

Vjesnik o socijalnom dijalogu

Ured za socijalno partnerstvo, listopad 2025.

Tema: Utvrđivanje iznosa minimalne plaće i utjecaj na kolektivno pregovaranje

Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 1G. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji (SL L 275/33, 25. 10. 2022.), ima za cilj osigurati odgovarajuće zakonske minimalne plaće, potaknuti kolektivno pregovaranje o plaćama i poboljšati učinkovit pristup radnika zaštiti minimalne plaće. Nacionalne zakonske minimalne plaće značajno su se povećale u odnosu na plaće u posljednjih nekoliko godina u državama članicama. U kontekstu rasprava o reformi kolektivnog pregovaranja u državama članicama, EU mjerilo navedeno u Direktivi (EU) 2022/2041 za odgovarajuću pokrivenost kolektivnim pregovaranjem je 80% radnika obuhvaćenih nekim oblikom kolektivnog ugovora. Hrvatska se s procijenjenih oko 65% obuhvata radnika kolektivnim ugovorima¹ svrstava u zemlje sa srednjim obuhvatom koje još nisu dosegle EU mjerilo, što otvara prostor za daljnje jačanje kolektivnog pregovaranja.

U svjetlu savjetovanja i pregovora o minimalnoj plaći za 2026., rada Stručnoga povjerenstva te odluke Vlade RH o visini minimalne plaće, koja se za svaku kalendarsku godinu utvrđuje Uredbom, važno je razumjeti međusobno djelovanje nacionalne minimalne plaće i plaća dogovorenih kolektivnim ugovorom. Uredba se donosi temeljem Zakona o minimalnoj plaći (Narodne novine, broj 118/18, 120/21 i 152/24) koji je Direktivu (EU) 2022/2041 i prenio u nacionalno zakonodavstvo. Cilj je socijalnoga dijaloga postići na godišnjoj razini iznos minimalne plaće koji će istovremeno biti društveno prihvatljiv i ekonomski održiv.

Stoga u nastavku donosimo nalaze europskog istraživanja te nacionalne uvide i podatke koji služe kao argumentacijska osnova pri raspravi i odlučivanju o visini minimalne plaće za 2026. godinu.

Europski kontekst, podatci i nalazi: Recentno kvalitativno - kvantitativno istraživanje „Utjecaj nacionalnih minimalnih plaća na kolektivno pregovaranje i plaće slabo plaćenih radnika“ koje su proveli Enrique Lopez-Bazo i suradnici (lipanj 2025.) koristi Eurofound-ovu bazu podataka o minimalnim plaćama za slabo plaćene radnike u kolektivnim ugovorima kako bi analizirala utjecaj nacionalnih minimalnih plaća na kolektivno dogovorene plaće. Istraživanje obuhvaća razdoblje od 2015. do 2022. godine u 17 država članica EU. Temelji se i na nacionalnim studijama slučaja sektora stambene i socijalne skrbi te proizvodnje hrane i pića u 6 država članica: Francuskoj, Njemačkoj, Portugalu, Rumunjskoj, Sloveniji i Španjolskoj, koje su odabrane jer se razlikuju u pogledu odnosa između nacionalnih minimalnih plaća i kolektivno dogovorenih plaća.

Ključni nalazi analize bitni za hrvatski kontekst:

1. Rast minimalne plaće potiče, a ne ometa kolektivno pregovaranje

¹ Prema: Sustav za e-dostavu i e-bazu kolektivnih ugovora Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike te podaci HZMO-a broju radnika u trgovačkim društvima i javnoj upravi sa sklopljenim kolektivnim ugovorima

Između 2015. i 2022. godine, rast nacionalnih minimalnih plaća u 17 država članica EU nije ometao, već je povećao vjerojatnost obnove kolektivnih ugovora za nisko plaćene radnike.

→ **Praktična primjena za Hrvatsku: Povećanje minimalne plaće neće ugroziti, već može potaknuti aktivnost kolektivnog pregovaranja, što je posebno važno s obzirom na trenutni obuhvat radnika od oko C5% kolektivnim ugovorima.**

2. Mjerljiv je pozitivan utjecaj na plaće najslabije plaćenih radnika

Povećanje nacionalne minimalne plaće od 1% povećava stvarne plaće za donjih 25% radnika za 0,31%, dok veća povećanja od 15% i više imaju snažan i statistički značajan utjecaj.

