječne plaće propisana je samo za javni sektor svake četiri godine;
- Francuska –primjenjuje se redovita automatska indeksacija (cijene + rast kupovne moći), dok se formalna ocjena adekvatnosti u odnosu na pragove iz Direktive (50% prosječne / 60% medijalne neto plaće) provodi svake četiri godine;
- Luksemburg – minimalna plaća je otprilike 47% prosječne plaće
- Češka - usmjerava minimalnu plaću prema ciljanih 47% prosječne plaće do 2029., pri čemu je cilj za 2026. iznosio 43,5%;
- Estonija - Socijalni partneri ciljaju 50% prosječne plaće do 2027. (cilj za 2026. bio je 47,5%);
- Latvija – Uredbom je propisana ciljana referentna vrijednost od 46% prosječne plaće;
- Litva – Formula Trostranog vijeća propisuje raspon od 45% do 50% prosječne plaće, pri čemu postavljen iznos za 2026. iznosi 47,7% projicirane prosječne plaće.

Sud EU je presudom C-19/23 potvrdio nacionalnu nadležnost u određivanju plaća te poništio odredbu Direktive koja je kao obvezne kriterije propisivala kupovnu moć, kretanje plaća i produktivnost. Ti pokazatelji stoga više nisu pravno obvezni kriteriji na temelju Direktive, ali ostaju ekonomski opravdani nacionalni kriteriji i dio formula brojnih članica EU. Indikativne referentne vrijednosti iz članka 5. stavka 4. – 50% prosječne odnosno 60% medijalne plaće – nisu poništene i ostaju neobvezujući orijentiri. **Sumarno, umjesto „problema“ koji je prisutan u javnom diskursu, da naše minimalne plaće ne prate „propisane“ pragove od 50% prosječne ili 60% medijalne plaće, imamo upravo suprotnu realnost u kojoj mehanizam određivanja minimalne plaće u Hrvatskoj ne uzima u obzir dugoročnu nacionalnu razinu produktivnosti!** Upravo zato, u nastavku predlažemo razviti i primijeniti transparentnu automatsku indeksaciju minimalne plaće na temelju iskustava drugih država članica.

Iskustva drugih država članica EU

Praksa pokazuje da sve više država članica napušta ad hoc političko određivanje minimalne plaće i uvodi unaprijed poznate formule, ali modeli se znatno razlikuju. Ključno je razlikovati:

- automatsku indeksaciju inflacijom,
- indeksaciju kombinacijom inflacije i produktivnosti,
- indeksaciju prema kretanju plaća te
- formule koje minimalnu plaću vežu uz određeni udio prosječne ili medijalne plaće.

Belgija, Luksemburg i Malta najbliže su čistoj automatskoj inflacijskoj indeksaciji. U Belgiji minimalna plaća prati tzv. health index, a prelazak propisanog praga automatski aktivira povećanje. Luksemburg povećava plaće, uključujući minimalnu, za 2,5% kada šestomjesečni prosjek CPI-a prijeđe odgovarajući prag, dok Malta kroz COLA mehanizam godišnje korigira minimalnu plaću prema troškovima života.

Francuska koristi hibridni model. Inflacija predstavlja ključnu zaštitu kupovne moći, uključujući automatsku korekciju ako relevantni indeks cijena poraste najmanje 2% od prethodnog usklađivanja, ali godišnja formula uključuje i kretanje plaća. Nizozemska minimalnu plaću ne indeksira izravno CPI-em, nego prema razvoju kolektivno ugovorenih plaća, pa se inflacija prenosi posredno kroz tržišno dogovorene plaće. Za Hrvatsku je možda najzanimljiviji rumunjski model, koji izravno povezuje socijalnu i ekonomsku održivost. Minimalna plaća se određuje formulom:

$$\text{stopa usklađivanja} = \text{stopa inflacije} + \text{stopa realnog rasta produktivnosti}$$

(negativna produktivnost za isti iznos umanjuje povećanje minimalca)

na temelju prognoza Nacionalne komisije za strategiju i prognoze. Rezultat pritom mora zadovoljiti definirane zaštitne granice u odnosu na prosječnu plaću, uz mogućnost dodatnog socijalnog dijaloga. Takav model istodobno čuva kupovnu moć kroz CPI i omogućuje realni rast plaća samo u mjeri u kojoj raste produktivnost.

