

Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje

Šolaja, Martina

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:129:827906>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-04-02**

Repository / Repozitorij:

[Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications](#)



VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ

Zaprešić
Specijalistički diplomski stručni studij
Menadžment javnog sektora

Martina Šolaja

PLAĆA KAO RADNOPRAVNI INSTITUT S OSVRTOM NA
OBRAZOVANJE

SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI RAD

Zaprešić, 2023. godine

VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ

Zaprešić
Specijalistički diplomski stručni studij
Menadžment javnog sektora

SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI RAD

**PLAĆA KAO RADNOPRAVNI INSTITUT S OSVRTOM NA
OBRAZOVANJE**

Mentor: dr.sc. Milorad Ćupurdija

Studentica: Martina Šolaja

Naziv kolegija: Menadžment ljudskih potencijala
i radni odnosi u javnom sektoru

JMBAG studentice: 0067393863

SADRŽAJ

SAŽETAK.....	1
Ključne riječi:	1
ABSTRACT	2
Keywords:.....	2
1. UVOD	3
1.1. Problem i predmet istraživanja	3
1.2. Ciljevi istraživanja.....	4
1.3. Metode istraživanja.....	4
1.4. Struktura rada po poglavljima	4
2.OBRAZOVNI SUSTAV U REPUBLICI HRVATSKOJ	6
2.1. Razine obrazovanja.....	8
2.1.1. Rani predškolski odgoj i obrazovanje.....	8
2.1.2. Osnovnoškolsko obrazovanje	8
2.1.2. Srednjoškolsko obrazovanje	9
2.1.3. Visoko obrazovanje	10
2.1.4. Obrazovanje odraslih	10
2.2. Radnici u odgojno- obrazovnim ustanovama	11
2.3. Zadovoljstvo zaposlenika u obrazovnom sustavu	12
2.4. Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.....	14
2.4.1. Komentari na Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.....	15
3. PLAĆA KAO RADNOPRAVNI INSTITUT S OSVRTOM NA OBRAZOVANJE	18
3.1. Pojam rada i radnog odnosa.....	19
3.1.1. Pravni okvir uređenja radnog odnosa	20
3.1.2. Ugovor o radu i sklapanje ugovora o radu.....	21
3.2. Prava zaposlenika u sustavu obrazovanja.....	23
3.2.1. Plaće zaposlenika	23
3.2.2. Naknade plaće	26
3.2.3. Materijalna prava	27
3.3. Plaća kao faktor motivacije	28
3.4. Formiranje plaće	29
3.5. Plaća kao poslovna tajna.....	30
3.6. Prijedlog Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama	32
3.6.1. Plaće službenika i namještenika u javnim službama	33
4. ZAKLJUČAK	36
5. LITERATURA:.....	37

Knjige, radovi i članci:	37
Internetski izvori:.....	39
6. IZJAVA O AUTORSTVU	42
7. ŽIVOTOPIS	43

SAŽETAK

U ovom radu istražen je ključni aspekt radnog prava- plaća, s naglaskom na sustav obrazovanja. Kao što je poznato, plaća je temeljan element i odnos između poslodavca kao i radnika te ujedno ima i važnu ulogu kako bi se osigurala adekvatna naknada za rad. Analiziranjem zakonodavnog okvira kao i sudskih presedana, istraženo je kako se plaća regulira i unutar samog pravnog sustava. Važan faktor u utvrđivanju plaće je, kao što je opće poznato, obrazovanje radnika. Radnici koji imaju višu razinu obrazovanja imaju često i veće plaće upravo zbog svog specijaliziranog znanja i posjedovanja vještina koje dolaze sa radnim mjestom na kojem se nalaze. Ključan faktor jednako tako može biti i obrazovni stupanj kada je riječ o pregovaranju o početnoj plaći. Analizirane su i pravne norme koje štite radnike od diskriminacije koja je temeljena na obrazovanju. Jednako tako, spomenuta je i rodna neravnopravnost koja se odnosi na plaću. Istraženo je na koji način obrazovanje ima utjecaja na razliku u plaćama između spolova te analiziranje zakonskih odredbi koje zabranjuju ovakvo diskriminiranje. Spomenuti su i dodaci na plaću, koji obuhvaćaju bonuse, regrese ili druge oblike dodatnih naknada. Analizirani su pravni aspekti ugovaranja te isplate dodataka kao i problemi i sporne situacije koje mogu nastati u svezi toga. U konačnici, doneseni su i zaključci o važnosti obrazovanja u kontekstu plaće kao i ravnopravnog instituta. Pravni su elementi nužni da se osigura pravedna ali i transparentna politika plaća u svim sektorima gospodarstva. Izražena je sve više i potreba za daljnjim istraživanjima da se razumije na koji način obrazovanje ima utjecaja na plaću i kako unaprijediti ujedno sustav nagrađivanja radnika koje je u skladu sa obrazovnim dostignućima. Ostali faktori koji mogu imati utjecaja na visinu plaće su radno iskustvo, zatim specijalizirane vještine te tržišna potražnja za određenim profilima radnika. Dinamične promjene koje se događaju u gospodarskom okruženju imaju također utjecaja na vrijednost rada jednako kao i na plaću u određenoj industriji. Važno je naglasiti kako je plaća ne samo ekonomski, već i socijalno važan faktor pojedinca. Visoka plaća pridonosi boljem životnom standardu i pozitivno utječe na opću dobrobit društva.

Ključne riječi: *Plaća, Obrazovanje, Socijalni i ekonomski faktor, Radni odnos.*

ABSTRACT

In this paper, a key aspect of labor law - wages, with an emphasis on the education system - was investigated. As is well known, salary is a fundamental element and relationship between employer and employee, and at the same time it plays an important role in order to ensure adequate compensation for work. By analyzing the legislative framework as well as court precedents, it was investigated how the salary is regulated within the legal system itself. An important factor in determining the salary is, as is generally known, the education of the worker. Workers who have a higher level of education often have higher salaries precisely because of their specialized knowledge and skills that come with the workplace they are in. Education level can also be a key factor when it comes to negotiating a starting salary. Legal norms that protect workers from discrimination based on education were also analyzed. Likewise, gender inequality related to salary was also mentioned. It was investigated how education has an impact on the difference in wages between the sexes, and an analysis of legal provisions that prohibit this kind of discrimination. Salary supplements, which include bonuses, vacations or other forms of additional compensation, were also mentioned. The legal aspects of contracting and the payment of supplements were analyzed, as well as the problems and disputed situations that may arise in this regard. Ultimately, conclusions were made about the importance of education in the context of salary as well as an equal institute. Legal elements are necessary to ensure a fair and transparent salary policy in all sectors of the economy. The need for further research has been expressed more and more to understand how education has an impact on wages and how to improve the system of rewarding workers that is in line with educational achievements. Other factors that can have an impact on the salary are work experience, then specialized skills and market demand for certain profiles of workers. The dynamic changes occurring in the economic environment also have an impact on the value of labor as well as on wages in a particular industry. It is important to emphasize that salary is not only an economic, but also a socially important factor for an individual. A high salary contributes to a better standard of living and positively affects the general well-being of society.

Keywords: *Salary, Education, Social and economic factor, Employment relationship.*

1. UVOD

U današnjem društvu koje je ionako već dovoljno kompleksno kada se promatra, pojam plaće ne predstavlja samo financijski aspekt radnog odnosa nego i ključan stup da se zaštite radnička prava i osigura adekvatna kompenzacija za uloženi rad. Plaća nije element koji je izoliran u tom odnosu, već je ona duboko povezana sa raznim faktorima, a ključan faktor upravo je obrazovanje radnika. Obrazovanje, kao jedna ključna komponenta ljudskog kapitala, predstavlja nekada i presudan čimbenik kako bi se utvrdila visina plaće, reflektiralo specijalizirano znanje kao i vještine koje unosi radnik u radno okruženje. Ovaj specijalistički diplomski rad stoga, temelji se na istraživanju plaće kao radnopravnog instituta s posebnim naglaskom na povezanost sa obrazovnim sustavom, odnosno obrazovanjem. Analiziranjem zakonodavnih okvira, kao i sudskih relevantnih presedana i teorijskih pristupa, nastoji se razumjeti kako se plaća konstituira unutar pravnog sustava i koji su ujedno ključni čimbenici koji imaju utjecaja na visinu plaće te na obrazovanje radnika. Važno je ovakvoj temi pristupiti s uvjerenjem da je nužno razumjeti dinamiku među obrazovanjem jednako kao i plaćom da se osigura poštena ali i transparentna politika plaća u suvremenom svijetu rada. Osim toga, da se dobije jedan cjelovit pogled na ovu temu, istražene su i neke od međunarodnih perspektiva i normi da se dobije cjelovit pogled. Jednako tako, može se reći i za pristupe koji se primjenjuju u globalnom kontekstu. U nastavku rada, vidljivo je ujedno kako su spomenuti i neki od specifičnih aspekata ove teme, uključivanjem utjecaja obrazovanja na pregovaranje o plaći, rodnoj dimenziji plaća kao i pitanju dodataka na plaću. U konačnici, nastoji se pridonijeti dubljem razumijevanju uloge obrazovanja u kompleksnoj mreži radnopravnih institucija kao i isticanje važnosti pravednog te pravno utemeljenog sustava nagrađivanja radnika.