→ **Praktična primjena: Umjerena povećanja minimalne plaće (ispod 15%) imaju ograničen učinak, što sugerira da značajnija povećanja mogu biti potrebna za ostvarivanje stvarnih poboljšanja u životnom standardu najslabije plaćenih radnika.**

3. Nema dokaza o "istiskivanju" kolektivnih ugovora

Novi nalazi otkrivaju kako nema dokaza o „istiskivanju“ kolektivnih ugovora. Obuhvat kolektivnim pregovaranjem i raspon uključenih dionika ostaju stabilni, dok smanjenje jaza između nacionalne minimalne plaće i dogovorene plaće ukazuje na sve veću usklađenost minimalne plaće i kolektivnoga pregovaranja. Učinci „istiskivanja“ kolektivnih ugovora, međutim, jači su u zemljama sa slabim institucijama i slabijim obuhvatom kolektivnog pregovaranja.

→ **Praktična primjena: Hrvatska treba i dalje aktivno raditi na mjerama za veći obuhvat kolektivnoga pregovaranja**

3. Pozitivan učinak za sve skupine radnika, posebno žene

Povećanje nacionalnih minimalnih plaća dovelo je do poboljšanja stvarnih plaća nisko plaćenih radnika bez obzira na njihove karakteristike (sektor, zanimanje, spol, dob). Međutim, neke skupine, poput žena, i dalje imaju više koristi od takvih povećanja, jer su relativno više zastupljene među onima koji primaju minimalne plaće.

→ **Praktična primjena: Povećanje minimalne plaće može neizravno pozitivno utjecati na cilj izjednačavanja plaća žena i muškaraca, što je važno radi postizanja rodne ravnopravnosti u svijetu rada, a posebice provedbe [Direktive \(EU\) 2023/G70](#) čije se prenošenje u nacionalno zakonodavstvo očekuje u 2026.**

4. Širenje učinaka kroz cijelu distribuciju plaća

Povećanje nacionalnih minimalnih plaća rezultira rastom plaća ne samo među niže plaćenim zaposlenicima, već i među onima s višim plaćama ("spillover efekt"). To može ograničiti učinkovitost povećanja minimalnih plaća kao instrumenta za smanjenje nejednakosti plaća tijekom vremena. Taj utjecaj, međutim, varira među sektorima, a na njega utječu i druge varijable, poput nedostatka radne snage i razine minimalnih plaća. Nacionalne minimalne plaće oblikuju razinu kolektivno dogovorene plaće za nisko plaćene radnike. Povećanje nacionalne minimalne plaće od 1% povećava kolektivno dogovorenu plaću za 0,2%, iako su čimbenici poput inflacije i stope nezaposlenosti također važni odreditelji.

→ **Praktična primjena: Povećanje minimalne plaće ima multiplikativni učinak koji treba imati na umu kod kolektivnoga pregovaranja**

5. Promjene u dinamici kolektivnog pregovaranja

Tješnje uzajamno djelovanje između nacionalne minimalne plaće i plaće dogovorene kolektivnim ugovorom utječe na samostalnost nekih sektorskih socijalnih partnera u pregovaranju. Kao rezultat toga, pregovori se prebacuju s osnovne plaće na nagrade i dodatke, uz sve veću nevoljkost pregovaranja o drugim uvjetima rada.

→ **Praktična primjena:** *I sindikati i poslodavci trebaju biti svjesni ove pojave i razmatrati načine kako zadržati i širinu i stabilnost pregovaranja*

6. Utjecaj kolektivnog pregovaranja i iznosa minimalne plaće na plaće slabije plaćenih radnika

U zemljama s niskim obuhvatom kolektivnog pregovaranja, najvažniji čimbenik koji utječe na povećanje plaća za nisko plaćene radnike su nacionalne minimalne plaće. Nasuprot tome, i dogovorene plaće i nacionalne minimalne plaće značajno utječu na plaće slabo plaćenih radnika u zemljama s visokom pokrivenošću kolektivnim pregovaranjem.