Druga skupina država srednje i istočne Europe depolitizaciju provodi vezivanjem minimalne plaće uz prosječnu plaću. U Bugarskoj se minimalna plaća određuje na 50% prosječne bruto plaće, Češka postupno cilja 47% prosječne plaće do 2029., dok u Slovačkoj, ako se socijalni partneri ne dogovore, automatski mehanizam određuje minimalnu plaću na 60% prosječne plaće. Mimo ovih država članica, Portugal pak koristi unaprijed dogovorenu (ne političkim programom proklamiranu) višegodišnju putanju povećanja, izvan političkih programa.

Ova iskustva pokazuju da depolitizacija minimalne plaće ne znači za-



mrzavanje minimalne plaće. Nakon rasta minimalne plaće u Hrvatskoj od oko 107% od 2019., znatno bržeg od produktivnosti, prikladniji bi bio model CPI + realni rast produktivnosti, uz unaprijed definirane zaštitne granice. Ako je, primjerice, inflacija 2,5%, a produktivnost poraste 1,5%, minimalna plaća bi rasla oko 4% – dovoljno da očuva kupovnu moć i zaposlenicima prenese dio realnog gospodarskog napretka, ali bez politički određenih (visokih) dvoznamenkastih skokova poput onih u proteklim godinama.

To je važno i zbog tzv. ‘harmonika-efekta’ s obzirom na to da je oko 68% zaposlenih obuhvaćeno kolektivnim ugovorima u kojima su jasno definirani platni razredi i njihovi međusobni odnosi, pa povećanje minimalne plaće kroz samu strukturu ugovorenih plaća stvara izravan pritisak na korekciju viših platnih razreda. Eurofound također upozorava na kompresiju platnih razreda kada minimalna plaća sustiže prosječnu ili medijalnu plaću. Zato bi CPI + produktivnost trebao biti primarni hrvatski benchmark, umjesto politički zadane nominalne putanje ili mehaničkog sustizanja 50% prosječne odnosno 60% medijalne plaće.

Zaštita primatelja minimalne plaće od sve većeg poreznog pritiska

Svrha minimalne plaće je zaštititi osnovni životni standard radnika, povećati kupovnu moć zaposlenih s najnižim primanjima i smanjiti rizik siromaštva. Stoga **nema porezne ni socijalne logike** da država istodobno administrativno povećava minimalnu plaću, a zatim dio tog povećanja uzima kroz porez na dohodak, već primatelj minimalne plaće treba biti izuzet od poreza na dohodak.

Budući da se porez na dohodak obračunava na bruto plaću umanjenu za obvezne doprinose za mirovinsko osiguranje, HUP predlaže **povećanje i trajno vezivanje osnovnog osobnog odbitka (OOO) uz poreznu osnovicu minimalne plaće** – odnosno bruto-1 minimalnu plaću umanjenu za obvezne mirovinske doprinose. Time bi rast minimalne plaće automatski pratio odgovarajući rast osobnog odbitka, umjesto da zbog fiskalne progresije sve veći dio najnižih plaća ulazi u poreznu osnovicu.

Potreba za takvom promjenom posebno je vidljiva iz dugoročnog trenda. Od 2015. do 2023. primatelji minimalne plaće uglavnom su bili zaštićeni od poreza jer je OOO bio dovoljno visok u odnosu na minimalnu plaću. Još 2017. OOO je dosežao 145% tadašnje neto minimalne plaće, dok je 2025., uz minimalnu plaću od 970 EUR bruto i OOO od 600 EUR, taj odnos pao na svega 79,5%.