1.1. Problem i predmet istraživanja

Predmet istraživanja u radu na temu „Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje“ je analiziranje i razumijevanje kako obrazovanje radnika utječe na visinu plaće te kako se ta interakcija reflektira unutar pravnog okvira radnopravnih institucija.

Problem istraživanja koji je postavljen odnosi se na razumijevanje kompleksnih faktora kao i mehanizama koji oblikuju plaću radnika, s posebnim naglaskom na obrazovanje. To uključuje

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

i proučavanje utjecaja obrazovanja na pregovore o plaći, razmatranju rodni dimenzija plaće, analiziranje dodatka jednako kao i normi koji se vežu za plaću te obrazovanje. Osim toga, pitanje je i kako pravni sustav regulira plaće u kontekstu obrazovne razine radnika i kako se osigurava pravednost te transparentnost u procesima nagrađivanja radnika u skladu sa obrazovanjem koje posjeduju.

1.2. Ciljevi istraživanja

Cilj istraživanja ove teme rada je kako razumjeti interakciju koja se odvija između obrazovanja kao i plaće. U toj interakciji istraženo je upravo identificiranje ključnih faktora jednako kao i razina obrazovanja radnika. Također, cilj je i vidjeti načine na koji pravni sustav definira ali i štiti prava radnika kada je riječ o plaći. Obrazovanje ima utjecaja na proces pregovaranja o plaći kada je riječ o zapošljavanju, te o karijeri radnika. Pitanja koja su ključna uključuju utjecaj obrazovne kvalifikacije na početnu plaću. Važno je spomenuti kako se radom željelo prikazati ima li razlike u plaćama kada je riječ o spolovima u vezi s razinom obrazovanja te identifikacijom eventualno rodne uvjetovane nejednakosti.

1.3. Metode istraživanja

Kao metode istraživanja koje su korištene u ovom specijalističkom diplomskom radu, su upravo primarni kao i sekundarni izvori podataka, odnosno proučavanje dokumenata, posebice onih zakonskih, ugovora o radu kao i ostalih pravnih materijala koji se odnose na plaću i na obrazovanje radnika. Sekundarni izvori podataka uključuju stručnu i znanstvenu literaturu, odnosno pregled iste, jednako kao i proučavanje konkretnih situacija da bi se vidio utjecaj obrazovanja na plaće u radnim okolinama.

1.4. Struktura rada po poglavljima

Ovaj specijalistički diplomski rad na temu „ Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje“ sastoji se od četiri ključna poglavlja koja govore o navedenoj temi. Nakon uvodnog dijela u kojem je predstavljen problem i predmet istraživanja zajedno sa ciljevima i metodama, kreće se na opisivanje samog obrazovnog sustava, odnosno obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Najprije su opisane razine obrazovanja. Opisano je osnovnoškolsko, zatim srednjoškolsko obrazovanje, visoko obrazovanje kao i obrazovanje odraslih. Nadalje, govori se

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

o radnicima u odgojno obrazovnim ustanovama, te zadovoljstvu zaposlenika u obrazovanju. Nakon toga spomenut je ujedno i Zakon koji se odnosi na visoko obrazovanje isto kao i znanstvenu djelatnost. U tom potpoglavlju, dodani su i neki komentari od nezavisnog sindikata visokog obrazovanja. U trećem poglavlju rada, govori se o bitni teme, odnosno o plaći. Najprije je opisan rad i radni odnos da se dođe do pojma plaće. Opisan je pravni okvir uređenja radnog odnosa, zatim ugovor o radu i kako se on sklapa a nakon toga slijede i opisivanja prava zaposlenika koje oni ostvaruju. Nakon opisa prava zaposlenika, opisane su plaće, odnosno naknada kao i materijalna prava. Kako bi osoba bila dobra u svom poslu, važno ju je motivirati, pa je kao važan izvor motivacije u poslovnoj karijeri opisana upravo plaća. Nadalje, opisano je formiranje plaće te značaj plaće kao poslovne tajne. Na kraju, opisan je i prijedlog nacrtu Zakona o plaćama u državnoj službi kao i o plaćama koje se odnose na državne službenike kao i namještenike. Samim time, dolazi se do zaključka na ovu temu rada.

2.OBRAZOVNI SUSTAV U REPUBLICI HRVATSKOJ

Obrazovanje u Hrvatskoj ima svoje korijene u 10. stoljeću, no do 18. stoljeća bilo je u nadležnosti Crkve i svećenstva. Proučavanje naroda na sustavan način započinje pod vladavinom Marije Terezije. Njen dekret o Općem školskom redu iz 1774. označio je početak reforme obrazovanja, s posebnim naglaskom na osnovno školstvo. Nakon toga, u svakom mjestu gdje je postojala župna crkva, bila je uspostavljena pučka škola, a djeca u dobi od 7 do 12 godina bila su obvezna njezine nastave. Iste godine, organizirani su i prvi tečajevi za obrazovanje učitelja u Bjelovaru, Petrinji i Karlovcu, dok je prva javna državna učiteljska škola otvorena 1849. godine u Zagrebu. Hrvatski Sabor je 1874. donio prvi hrvatski školski zakon kojim je uređena obveza petogodišnjeg školovanja. Od 1946. postaje obvezno sedmogodišnje školovanje, a od 1958. osmogodišnje za djecu u dobi od 7 do 15 godina.¹ Današnji obrazovni sustav počinje s predškolskim ustanovama koje uključuju lokalne samoupravne dječje vrtiće te privatne dječje vrtiće kojima upravljaju fizičke osobe, vjerske zajednice i udruge. Također, u tu kategoriju spadaju i ustanove koje nude programe predškole te kraće programe, poput knjižnica, raznih udruga i osnovnih škola. Dječji vrtići pružaju cjelodnevni ili kraći program koji obuhvaća odgoj, obrazovanje, zdravstvenu zaštitu, prehranu i socijalnu skrb za djecu od navršениh 6 mjeseci do trenutka kada krenu u osnovnu školu. U 2022. godini, ovu vrstu obrazovnih ustanova pohađalo je 81,2% djece, što uključuje svu djecu koja su godinu dana prije polaska u osnovnu školu (što je obvezno od 2014.). Djeca koja napune 6 i pol godina kreću s obveznim primarnim obrazovanjem koje traje 8 godina. Za one starije od 15 godina koji nisu završili osnovnu školu, postoji mogućnost sudjelovanja u programima osnovnog obrazovanja za odrasle.²

Nakon završetka osnovne škole, otvara se mogućnost nastavka obrazovanja u srednjim školama, koje su neobvezne i podijeljene prema nastavnim programima na gimnazije, strukovne (tehničke, industrijske, obrtničke) te umjetničke (glazbene, plesne, likovne) škole. Gimnazije pružaju općeniti obrazovni program, traju 4 godine i zaključuju se obveznim završnim ispitom - državnim maturom. Školovanje u strukovnim i umjetničkim školama varira u trajanju (od 1 do 5 godina) i najčešće se zaključuje izradbom i obranom završnog rada. Međutim, učenici koji su završili četverogodišnje srednje obrazovanje imaju mogućnost

¹ Croatia.eu. (n. d.): *Obrazovni sustav*. Dostupno na: <https://croatia.eu/index.php?view=article&lang=1&id=35> (pristupano 20.08.2023.)

² Ibidem., (pristupano 20.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

dodatnog polaganja državne mature. Od 2010. godine, uspjeh na državnoj maturi ključan je za upis na visokoškolske ustanove. Osim srednjih škola, postoje programi osposobljavanja za specifična zanimanja te škole za obrazovanje odraslih. Važno je napomenuti da je pohađanje osnovnih i srednjih državnih škola besplatno. Visoko obrazovanje se ostvaruje putem visokih učilišta kroz sveučilišne i stručne studije. Ova učilišta obuhvaćaju veleučilišta, visoke škole, fakultete i umjetničke akademije. Svi studijski programi su usklađeni s zahtjevima Bolonjskog procesa kako bi se stvorio Europski sustav visokog obrazovanja, što je postignuto do 2005. godine.³

Sveučilišni studij priprema studente za djelovanje u znanosti, visokom obrazovanju, poslovnom sektoru, javnom sektoru i društvu. Ovi studijski programi su organizirani na sveučilištima koja uključuju različite fakultete, a mogu biti preddiplomski, diplomski i poslijediplomski prema stupnju obrazovanja. Završetkom preddiplomskog studija koji traje između tri i četiri godine student stječe titulu sveučilišnog prvostupnika (univ. bacc.). Diplomski studij, koji traje jednu ili dvije godine, rezultira stjecanjem titule magistra (mag.). Poslijediplomski sveučilišni studij traje tri godine i završava javnom obranom doktorskog rada, što omogućuje stjecanje akademskog stupnja doktora znanosti (dr. sc.) ili doktora umjetnosti (dr. art.). Stručni studij pruža studentima znanje i vještine potrebne za obavljanje specijaliziranih stručnih zanimanja. Ovi studijski programi, koji traju između dvije i tri godine, provode se na visokim školama, veleučilištima ili čak na sveučilištima. Završetkom stručnog studija student stječe titulu stručnog prvostupnika (bacc.). Veleučilišta ili visoke škole mogu također organizirati specijalistički diplomski stručni studij u trajanju od jedne do dvije godine za osobe koje su završile stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij. Ovim programom stječe se titula stručnog specijalista (struč. spec.). Sveučilište može ponuditi i poslijediplomski specijalistički studij u trajanju od jedne do dvije godine, koji rezultira stjecanjem zvanja sveučilišnog specijalista s naznakom struke (univ. spec.).⁴

³ Ibidem, (pristupano 20.08.2023.)