→ **Praktična primjena:** *S obzirom na srednju razinu obuhvata kolektivnim pregovaranjem u RH, i minimalna plaća i kolektivno pregovaranje imaju važnu ulogu. To znači kako je poželjno da socijalni partneri rade istovremeno na jačanju obje sastavnice.*

7. Važnost jačanja institucija i mjera potpore kolektivnom pregovaranju

Učinci „istiskivanja“ kolektivnih ugovora jači su u zemljama sa slabim institucijama i pokrivenošću kolektivnog pregovaranja. Ove zemlje zahtijevaju veće napore u potpori socijalnim partnerima i kolektivnom pregovaranju kako bi odgovarajuće minimalne plaće bile usklađene s dobro uređenim i učinkovitim kolektivnim pregovaranjem. Napori bi mogli uključivati jamčenje odgovarajućeg pravnog okvira za kolektivno pregovaranje i jačanje kapaciteta socijalnih partnera.

→ **Praktična primjena:** *Djelovanje novoosnovanog Ureda za socijalno partnerstvo ide upravo u smjeru jačanja kapaciteta socijalnih partnera i stvaranja poticajnog okruženja te analitičkih podloga za kolektivno pregovaranje*

Ključni uvidi istraživanja za socijalne partnere:

- Istraživanje pokazuje kako povećanje minimalne plaće ne dovodi do "istiskivanja", odnosno prekida kolektivnog pregovaranja, već ono ostaje stabilno ili se dodatno potiče, katkada mijenjajući svoju dinamiku.
- Istraživanje pruža dokaze da rast minimalne plaće pozitivno utječe na plaće najslabije plaćenih radnika.
- Podizanje minimalne plaće posebno koristi ranjivim skupinama među radnicima (npr. žene u slabije plaćenim zanimanjima).
- Rast minimalne plaće neizravno može utjecati i na podizanje plaća svih radnika (u Hrvatskoj je ovaj utjecaj ipak rjeđi, a češća je pojava tzv. „kompresije plaća“²).

² Prema: Nestić - Babić - Blažević: Učinci minimalne plaće na zapošljavanje, proizvodnost i životni standard radnika u Hrvatskoj, Ekonomski institut Zagreb, Zagreb, 2015.

Izbor obrađenih podataka na temu za Republiku Hrvatsku³:

IZRAČUN UDJELA MINIMALNE PLAĆE (G70€) U PROSJEČNOJ I MEDIJALNOJ PLAĆI, BRUTO					
Prosječna bruto plaća 2024. od siječnja do srpnja	1.763,00€				
Prosječna bruto plaća 2025. od siječnja do srpnja	1.660,00€				
Udio minimalne bruto plaće u prosječnoj bruto plaći za prvih 7 mjeseci 2024.	54,10%	Udio minimalne bruto plaće u prosječnoj bruto plaći za prvih 7 mjeseci 2025.	48,75%	Promjena u postotnim bodovima 2025./2024.	-5,35
Udio minimalne bruto plaće u medijalnoj bruto plaći za srpanj 2024. ⁴	63,11%	Udio minimalne bruto plaće u medijalnoj bruto za srpanj 2025.	56,66%	Promjena u postotnim bodovima 2025./2024.	- 6,12

Minimalna bruto plaća 2025. = 670 €	Udio minimalne plaće u prosječnoj bruto plaći po mjesecima	Udio minimalne plaće u bruto medijalnoj plaći po mjesecima
listopad 2024.	52,26%	61,56%
prosinac 2024.	51,68%	62,22%
siječanj 2025.	50,36%	56,61%
veljača 2025.	46,36%	61,24%
ožujak 2025.	48,16%	56,84%
travanj 2025.	48,55%	58,57%
svibanj 2025.	48,04%	57,53%
lipanj 2025.	48,31%	57,64%
srpanj 2025.	48,50%	56,66%
kolovoz 2025.	48,14%	57,06%

³ Prema: Državni zavod za statistiku: Prosječne mjesečne bruto plaće zaposlenih - podaci za 2024. i 2025.

⁴ Sukladno Direktivi (EU) 2022/2041 države članice upućene su na referentne vrijednosti kako bi usmjeravale svoju procjenu primjerenosti zakonskih minimalnih plaća. U tom se smislu procjena može temeljiti na referentnim vrijednostima koje se upotrebljavaju na međunarodnoj razini, kao što su omjer bruto minimalne plaće i 60 % medijana bruto plaće te omjer bruto minimalne plaće i 50 % prosječne bruto plaće. U oba je slučaja minimalna plaća u RH 2025. godine bila ispod ovih pragova.