U 2026. taj je raskorak još izraženiji, pa OOO pokriva samo 75% minimalne plaće. Bruto minimalna plaća iznosi 1.050 EUR, a nakon obveznih mirovinskih doprinosa njezina osnovna porezna osnovica iznosi oko 840 EUR, pa je radnik samac na minimalnoj plaći primoran

izdvajati **skoro 60 EUR mjesečno** za porez na dohodak. Za kućanstvo s najnižim primanjima taj iznos predstavlja znatan financijski teret: za 60 EUR mjesečno može se u potpunosti platiti mjesečna kuponska karta (pokaz) za javni prijevoz, podmiriti mjesečni račun za električnu energiju, komunalije ili kućni internet, odnosno osigurati tjedna košarica osnovnih prehrambenih namirnica.

GODINA	MINIMALNA PLAĆA		OSNOVNI OSOBNI ODBITAK	Udjel 000 / NMP
	BRUTO	NETO		
2012.	2.814,00 kn	2.244,32 kn	1.800,00 kn	80%
2013.	2.984,78 kn	2.362,58 kn	2.200,00 kn	93%
2014.	3.017,61 kn	2.385,31 kn	2.200,00 kn	92%
2015.	3.029,55 kn	2.432,64 kn	2.600,00 kn	107%
2016.	3.120,00 kn	2.496,00 kn	2.600,00 kn	104%
2017.	3.276,00 kn	2.620,80 kn	3.800,00 kn	145%
2018.	3.439,80 kn	2.751,84 kn	3.800,00 kn	138%
2019.	3.750,00 kn	3.000,00 kn	3.800,00 kn	127%
2020.	4.062,51 kn	3.250,01 kn	4.000,00 kn	123%
2021.	4.250,00 kn	3.400,00 kn	4.000,00 kn	118%
2022.	4.687,50 kn	3.750,00 kn	4.000,00 kn	107%
2023.	5.274,15 kn	4.219,32 kn	4.000,00 kn	95%
2024.	840 EUR	672 – 684 EUR (ovisno o prebivalištu)	560 EUR	83%
2025.	970 EUR	754 EUR (Grad Zagreb)	600,00 EUR	79,5%
2026.	1.050 EUR	799 EUR (Grad Zagreb)	600, 00 EUR	75%



U odnosu na sadašnji OOO od 600 EUR, njegovo potpuno porezno neutraliziranje zahtijevalo bi povećanje odbitka za oko 240 EUR, odnosno 40%. Time bi se osiguralo da radnik na minimalnoj plaći ne plaća porez na dohodak, neovisno o stopi koju propisuje njegov JLP(R)S.

Takvo vezivanje imalo bi i šire pozitivne učinke. Budući da se odbici za uzdržavane članove obitelji računaju kao koeficijenti osnovnog osobnog odbitka, njihovi bi se iznosi automatski povećali, pa bi rasterećenje koristilo široj radnoj populaciji, osobito obiteljima s djecom. Rast OOO-a povećao bi i neoporezivi prostor kod primitaka učenika i studenata, najprije kroz viši neoporezivi limit, a potom kroz povećani osobni odbitak koji posrednici koriste pri njihovim isplata.

Takav pristup nije neuobičajen u EU. Latvija i Litva prilagođavaju porezne parametre rastu minimalne plaće, dok Portugal i Španjolska koriste porezne korekcije i olakšice kako povećanje minimalca ne bi automatski povećalo porezno opterećenje zaposlenih s najnižim primanjima. Time država dio povećanja raspoloživog dohotka ostvaruje poreznim rasterećenjem, umjesto da cjelokupan teret povećanja neto plaće prebacuje na poslodavca.