⁴ Croatia.eu. (n. d.): *Obrazovni sustav*. Dostupno na: <https://croatia.eu/index.php?view=article&lang=1&id=35> (pristupano 20.08.2023.)

2.1. Razine obrazovanja

2.1.1. Rani predškolski odgoj i obrazovanje

U Republici Hrvatskoj, rani i predškolski odgoj je reguliran Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju (*Narodne novine br.: 10/1997, 107/2007, 94/2013, 98/2019 i 57/2022*) te pripadajućim pod zakonskim aktima. Ovaj segment obrazovnog sustava obuhvaća skrb, odgoj i obrazovanje djece predškolske dobi, pružajući programe koji uključuju odgoj, obrazovanje, zdravstvenu zaštitu, prehranu i socijalnu skrb za djecu od šest mjeseci do trenutka kada krenu u osnovnu školu. Rani i predškolski odgoj predstavlja početnu fazu obrazovnog procesa. Izuzimajući program predškole koji je obavezan za djecu godinu dana prije upisa u osnovnu školu, ostali programi nisu obvezatni za svu djecu predškolske dobi. Ovaj odgojno-obrazovni proces podijeljen je u dva ciklusa:⁵

1.) Jaslični ciklus: obuhvaća djecu od šest mjeseci do navršene treće godine života.

2.) Vrtićni ciklus: obuhvaća djecu od navršene treće godine života do trenutka kada krenu u osnovnu školu.

2.1.2. Osnovnoškolsko obrazovanje

Osnovnoškolsko obrazovanje počinje upisom u prvi razred osnovne škole, i obvezno je za svu djecu. U pravilu traje od šeste godine (sedme) do petnaeste godine, dok za učenike koji imaju višestruke teškoće u razvoju najdulje do 21. godine života. Osnovna škola traje osam godina i izvodi redovite i posebne programe. Osnovno obrazovanje omogućava učeniku stjecanje temeljnih znanja i vještina potrebnih za daljnje obrazovanje (*članci 11. i 12. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi - Narodne novine br.: 87/2008, 86/2009, 92/2010, ispr. -105/2010, 90/2011, 16/2012, 86/2012 - pročišćeni tekst i 94/2013, 152/2014, 7/2017 i 68/2018*).⁶

⁵ Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n .d): *Rani i predškolski odgoj i obrazovanje*. Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/rani-i-predskolski-odgoj-i-obrazovanje/128> (pristupano 20.08.2023.)

⁶ Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n .d): *Osnovnoškolski odgoj i obrazovanje*. Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/osnovnoskolski-odgoj-i-obrazovanje/129> (pristupano 20.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

Za osobe koje su starije od 15 godina, a nisu završile osnovnoškolsko obrazovanje, postoji mogućnost da se uključe u programe osnovnog obrazovanja za odrasle. Osnovno obrazovanje uključuje redovno (obvezno) osnovno obrazovanje, umjetničko obrazovanje te obrazovanje odraslih. U obrazovnom sustavu Republike Hrvatske postoji mogućnost paralelnog sudjelovanja u osnovnom umjetničkom obrazovanju. Osnovnoškolsko umjetničko obrazovanje može biti usmjereno na glazbu ili ples. Djeca koja u pravilu navrše sedam, odnosno devet godina života i zadovolje kriterije propisane kurikulumom umjetničkog obrazovanja, imaju pravo upisati prvi razred osnovnog umjetničkog obrazovanja. Osnovno glazbeno obrazovanje provodi se u šestogodišnjem trajanju prema osnovnoškolskom umjetničkom kurikulumu i planu i programu, dok se osnovno plesno obrazovanje izvodi u četverogodišnjem trajanju prema istim smjernicama.

2.1.2. Srednjoškolsko obrazovanje

Srednjoškolskim obrazovanjem, prilagođenim individualnim sposobnostima i pod jednakim uvjetima, nakon završetka osnovnog školovanja, omogućuje se stjecanje kompetencija za ulazak na tržište rada ili nastavak obrazovanja na visokim učilištima. Obradom srednjoškolskog obrazovanja bave se srednje škole i druge javne ustanove, pružajući raznolike programe odgoja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (*Narodne novine*, broj 87/2008, 86/2009, 92/2010, 105/2010-*ispr.*, 90/2011, 16/2012, 86/2012, 94/2013, 152/2014 i 7/2017). Srednjoškolske ustanove uključuju srednje škole i učeničke domove. Programi srednjeg obrazovanja obuhvaćaju:⁷

- 1.) Programe za stjecanje niže razine srednjeg obrazovanja.
- 2.) Programe za stjecanje srednjeg obrazovanja.
- 3.) Programe osposobljavanja i usavršavanja.

Srednje škole, ovisno o vrsti obrazovnog programa, mogu biti:⁸

- 1.) Gimnazije- koje pripremaju učenike za nastavak obrazovanja,

⁷ Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Srednjoškolski odgoj i obrazovanje*. Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/srednjoskolski-odgoj-i-obrazovanje/130> (pristupano 20.08.2023.)

⁸ Ibidem, (pristupano 20.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

- 2.) Strukovne škole- koje pružaju vještine potrebne za uključivanje na tržište rada ili jednako tako kao i gimnazije, pružaju mogućnosti nastavka obrazovanja,
- 3.) Umjetničke škole- omogućavaju razvoj vještina, stjecanje znanja i poticanje kreativnosti u različitim umjetničkim područjima.

2.1.3. Visoko obrazovanje

Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj se temelji na načelima akademske samouprave visokih učilišta i autonomiji sveučilišta, u skladu s Ustavom, međunarodnim ugovorima i Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (*Narodne novine, broj 119/2022*). U Republici Hrvatskoj je uspostavljen binarni sustav visokog obrazovanja koji se temelji na principima Bolonjske deklaracije. Osobe koje se upisuju u visoko obrazovanje imaju slobodu odabira žele li se obrazovati na stručnim ili sveučilišnim studijima. Stručni studiji su usmjereni prema tržištu rada i pružaju primarne stručne kompetencije. S druge strane, obrazovanje na sveučilišnim studijima je više teoretske prirode i pruža temelje za daljnje akademsko usavršavanje. Ovo razlikovanje omogućava regionalnu specijalizaciju i veću prilagodbu studijskih programa potrebama tržišta rada, sve uz očuvanje kvalitete obrazovanja. Sveučilišni i stručni studiji se provode na visokim učilištima koja mogu biti sveučilište, fakultet, umjetnička akademija i veleučilište. Iznimno, javno visoko učilište osnovano za potrebe vojnog, visokog i diplomatskog obrazovanja može biti ustrojeno kao ustrojstvena jedinica nadležnog tijela državne uprave. Ministarstvo znanosti i obrazovanja vodi službene registre o akreditiranim visokim učilištima i akreditiranim studijskim programima u Republici Hrvatskoj.⁹

- 1.) Upisnik visokih učilišta,
- 2.) Upisnik studijskih programa.

2.1.4. Obrazovanje odraslih

⁹ Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Visoko obrazovanje*. Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute teme/odgoj-i-obrazovanje/visoko-obrazovanje/133> (pristupano 20.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

Obrazovanje odraslih obuhvaća stjecanje kvalifikacija za prvo zanimanje, prekvalifikaciju, te stjecanje i produblјivanje stručnih znanja, vještina i kompetencija, kao i osposoblјavanje za aktivno građanstvo. Odraslo obrazovanje može se ostvarivati kroz formalno, neformalno, informalno i/ili samostalno učenje. Programi su prilagođeni dobi, prethodnom obrazovanju, znanju, vještinama i sposobnostima odraslih. Mogu se izvoditi putem redovite nastave, konzultativne nastave, dopisne konzultativne nastave, otvorene nastave, tele nastave, nastave na daljinu, multimedijjskih metoda te na druge odgovarajuće načine. Ministarstvo znanosti i obrazovanja odgovorno je za postupak odobravanja izvođenja programa obrazovanja odraslih u ustanovama koje žele pružati navedene programe.¹⁰

2.2. Radnici u odgojno- obrazovnim ustanovama

U dječjem vrtiću, tim odgojno-obrazovnih stručnjaka, uključujući odgojitelje i stručne suradnike (pedagoga, psihologa, logopeda i rehabilitatora), zajedno s medicinskom sestrom koja obavlja ulogu zdravstvene voditeljice, brine se o njezi, odgoju, obrazovanju, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti djece. Osim njih, u vrtićima djeluju i drugi timovi koji se bave administrativnim, tehničkim i pomoćnim zadacima. Ravnatelj vrtića istovremeno obnaša funkciju poslovnog i stručnog vođenja ustanove.¹¹

U osnovnoj školi, odgojno-obrazovni rad se provodi kroz angažman razrednih učitelja, učitelja predmetne nastave i stručnih suradnika. Srednjoškolska ustanova se oslanja na nastavnike i stručne suradnike za realizaciju odgojno-obrazovnog programa. Nastavnici u srednjoškolskoj ustanovi mogu biti općeg, strukovnog, suradnici u nastavi ili odgajatelji. Stručni suradnici uključuju pedagoge, psihologe, knjižničare i stručnjake edukacijsko-rehabilitacijskog profila. U osnovnoj školi, učitelji vode nastavu i provode druge oblike neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima, te obavljaju zadatke koji proizlaze iz prirode i opsega odgojno-obrazovnog procesa. Stručni suradnici također aktivno sudjeluju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s učenicima, te obavljaju stručno-razvojne i koordinacijske zadatke. Tajnik je dio školske ustanove, a područje njegova djelovanja regulira ministar nadležan za

¹⁰ Agencija za mobilnost i programe EU (n. d.): *Općenito o obrazovanju u Republici Hrvatskoj*. Dostupno na: <https://www.eurydice.hr/hr/sadrzaj/obrazovanje-u-hrvatskoj/opcenito-o-obrazovanju-u-hrvatskoj/> (pristupano 21.08.2023.)

¹¹ Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Radnici u odgojno obrazovnim ustanovama*. Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/djelatnost-odgoja-i-obrazovanja/radnici-u-odgojno-obrazovnim-ustanovama/142> (pristupano 22.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

obrazovanje. Administrativno-tehničke i pomoćne poslove u školskoj ustanovi propisuje ministar, uključujući i broj izvršitelja i radno vrijeme za te poslove.¹²

Osobe koje se bave obrazovanjem odraslih obuhvaćaju andragoške stručnjake, uključujući učitelje, nastavnike, profesore, stručne suradnike, predavače, trenere, voditelje i druge.

U akademskoj sferi postoje znanstveno-nastavna i umjetničko-nastavna zvanja, koja uključuju docenta, izvanrednog profesora i redovitog profesora. U znanstvenoj komponenti, ova zvanja se paralelno rangiraju s odgovarajućim znanstvenim zvanjima: Docent odgovara znanstvenom suradniku, izvanredni profesor odgovara višem znanstvenom suradniku, redoviti profesor odgovara znanstvenom savjetniku.

U nastavnoj sferi, zvanja uključuju predavača, višeg predavača, profesora visoke škole, lektora, višeg lektora, umjetničkog suradnika i višeg umjetničkog suradnika. U suradničkoj kategoriji su asistent i viši asistent. Stručna zvanja uključuju stručnog suradnika, višeg stručnog suradnika i stručnog savjetnika.¹³

2.3. Zadovoljstvo zaposlenika u obrazovnom sustavu

Tradicionalno su se zanimanja učitelja, nastavnika i profesora percipirala u društvu kao prestižna, no istraživanja, kako navode Hargreaves i suradnici (2006.) dokazuju kako suvremeni nastavnici doživljavaju svoje zanimanje podcijenjenim u odnosu na druge profesije i općenito su nekako nezadovoljni svojim poslom. (Klassen i Anderson, 2009.)

Smanjenje radnog morala i samopouzdanja može imati negativan utjecaj na ponašanje nastavnika, što može rezultirati smanjenjem kvalitete obrazovanja u cjelini. Suvremeni nastavnici se suočavaju s dinamičnim i zahtjevnim okruženjem obilježenim promjenama u društvenim vrijednostima (npr. naglasak na rezultatima, individualizacija itd.), evolucijom obiteljskih struktura (npr. samohrane obitelji, isto spolni parovi, zajedničko starateljstvo itd.), učestalim promjenama obrazovnih politika te brzim tehnološkim napretkom. Iako se izazovi s kojima se suočavaju hrvatski nastavnici u mnogim aspektima poklapaju s onima njihovih kolega diljem svijeta, postoje specifični izazovi koji proizlaze iz hrvatskih okolnosti. Kvalitativno istraživanje provedeno među nastavnicima u hrvatskim osnovnim školama

¹² Ibidem, (pristupano 22.08.2023.)

¹³ Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Radnici u odgojno obrazovnim ustanovama*. Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/djelatnost-odgoja-i-obrazovanja/radnici-u-odgojno-obrazovnim-ustanovama/142> (pristupano 22.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

pokazuje da oni percipiraju svoju profesiju kao izuzetno zahtjevnu i važnu, ali i nedovoljno cijenjenu u današnjem društvu. Hrvatski nastavnici identificiraju problematične aspekte obrazovnog sustava u faktorima kao što su kurikulum (npr. preveliki naglasak na činjenicama, prekomjerna količina informacija), čestim administrativnim i tehnološkim inovacijama (npr. uvođenje novih predmeta, promjene u propisima, e-dnevnicima itd.), nedostatku vrednovanja kvalitete nastave, prevelikom naglasku na kvantiteti, negativnoj selekciji i pretežitoj prisutnosti žena u profesiji, kao i neadekvatnim radnim uvjetima (npr. prepune učionice, nedostatak tehnološke opreme, velik broj učenika s posebnim potrebama u razredu, nedovoljna stručna podrška i obuka, preopterećenost administrativnim zadacima i sl.) Ovi aspekti obrazovnog sustava u Hrvatskoj mogu biti izvor frustracije i razočaranja za nastavnike, što može negativno utjecati na njihov stav prema poslu i motivaciju za rad. Unatoč ovim izazovima, mnogi nastavnici zadržavaju pozitivan stav prema svojoj profesiji, obavljaju je s entuzijazmom i uživaju u njoj. Postoji mogućnost da specifične osobine ličnosti nekih nastavnika doprinose očuvanju njihove profesionalne dobrobiti, čak i u uvjetima koji se percipiraju kao nepovoljni. (Burić, Cvijetović i Macuka, 2017.)

Istraživanja su jednako tako i pokazala kako nastavnici kao i učitelji u svom poslu doživljavaju jedan širok raspon emocija, od onih ugodnih do neugodnih koje mogu biti značajnijeg intenziteta a povezani su sa izvorima kao što su učenici, roditelji, radni kolektiv te obrazovni sustav općenito. Važno je da se sagledaju i ispitaju emocije koje nastavnici doživljavaju glede svog posla. Emociju općenito možemo opisati kao sekvencu uzajamno povezanih i usklađenih promjena u različitim podsustavima organizma - subjektivnom, kognitivnom, motoričkom, fiziološkom i motivacijskom. Ove promjene nastaju kao odgovor na procjenu vanjskog ili unutarnjeg događaja koji se smatra osobno značajnim. (Burić, Cvijetović i Macuka, 2017.)

Velik je fokus bio stavljen i na tzv. razočaranost u obrazovni sustav. Razočaranost je odabrana zbog prethodno spomenutih izazova u hrvatskom obrazovnom sustavu. Nastavnici često nemaju kontrolu nad problematičnim aspektima svakodnevnog rada koji proizlaze iz karakteristika tog sustava, poput prekomjernih administrativnih obveza i ograničenja u prilagodbi nastavnih planova i programa. Ovo može uzrokovati frustraciju, smanjenje motivacije za rad te općenito pad zadovoljstva poslom. Razočaranost može uključivati osjećaj nemoći i sklonost povlačenju iz situacije, te gubitak želje za bilo kakvom aktivnošću. Zbog svoje deaktivirajuće prirode, razočaranost obrazovnim sustavom može biti povezana sa smanjenom radnom angažiranošću nastavnika, koji je inače po svojoj prirodi pozitivno

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

afektivno-motivacijski orijentiran. Također, prethodna istraživanja ukazuju da su negativna emocionalna stanja doživljena na radnom mjestu jasno povezana s manjim zadovoljstvom poslom. To je djelomično posljedica činjenice da većina definicija zadovoljstva poslom obuhvaća i emocionalnu komponentu. Stoga se može pretpostaviti da će nastavnici koji su izraženije razočarani obrazovnim sustavom, vjerojatno pokazivati manju razinu zadovoljstva svojim poslom. (Burić, Cvijetović i Macuka, 2017.)