Jednaki problem vidljiv je i kod prosječne plaće. OOO je 2020. predstavljao oko 59% prosječne neto plaće, dok je njegov današnji relativni značaj znatno manji. To pokazuje da porezni sustav nije pratio rast nominalnih i realnih primanja, zbog čega **djeluje svojevrsna fiskalna progresija kroz neusklađene porezne pragove: rast plaća automatski povećava efektivno porezno opterećenje rada, što kumulativno povećava efekt troška rada u strukturi troška poduzeća.**

HUP stoga predlaže zakonski definirati automatsko godišnje usklađivanje OOO-a tako da najmanje odgovara poreznoj osnovici važeće bruto-1 minimalne plaće nakon obveznih mirovinskih doprinosa. Takav bi sustav bio transparentan i predvidljiv, trajno bi zaštitio minimalnu plaću od poreza na dohodak te osigurao da budući rast minimalca zajednički financiraju poslodavci i država kroz odricanje od dijela poreznih prihoda. To bi bilo i dosljedno deklariranom cilju smanjenja poreznog opterećenja rada, umjesto sadašnjeg modela u kojem država povećava minimalnu plaću, a zatim dio povećanja vraća u proračun kroz porez.

- **Predvidljiva pravila**
- **Veća kupovna moć**

01 AUTOMATSKO USKLAĐIVANJE

Inflacija + realna promjena produktivnosti

Poznata pravila i ekonomski održiv rast plaća.

02 POREZNA ZAŠTITA MINIMALNE PLAĆE

Osobni odbitak treba pratiti minimalnu plaću nakon mirovinskih doprinosa.

600 € → oko 840 €

Primjer za 2026.: povećanje odbitka za oko 240 €.

Povećanje odbitka nije jednako povećanju neto plaće.

KOMPLEMENTARNI PRIJEDLOZI HUP-a

- Smanjiti teret bolovanja za poslodavce.
- Promijeniti tretman stanke u radnom vremenu.
- Vratiti olakšice za mlade i porezno rasteretiti rad.

ZAKLJUČAK I PRIJEDLOG MINIMALNE PLAĆE

S obzirom na aktualne gospodarske okolnosti i kontinuirani rast troškova poslovanja, HUP predlaže da se minimalna plaća poveća za **stopu inflacije uvećanu za rast produktivnosti odnosno umanjenu za pad produktivnosti**.

Prema prognozama HNB-a, HUP-a i ostalih ključnih institucija, u 2026. godini očekuje se zadržavanje prosječne godišnje stope inflacije potrošačkih cijena (HICP) na razini od oko 4%, uz očekivanu realnu stagnaciju produktivnosti rada na godišnjoj razini (-0,5%). Prema takvoj metodologiji, predlažemo usklađivanje minimalne plaće za iznos razlike između HICP inflacije te produktivnosti - $4,0\% - 0,5\% = 3,5\%$.

Primjenom stope od **3,5%** na važeću minimalnu bruto I plaću od **1.050,00 EUR**, dolazimo do iznosa od **1.086,75 EUR bruto**.

Prema nedavno objavljenim podacima za plaće za srpanj proizlazi prosječna plaća za prvih sedam mjeseci ove godine od 2.163 EUR bruto, odnosno medijalna plaća od 1.816,00 EUR bruto. Aplicirajući preporuke za ciljanu minimalnu plaću na razini 50% prosječne, odnosno 60% medijalne dolazimo do vrlo sličnih vrijednosti u odnosu na HUP-ovu preporuku (1.082 EUR, odnosno 1.089 EUR).

Takav pristup – stopa inflacije uvećana za rast produktivnosti odnosno umanjena za pad produktivnosti – osigurava da povećanje minimalne plaće prati ekonomsku realnost, te ne opterećuje poslodavce za iznose koji nisu potkrijepljeni rastom produktivnosti.

Zbog izrazito velikog tereta povećanja troška rada odnosno minimalne plaće u proteklom razdoblju koje je išlo isključivo na trošak poslodavaca, predlažemo da se dio ovogodišnjeg povećanja provede kroz solidarnu raspodjelu opterećenja na poslodavce i državu, povećanjem osobnog poreznog odbitka. Ovakav pristup išao bi u korist radnika i u korist održivosti radnih mjesta odnosno povećanja investicija i produktivnosti.