2.4. Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti

Na 11. sjednici održanoj 7. listopada 2022. godine, Hrvatski sabor je usvojio Konačni prijedlog Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti koji je objavljen u „Narodnim novinama“ br. 119/2022. i stupa na snagu 22. listopada 2022. godine, osim članka 108. koji stupa na snagu na dan uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj. Ovim zakonom uređuju se temeljna načela obavljanja djelatnosti visokog obrazovanja, znanstvene i umjetničke djelatnosti u funkciji visokog obrazovanja. Definiraju se osnivanje i djelovanje ustanova u sustavu visokog obrazovanja, znanstvene i umjetničke djelatnosti, stručnog rada, postupak zapošljavanja na radna mjesta i napredovanje znanstvenika, nastavnika i suradnika zaposlenih u ovim ustanovama, te njihova prava i obveze.¹⁴

Novi zakon je odgovor na potrebu za modernizacijom i osuvremenjivanjem sustava visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti u Republici Hrvatskoj. Prethodni zakon, donesen prije deset godina, više nije odgovarao aktualnim potrebama akademske zajednice i društva u cjelini. Analizom postojećeg sustava utvrđene su slabosti, uključujući nedovoljnu iskorištenost resursa, nisku produktivnost, zastarjeli model dodjeljivanja akademskih zvanja te neadekvatne kriterije napredovanja i financiranja. Novi zakonski okvir ima za cilj poboljšati kvalitetu i učinkovitost visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti, te ga uskladiti s europskim standardima. Istovremeno, naglasak je stavljen na jačanje istraživačkih kapaciteta, otvorenu znanost, suradnju s poslovnim sektorom te poticanje inovacija i transfera znanja. Osim toga, novi zakon

¹⁴ Martinović, T. (21.10.2022.): *Novi Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti*. Dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/novi-zakon-o-visokom-obrazovanju-i-znanstvenoj-djelatnosti-1-52619> (pristupano 25.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

promiče internacionalizaciju visokog obrazovanja, cjeloživotno učenje, podršku inovacijskom sustavu te povezivanje visokog obrazovanja s potrebama tržišta rada.¹⁵

U skladu s Nacionalnom razvojnom strategijom Republike Hrvatske do 2030. godine, visoko obrazovanje i znanost prepoznati su kao prioriteti koji će doprinijeti razvoju konkurentnog i inovativnog gospodarstva. Navedeni zakon donosi brojne promjene u području visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti u cilju jačanja konkurentnosti i inovativnosti hrvatske akademske zajednice.¹⁶

2.4.1. Komentari na Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti

Nezavisni je sindikat znanosti i visokog obrazovanja (u daljnjem tekstu: NSZVO) donio i neke komentare koji su vezani za razloge donošenja Zakona o visokom obrazovanju kao i znanstvenoj djelatnosti. Opisuju, odnosno navode kako tekstualni dio zakona nije u potpunosti precizan jednako kao i prikaz danih grafikona. Primjerice, vezano uz sam Zakon tvrdi se kako je „Hrvatskoj za projekte u sklopu programa Obzor2020 dodijeljen ukupan iznos od samo 137 milijuna eura pa se u usporedbi s drugim državama članicama Europske unije nalazi među zemljama koje su povukle najmanje sredstava iz programa Obzor2020“. Horizon2020 u gomili statističkih podataka za Republiku Hrvatsku navodi kako je na 24. mjestu (od ukupno 29), po broju istraživača na milijun stanovnika, a po pokazatelju „R&D intensity ranking“ na 23. mjestu. Osim navedenog, sam nacrt Zakona ne korespondira sa zaključcima i intencijama preambule, koja sugerira na nekim mjestima i najavljuje neoliberalni pristup visokom obrazovanju. Provođenje ovakvih stavova u samom tekstu Zakona nije primijećena, ali je uočena tendencija prekarijata koji je predviđen za suradnička radna mjesta. Ocjene kao i zaključci iz preambule bi trebali biti usklađeni s tekstem Zakona, a iz samog teksta Zakona bi se trebale ukloniti odredbe koje se oslanjaju previše na nesigurne radne režime koji su utemeljeni na podacima koji baš i nisu pouzdani.¹⁷

¹⁵ Ibidem, (pristupano 25.08.2023.)

¹⁶ Ibidem, (pristupano 25.08.2023.)

¹⁷ Nzs.hr. (25.06.2023.): *Komentari na Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti*. Dostupno na: <https://www.nsz.hr/pravo-i-propisi/e-savjetovanja/komentari-na-zakon-o-visokom-obrazovanju-i-znanstvenoj-djelatnosti/> (pristupano 24.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

Nadalje, članak 1. govori kako „*Ovaj Zakon regulira temeljna načela obavljanja djelatnosti visokog obrazovanja, znanstvene i umjetničke djelatnosti. Definiira osnivanje i funkcioniranje ustanova u sustavu visokog obrazovanja, znanstvene i umjetničke djelatnosti, postupak zapošljavanja na radna mjesta i napredovanje nastavnika, znanstvenika i suradnika zaposlenih u tim ustanovama, te njihova prava i obveze. Također obuhvaća osnovna pitanja vezana uz izvođenje studija, prava i obveze studenata, obavljanje znanstvene i umjetničke djelatnosti, podršku u obavljanju tih djelatnosti, financiranje visokog obrazovanja, znanstvene i umjetničke djelatnosti, te uređuje nadzor i prekršajne odredbe i (2)) Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, upotrebljavaju se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.*“

Komentar NSZVO-a bio je kako navedeni članak ne obuhvaća stručni rad ili stručnu djelatnost ustanova kao temu ovog Zakona, iako se kasnije u članku 2, stavku 2, točki 5. Zakona ističe jedinstvo stručnog i obrazovnog rada u svrhu osposobljavanja za specifična znanja i vještine. Stručni rad je u praksi nužan dio radnog procesa ustanova, ponekad kao nerazdvojni element nastavnog i znanstvenog procesa, a ponekad kao odvojen rad za tržište rada, što bi Zakon trebao odgovarajuće prepoznati, kategorizirati i urediti. Stručni rad je predviđen statutima naših sveučilišta, ključan je za rektorski zbor za izbor u nastavna zvanja i uređen je općim aktima ustanova. Također, on je sastavni dio ugovora o radu zaposlenika u nekim ustanovama. - Posebno je važno precizirati dopuštene oblike stručnog rada, njegov mogući opseg u javnoj ustanovi te radno-pravni status takvog rada. Također je ključno i pitanje plaćanja stručnog rada za tržište, oko čega bi Zakon trebao dati određene smjernice, budući da je praksa ustanova vrlo varijabilna i dovodi do brojnih radno-pravnih, upravnih i financijskih poteškoća. – Prijedlog je da u članku 1, samo spomenuti stručni rad, konkretno onaj koji služi misiji javne ustanove. U dijelu o financiranju, prijedlog je uključivanja osnovnih smjernica za regulaciju i ograničenja, te klasifikacija dopuštenih oblika stručnog rada. Ove smjernice bi se zatim trebale razraditi kroz pravilnik Ministarstva, u skladu s obvezama iz Zakona o proračunu. - Stavak 1 bi trebao preciznije propisati kako se ovim Zakonom uređuju "temeljna načela obavljanja umjetničke djelatnosti" na visokoškolskim ustanovama, budući da je trenutna formulacija preopćenita.¹⁸

Nadalje, u samom Zakonu, članak 12. govori o Senatu sveučilišta kojeg čine rektor, čelnici sastavnica sveučilišta, zatim predstavnici zaposlenika na znanstveno- nastavnim, suradničkim te na drugim radnim mjestima, studentski predstavnici kao i ostali članovi koji su u skladu sa

¹⁸ Nzs.hr. (25.06.2023.): *Komentari na Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti*. Dostupno na: <https://www.nsz.hr/pravo-i-propisi/e-savjetovanja/komentari-na-zakon-o-visokom-obrazovanju-i-znanstvenoj-djelatnosti/> (pristupano 24.08.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

statutom sveučilišta. Osim toga, Sastav senata, izbor članova senata i mandat članova uređuje se statutom sveučilišta. Studentski predstavnici, koje biraju studenti u skladu sa zakonom koji uređuje studentske organizacije i statutom sveučilišta, čine 10% članova senata, od čega 20% mogu biti studenti poslijediplomskih studija. Senat ima i ovlasti poput donošenja odluka o nastavnim, znanstvenim i/ili umjetničkim i stručnim pitanjima, donošenju statuta i drugih akata utvrđenih statutom, donošenje misije i strategije daljnjeg razvoja, usvajanje programskog ugovora, sveučilišnog financijskog plana kao i odlučivanje o statusnim promjenama sveučilišta. Daje suglasnost na statut fakulteta, umjetničke akademije i druge pravne osobe čijom se osnovnom djelatnošću ostvaruje misija sveučilišta te se zadovoljavaju potrebe studenata i sveučilišta, odlučuje o osnivanju i ukidanju te promjeni statusa sastavnica, odlučuje o osnivanju pravne osobe čijom se osnovnom djelatnošću ostvaruje misija sveučilišta te se zadovoljavaju potrebe studenata i sveučilišta, provede postupak izbora i postupak razrješenja rektora i prorektora. Nadalje, studentski predstavnici u Senatu imaju pravo suspenzivnog veta kada se odlučuje o pitanjima promjene uvjeta studija, izmjeni nastavnih programa, izvedbenog plana studija.

Komentar na navedeno od strane NSZVO-a pokazuje jasno prema njihovom mišljenju da se dosadašnji sustav Senata pokazao neučinkovitim ili nesposobnim da ostvari svoju svrhu, što je opće poznata činjenica u javnom životu. Nije izvediva politička volja izvršne vlasti kako bi se propisao sastav jednako kao i način rada Senata koji bi otklonio ovakve nedostatke, pa bi možda Zakonom trebalo sugerirati više modela izbora kao i sastavljanja Senata. U stavku 5, bilo bi dobro prepustiti statutima sveučilišta odlučivanje o tome trebaju li studenti sudjelovati u postupku izbora rektora i prorektora. S obzirom na nedostatak održive izborne legitimacije studentskih predstavnika, smatramo da se to pitanje treba prepustiti statutima ustanova, ako već ne postoji volja za propisivanjem obavezne participacije na studentskim izborima. Druga opcija bi bila dopustiti studentskim predstavnicima sudjelovanje u radu Senata samo ako je na izbore izašao određeni kvalificirani broj studenata, na primjer, trećina ili četvrtina studenata na sveučilištu.

Činjenica je kako su i dalje, barem po komentarima nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja vidljivi nedostaci koje pruža Zakon o visokom obrazovanju. U ovim je primjerima naveden pogled Sindikata kao i članaka koji su doneseni uređenim Zakonom.

3. PLAĆA KAO RADNOPRAVNI INSTITUT S OSVRTOM NA OBRAZOVANJE

Radni odnos se temelji na ugovoru o radu, što je međusobno obvezujući ugovor između radnika i poslodavca koji proizlazi iz suglasnosti volja ugovornih strana. Ovaj ugovor regulira bitne aspekte radnog angažmana, uključujući bruto plaću koja obuhvaća osnovnu ili ugovorenu bruto plaću, dodatke i druge prihode za obavljeni rad, kao i razdoblja isplate tih primanja. Radniku se također može uputiti na relevantne izvore prava, poput zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora ili pravilnika o radu koji reguliraju ova pitanja. Prema Zakonu o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), plaća se definira kao novčana naknada koju poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. Poslodavac je obvezan obračunati i isplatiti plaću radniku, koji je ostvaruje prema određenim osnovama propisanim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Plaća se može sastojati od osnovne ili ugovorene plaće, dodataka i drugih prihoda. Zakonom o radu su također definirani primici radnika koji proizlaze iz radnog odnosa, bilo kao materijalna prava ili naknade troškova, i reguliraju se putem kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili drugih akata poslodavca, kao i ugovora o radu. Dodatak na plaću može uključivati, između ostalog, primanja koja ovise o radnoj učinkovitosti radnika (tzv. stimulacija). Ovaj dodatak mora zadovoljiti uvjete definicije plaće, što uključuje isplatu za obavljeni rad u određenom mjesecu. Prigodna nagrada (tzv. bonus) može predstavljati primanje za obavljeni rad, ali joj može nedostajati redovitost isplate, zbog čega se ne smatra plaćom. U skladu s navedenim, nagrada za radne rezultate će se smatrati dijelom plaće ako zadovoljava kriterij redovitosti isplate. Ako ne zadovoljava taj kriterij na način opisan, može se tretirati kao materijalno pravo iz radnog odnosa prema članku 90. Zakona o radu.¹⁹

Ostali primici radnika, u smislu Zakona o radu, su primanja koja poslodavac isplaćuje radniku u novcu ili naravi, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu. Stoga, korištenje službenog automobila u privatne svrhe će se smatrati ostalim primanjem radnika ako je ugovoreno kao naknada za obavljeni rad u određenom mjesecu. U tom slučaju, plaća u naravi može činiti dio ukupne plaće (kao ostali prihod). Ako poslodavac želi tretirati korištenje službenog automobila u privatne svrhe kao povremenu

¹⁹ Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (21.02.2023.): *Plaća i primici radnika na temelju radnog odnosa*. Dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/placa-i-primici-radnika-na-temelju-radnog-odnosa/> (pristupano 01.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

pogodnost koju povremeno daje, to će morati jasno definirati u ponudi ugovora o radu, pravilniku o radu ili drugim aktima poslodavca. Na taj način će se korištenje automobila u privatne svrhe podudarati s definicijom iz članka 90.a Zakona o radu. Odluka o tome hoće li se određeno pravo smatrati dijelom plaće radnika ili će biti vezano uz radni odnos ovisi o prirodi isplate tog prava i definiciji koju pružaju navedeni izvori prava.²⁰

3.1. Pojam rada i radnog odnosa

Rad i radni odnosi imaju ključnu ulogu u svakodnevnom životu pojedinca jer često predstavljaju temeljni izvor egzistencije i osiguranja. Stoga je nužno pridavati važnost proučavanju ovih aspekata. Različite teorijske perspektive o definiciji rada i radnih odnosa evoluirale su kroz razna povijesna razdoblja i razvoj društvenih struktura. U suštini, rad se promatra kao svrhovita aktivnost ljudi usmjerena na stvaranje materijalnih i duhovnih dobara, s ciljem zadovoljenja raznolikih ljudskih potreba. On predstavlja ljudsku inicijativu koja generira dodanu vrijednost i pridonosi ekonomskoj koristi. (Zlatović i Malenica, 2016.)

Radni odnos se definira kao međuljudski odnos koji se oblikuje tijekom procesa rada. Drugim riječima, predstavlja društvenu dinamiku koja uključuje sam čin rada i međusobne odnose između ljudi u vezi s tim radom. (Ćupurdija i Subašić, 2017.)

U početnom razdoblju 19. stoljeća, za vladavine ekonomskog i političkog liberalizma, radno pravo je još bilo unutar domene građanskog prava. (Patko, 2023.) Tada je odnos između radnika i poslodavca bio najamni, pri čemu je radnik prodavao svoju radnu snagu u zamjenu za najamninu. Radnici su često radili u teškim i slabo reguliranim uvjetima. U toj situaciji, počeli su organizirani napori radnika i radničkih udruga za poboljšanjem uvjeta rada. Ovi napori rezultirali su intervencijom države u radne odnose, s ciljem reguliranja radnih uvjeta na pravedniji i humaniji način. (Herman i Ćupurdija, 2011.)

Zbog svoje ključne važnosti i složenosti, radno pravo se izdvojilo iz okvira građanskog prava u samostalnu granu prava. Ono obuhvaća sve pravne norme koje reguliraju odnose u vezi s radom, uključujući institucije i druge pravne aspekte koji proizlaze iz zasnivanja, obavljanja i prestanka radnih odnosa. (Zlatović i Malenica, 2016.) Nadalje, radno pravo uključuje i posebne zakonske i socijalne mjere zaštite koje zajednica osigurava osobama u radnom odnosu i

²⁰ Ibidem, (pristupano 01.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

njihovim obiteljima. Ukratko, radno pravo proučava radne odnose kao specifičnu skupinu društvenih interakcija. (Tintić, 1969.)

Baltić (1981.) definira radni odnos kao „*dobrovoljnu i osobnu pravnu vezu koja omogućuje radniku sudjelovanje u organiziranom radu u određenoj organizaciji ili kod poslodavca pod određenim uvjetima i na određeni način*“. Ovaj odnos uključuje dodjeljivanje radniku specifičnog radnog mjesta na kojem obavlja određeni posao ili funkciju, te razmjenu svog rada za osobni dohodak u obliku plaće ili zarade.

Brajić (1987.) opisuje radni odnos kao „*dobrovoljan i pravno reguliran oblik rada koji radnik osobno obavlja na organiziran način, koristeći se organiziranim strukturama, te za taj rad primajući nagradu u obliku plaće*.“

3.1.1. Pravni okvir uređenja radnog odnosa

Ustav Republike Hrvatske, kao najviši pravni dokument, afirmira pravo na rad i slobodu rada kao temeljna ljudska prava, osiguravajući svakom pojedincu pravo na slobodno zasnivanje radnog odnosa te ostvarivanje prava proizašlih iz njega. Ovo pravo je također zaštićeno brojnim međunarodnim aktima. Uvođenjem Ustava RH i donošenjem prvog Zakona o radu 1996. godine, promijenjen je pristup radnom odnosu u našem pravnom sustavu. Radni odnos je tada definiran kao ugovorni odnos, u kojem se prava i obveze proizašle iz radnog odnosa utvrđuju ugovorom o radu. Zakon o radu je temeljni zakon koji regulira radne odnose u RH, osim ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom RH, nije drukčije određeno. U situacijama gdje postoji poseban zakon koji uređuje odnos između radnika i poslodavca, taj zakon ima prednost u primjeni nad Zakonom o radu, prema načelu da poseban zakon derogira opći zakon. To znači da se odredbe o radnim odnosima mogu posebno uređivati samo ako postoji specifičan zakon koji se bavi tim pitanjima. Na temelju Zakona o radu, doneseni su brojni podzakonski akti koji detaljnije reguliraju različite aspekte rada u radnom odnosu. Osim toga, radni odnosi su regulirani profesionalnim izvorima radnog prava, koji proizlaze iz autonomije volje stranaka u radnom odnosu, kao što su ugovor o radu, kolektivni ugovori, pravilnici o radu te sporazum između radničkog vijeća i poslodavca. (Bilić i Perkušić, 2016.)