Konačno, **predlažemo i sljedeće dodatne mjere** kojima će se ukloniti dugoročni problemi s kojima se hrvatska poduzeća suočavaju prilikom povećanja razine produktivnosti rada u Hrvatskoj:

1. **Depolitizirati institut usklađivanja minimalne plaće** izričitim vezivanjem promjene minimalne plaće uz inflaciju i/ili realni rast produktivnosti.



2. Postaviti osnovni osobni odbitak u visini minimalne porezne osnovice

U Zakonu o porezu na dohodak propisati da OOO najmanje odgovara poreznoj osnovici bruto-I minimalne plaće nakon obveznih mirovinskih doprinosa.

3. Uvođenje instituta minimalne satnice rada

U sklopu Stručnog povjerenstva početi s razmatranjima o prednostima i potencijalnim izazovima uvođenja instituta minimalne satnice rada, a s obzirom na varijacije u mjesečnom broju radnih sati (od 160 do 184).

4. Stanka za odmor nije dio radnog vremena

Kroz izmjene Zakona o radu, promijeniti tretman stanke za odmor tako da ista ne predstavlja dio radnog vremena, kako je to propisano u gotovo svima zemljama EU.

5. Smanjiti i ograničiti broj dana bolovanja na teret poslodavca

Kroz izmjene Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, smanjiti trošak bolovanja za poslodavce tako da se smanji broja dana bolovanja na teret poslodavca, ograniči broj dana bolovanja na teret poslodavca u jednoj kalendarskoj godini te smanji minimalna naknade plaće za vrijeme bolovanja na teret poslodavca.

6. Razviti model i pristupe za borbu protiv medicinski neopravdanih bolovanja uključujući nižu naknadu u početnim danima bolovanja, skraćivanje razdoblja na teret poslodavca, porezno izjednačavanje naknada HZZO-a i poslodavaca, brže i ciljane kontrole po uzoru na sustave s liječnicima-inspektorima te izmjene Zakona o radu u dijelu koji potiče zlouporabu bolovanja zbog onemogućavanja isteka otkaznog roka kojim prestaje radni odnos.

7. Vratiti olakšice za mlade na režim prije 1. siječnja 2025. u skladu s najboljom praksom u EU (Portugal, Poljska) kako bismo preokrenuli trend pada stope zaposlenosti mladih te u svjetlu implementacije umjetne inteligencije koja automatizira **upravo dio početnih, rutinskih poslova kroz koje mladi bez iskustva tradicionalno ulaze na tržište rada.** Ovdje više nije riječ samo o poticanju zapošljavanja, nego o **zadržavanju mladih u Hrvatskoj**, posebno u ICT-u, inženjerstvu, logistici, graditeljstvu, prometu i strukovnim zanimanjima.

8. Porezno rasteretiti srednje i više plaće

Porezno rasterećenje rada, pogotovo srednjih i viših plaća koje primaju visokokvalificirani u djelatnostima s višom dodanom vrijednosti, među kojima su često inženjeri, projektanti, liječnici i druga ekspertna zanimanja u sektorima veće dodane vrijednosti.

Prijedlog minimalne plaće za 2027.

IZRAČUN PREMA PROGNOZAMA IZ DOKUMENTA

4,0%

Prognozirana inflacija
HICP za 2026.

−0,5%

Prognozirana realna promjena
produktivnosti za 2026.

4,0% − 0,5% = +3,5%

Predložena stopa usklađivanja za 2027.

PRIJEDLOG HUP-a

1.086,75 €

Mjesečna minimalna bruto I plaća

1.050 € × 1,035 | +36,75 € bruto mjesečno

UZ POVEĆANJE MINIMALNE PLAĆE

- Automatsko usklađivanje s inflacijom i produktivnošću.
- Osobni odbitak koji štiti minimalnu plaću od poreza.
- Razmatranje uvođenja minimalne satnice.

POLICY PAPER:

Prijedlog minimalne plaće za 2027. godinu

Prilikom korištenja navoda
ili podataka molimo navesti izvor:
Hrvatska udruga poslodavaca, listopad 2026.

Dodatne informacije:

hup@hup.hr

www.hup.hr



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

Radnička cesta 37a
10 000 Zagreb