Hrvatsko radno pravo se bavi radnim odnosima koji karakteriziraju nesamostalnost radnika. To znači da radnik obavlja posao pod uputama i nadzorom poslodavca, koji određuje gdje i kako

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

će se rad obavljati. Radnik u ovom kontekstu doprinosi radom, ali ne nosi poslovni rizik. (Zlatović i Malenica, 2016.)

Pravno uređenje nesamostalnog rada proizlazi iz potrebe zaštite radnika, koji se smatra pravno i socijalno ranjivijom stranom u odnosu na poslodavca. Stoga, radnici u takvim odnosima uživaju dodatnu radno pravnu zaštitu. S druge strane, samostalni rad se izdvaja iz područja hrvatskog radnog prava jer samozaposlene osobe imaju ravnopravan status s drugom ugovornom stranom. U tom kontekstu, na samostalan rad primjenjuju se odredbe građanskog i trgovačkog prava. (Bjelinski Radić, 2017.)

Samozaposlena osoba je ona koja se bavi samostalnom djelatnošću, obavljajući je za vlastiti račun i snoseći osobnu odgovornost za istu. U tu kategoriju spadaju obrtnici, osobe koje obavljaju slobodna zanimanja (kao što su liječnici, odvjetnici, umjetnici, novinari, književnici, veterinari itd.), kao i osobe koje se bave poljoprivredom i šumarstvom te slične djelatnosti. (Zlatović i Malenica, 2016.)

Budući da se često susrećemo s poteškoćama u razlikovanju između nesamostalnog i samostalnog rada, te zbog raznolikosti drugih oblika rada izvan klasičnog radnog odnosa, kao što su ugovori o djelu, ugovori o nalogu, autorski ugovori ili ugovori o poslovnoj suradnji, važnu ulogu u tumačenju zakonskih odredbi i preciziranju granica između radnog odnosa i drugih pravnih odnosa koji uključuju rad igra praksa sudova, uključujući Ustavni sud, kao i drugih specijaliziranih sudova, te inspekcija rada koja provodi nadzor nad primjenom propisa u području radnih odnosa.

3.1.2. Ugovor o radu i sklapanje ugovora o radu

Ugovorom o radu se uspostavlja individualni radni odnos između konkretnog radnika i specifičnog poslodavca, zbog čega se često naziva pojedinačnim (individualnim) ugovorom o radu. Osim ugovora o radu, postoji još jedan temelj zasnivanja radnog odnosa, a to je rješenje o prijemu u državnu službu sukladno odredbama Zakona o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22). U ovom dobrovoljno uspostavljenom odnosu, radnik se obvezuje na osobno obavljanje dodijeljenog mu posla, dok se poslodavac obvezuje pružiti radniku radno mjesto i naknadu za obavljeni rad, što odražava bitnu karakteristiku ugovora o

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

radu kao dvosmjernog ugovora. S oba ugovornika, i poslodavca i radnika, dijele se uloge dužnika i vjerovnika. Poslodavac je dužan isplatiti plaću radniku, no istovremeno ima pravo zahtijevati od radnika izvršenje dodijeljenog zadatka. S druge strane, radnik je obavezan obavljati svoj rad, ali također ima pravo tražiti plaću od poslodavca za obavljeni posao. (Milković i Trbojević, 2019.)

Radni odnos se etablira putem potpisivanja ugovora o radu, čime dobiva karakteristike ugovornog odnosa, što je precizirano u članku 10. st. 1. Zakona o radu. S obzirom na njegov ugovorni karakter, članak 8. st. 4. nalaže da se "na pitanja vezana uz sklapanje, važenje, prekid ili druga pitanja u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju opći propisi obveznog prava u skladu s prirodom tog ugovora". Iz ove odredbe proizlazi da se kao osnovni propis obveznog prava, u slučaju kada ugovor o radu nije precizno reguliran drugim izvorima radnog prava, supsidijarno primjenjuje Zakon o obveznim odnosima. To vrijedi za sva ona pitanja u vezi ugovora o radu koja nisu obuhvaćena drugim pravnim izvorima radnog prava. U tom kontekstu, u procesu sklapanja i provođenja prava i obveza iz ugovora o radu, ugovorne strane su dužne poštovati temeljna načela obveznog prava, kao što su, primjerice, načelo slobode oblikovanja obveznih odnosa, poštivanje etičnosti i poštenja, obveza suradnje, načelo zabrane zloupotrebe prava te dužnost izvršenja obveza.²¹

Ugovor o radu je konsenzualni ugovor (lat. *consensus: slaganje, suglasnost*), što znači da se smatra sklopljenim u trenutku kada se subjekti tog pravnog odnosa, odnosno poslodavac i radnik, slože o bitnim elementima ugovora, tj. prihvaćanjem ponude, u skladu s odredbama čl. 247. i čl. 252. stavka 1. Zakona o obveznim odnosima. Dan sklapanja ugovora o radu nije nužno isti kao dan početka rada radnika, iako je to moguće. Sam radni odnos započinje sklapanjem ugovora o radu, no prava i obveze proizašle iz tog ugovora počinju se ispunjavati stvarnim početkom obavljanja rada. (Milković i Trbojević, 2016.)

Iako postoji jedinstveni koncept rada u okviru radnog odnosa i pripadajuća prava i obveze, razmatraju se specifičnosti radnog odnosa s ciljem maksimiziranja obuhvata radnih aktivnosti koje će se obavljati unutar tog radnog odnosa. (Potočnjak, 2022.)

Zakon o radu (ZR) predviđa raznolike modalitete zapošljavanja kako bi omogućio veću prilagodljivost radnih odnosa. Ovisno o trajanju, radni odnos može biti sklopljen na neodređeno

²¹ Zakon.hr. (01.01.2023.): *Zakon o obveznim odnosima NN35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22*. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/75/Zakon-o-obveznim-odnosima> (pristupano 10.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

ili određeno vrijeme. Također, razlikujemo rad na puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme prema broju radnih sati tjedno. Što se tiče lokacije rada, on se može obavljati u prostorijama poslodavca, na posebnom mjestu (npr. kod kuće) ili na daljinu putem informacijsko-komunikacijske tehnologije. Također, radnik može biti upućen na rad u inozemstvo. Osim toga, moguće je obavljati sezonski rad koji je vezan uz specifične sezone, te rad putem agencija za privremeno zapošljavanje. (Patko, 2023.)

3.2. Prava zaposlenika u sustavu obrazovanja

Stjecanje određenog stupnja obrazovanja i posjedovanje specifičnih vještina i kompetencija omogućuju svakom pojedincu ulazak na tržište rada te sklapanje radnog odnosa koji osigurava siguran i dostojanstven život, kao i egzistenciju u društvu i poslovnom okruženju u kojem se nalazi. Svaka organizacija, bilo u privatnom ili javnom sektoru, nastoji ostvariti svoju misiju, viziju i postavljene ciljeve. Kako bi to postigla, mora privući i zadržati zaposlenike na način koji poštuje njihova prava i dostojanstvo. Prilikom sklapanja radnog odnosa, svaka osoba mora biti upoznata sa svojim pravima i obvezama kao radnika, koja su jasno definirana i utvrđena putem raznih zakona, propisa, ugovora i pravilnika. Stupanj zaštite i poštovanja radno-materijalnih prava zaposlenika odražava bitne vrijednosti društva u kojem djeluje. (Šitum, 2018.)

3.2.1. Plaće zaposlenika

Plaća koju pojedinci primaju za obavljanje svojih radnih zadataka i doprinos ostvarivanju ciljeva organizacije obično predstavlja glavni izvor njihove financijske sigurnosti, omogućujući im podmirenje osnovnih životnih potreba. Poslodavci su dužni razumjeti svoje zaposlenike i dinamiku koja vlada unutar organizacije te temeljem toga osmisliti pravedan sustav nagrađivanja i poticanja svakog pojedinca. Nedostatak motivacije kod zaposlenika može rezultirati smanjenom produktivnošću, neispunjavanjem misije, vizije i ciljeva organizacije, te čak odlaskom s posla, što značajno utječe na budućnost i opstanak same organizacije. Plaće i dodatne naknade se obično smatraju najefikasnijim sredstvima motivacije zaposlenika za učinkovito obavljanje svojih radnih zadataka. (Šitum, 2018.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

Milkovich i Newman (2006.) definiraju plaću kao "sve oblike financijskih prihoda, opipljivih usluga i povlastica koje zaposlenici primaju u okviru radnog odnosa." U skladu s člankom 92. Zakona o radu, plaćom i naknadom plaće smatra se bruto iznos plaće. Bruto plaća zaposlenika uključuje "dio koji se odbija za doprinose, dio koji se odbija za porez ili prizrez, te preostali iznos koji se isplaćuje radniku, odnosno neto plaća." " (Mlinarić i Obradović, 2006).

Prema Mlinarić i Obradović (2006.) struktura plaće zaposlenika obuhvaća sljedeće elemente:

- 1.) Osnovnu plaću-** koja predstavlja dio plaće koji pripada radniku za redovan rad (puno radno vrijeme) i prosječne rezultate rada;
- 2.) Dodatke na plaću-** koji se definiraju u slučajevima posebnih uvjeta rada na određenim radnim mjestima, bilo da se radi o uvjetima koji su teži od uobičajenih ili ako se rad obavlja nakon redovitog radnog vremena, za rad na blagdane, neradne dane i sl.;
- 3.) Stimulativne ili varijabilne dijelove plaće-** oblik nagrađivanja koji je obično vezan uz postignute izuzetne rezultate rada, sudjelovanje u posebnim projektima, novim inicijativama i slično.

Svaka organizacija ima slobodu oblikovanja svoje politike nagrađivanja u skladu s vlastitim resursima, vrstom djelatnosti, organizacijskom kulturom i drugim specifičnim potrebama. Međutim, organizacija nema potpunu autonomiju u određivanju razina plaća, koje ovise o različitim unutarnjim i vanjskim faktorima. Ključni čimbenici koji utječu na visinu plaće uključuju: (Galetić, 2015.)

- Vrijednost posla na određenom radnom mjestu,
- doprinos na radu ili učinak, tržišne uvjete te
- utjecaj sindikata.

Prema Uredbi o visini minimalne plaće za 2023. godinu (NN 122/2022.) utvrđena je minimalna plaća za 2023. godinu u bruto iznosu od 700,00 eura. ²²

Osim novčane isplate, postoji opcija isplate plaće u obliku naravi, što podrazumijeva "pružanje radniku dobara ili prava bez naknade ili uz djelomičnu naknadu." Primitak koji radnik prima na ovaj način smatra se neto plaćom, u koju je uključen PDV (porez na dodanu vrijednost). Neto plaća se zatim preračunava u bruto iznos i oporezuje na isti način kao i standardna plaća.

²² Narodne-novine.nn.hr. (19.10.2022.): *Uredba o visini minimalne plaće za 2023. godinu*. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_10_122_1874.html (pristupano 03.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

Plaća u naravi može biti dogovorena kao dio redovite mjesečne plaće ili se može dodjeljivati povremeno. (Božina, Damjanović Novak, Miletić, Turković-Jarža, Vidović i Vuk, 2015.)

U menadžmentu se za plaće i naknade koristi termin "kompenzacija", koji je definiran od strane Zovka (2018.) u knjizi "Menadžment za svakoga" kao "*bilo koja vrsta nagrade koju pojedinac prima za svoj rad od organizacije*". Postoje dvije vrste kompenzacije - intrinzična i ekstrinzična. Intrinzična kompenzacija odnosi se na "stanje svijesti koje proizlazi iz obavljanja određenog posla i može se oblikovati kroz organizaciju radnog okoliša". S druge strane, ekstrinzična kompenzacija uključuje financijske i nefinancijske nagrade koje se pružaju zaposleniku.

VanOrnum (2017.) ističe temeljni cilj upravljanja plaćama i naknadama: osigurati da svaki poslodavac pravedno isplaćuje plaće i naknade u skladu s proračunom organizacije. Ističe se jednako tako da sustav za upravljanje plaćama i naknadama može utjecati na poslovne rezultate i uspješnost poslovanja organizacije na sljedeće načine:²³

- **Privlačenje vrhunskih talenata:** Organizacije s konkurentnim kompenzacijskim planom imaju bolje šanse privući kvalificirane pojedince iz drugih organizacija.
- **Zadržavanje i nagrađivanje zaposlenika:** U kompetitivnim okolinama, zadržavanje visokokvalitetnih zaposlenika te njihovo nagrađivanje na temelju truda i postignuća, kroz modele plaćanja prema učinku ili druge motivacijske tehnike, doprinosi povećanju učinkovitosti poslovanja, postizanju novih ciljeva i kontinuiranom rastu organizacije.
- **Povećanje motivacije:** Pravedan sustav upravljanja plaćama i naknadama koji se primjenjuje jednakopravno na sve zaposlenike u organizaciji predstavlja snažno sredstvo motivacije.
- **Usklađivanje sa zakonima:** Utvrđivanje kompenzacijskog plana u skladu s zakonodavnim okvirom osigurava organizaciji sigurno i uredno poslovanje te djeluje preventivno u slučaju mogućih sudskih sporova.
- **Maksimiziranje povrata ulaganja:** Kreiranje kompenzacijskog plana koji ostaje unutar okvira proračuna organizacije, istovremeno povećava produktivnost zaposlenika kroz različite modele plaćanja prema učinku, što doprinosi postizanju maksimalnog povrata uloženi sredstava organizacije.

²³ Dirks, E. (20.04.2020.): *5 ključnih ciljeva upravljanja naknadama*. Dostupno na: <https://hrsoft.com/5-key-objectives-compensation/> (pristupano 05.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

U Republici Hrvatskoj, temeljni zakonski okvir koji regulira materijalna prava zaposlenika jest Zakon o radu. Svaka organizacija obvezna je oblikovati politiku plaća usklađenu sa strategijom poslovanja, uz poštivanje zakonskih odredbi koje utvrđuju prava i obveze ugovornih strana vezano uz plaće, materijalna davanja, te zasnivanje radnih odnosa i druge relevantne aspekte. Sektorski, kako u državnom tako i u privatnom sektoru u Hrvatskoj, radni odnosi podliježu različitim specifičnim zakonima, podzakonskim propisima i kolektivnim ugovorima, koji su detaljno opisani u prethodnim dijelovima. Privatni sektor, s druge strane, ima veću autonomiju u definiranju politike plaća za svoje zaposlenike. Osim putem ugovora o radu, ova politika se utvrđuje i internim pravilnicima o radu, pravilnicima o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta te drugim internim dokumentima poslodavca. Važno je naglasiti da odredbe kolektivnih ugovora, podzakonskih akata i unutarnjih akata poslodavca ne mogu premašiti niti imati veći značaj od onih koje su propisane zakonom. U slučaju da različiti propisi ili interni akti osiguravaju povoljnije uvjete za zaposlenike u odnosu na zakonske odredbe, tada će se primjenjivati pravo utvrđeno tim specifičnim propisom ili internim dokumentom (Zovko, 2018).

3.2.2. Naknade plaće

U skladu s člankom 95. Zakona o radu, kada radnik zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne radi, ima pravo na naknadu plaće. Pravila o naknadi plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad regulirana su Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju, čije tumačenje nije u nadležnosti ovog Ministarstva, već Ministarstva zdravstva. Prema zakonu, plaća predstavlja primitak koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. Kada visina naknade plaće nije precizno utvrđena zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca. U slučaju da radnik nije ostvario plaću u prethodna tri mjeseca, visina naknade plaće će se odrediti u odnosu na iznos plaće koji bi radnik ostvario da je radio (uključujući njegovu osnovnu ili ugovorenu plaću te stalne dodatke, bez obzira na to radi li ili ne). Ova pravila vrijede i u slučajevima kada je radnik ostvario i plaću i naknadu plaće u prethodna tri mjeseca. U takvim situacijama, za određivanje visine naknade plaće, uzet će se u obzir iznos plaće koji bi radnik ostvario da je radio. Članak

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

9. Zakona o radu propisuje slobodu ugovaranja, što znači da ako je neko pravo iz radnog odnosa različito definirano u ugovoru o radu, pravilniku o radu, sporazumu između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnom ugovoru ili zakonu, za radnika će se primijeniti najpovoljnije pravo, osim ako to Zakon o radu ili neki drugi zakon drukčije određuje.²⁴

3.2.3. Materijalna prava

Materijalna prava radnika obuhvaćaju jubilarne nagrade, regres, nagrade za božićne blagdane, darove u naravi, darove za djecu i slično. Uz ova materijalna prava postoje i druga, uključujući razne potpore i nagrade, koja se također svrstavaju u ovu kategoriju. Važno je napomenuti da Zakon o radu ne detaljno regulira materijalna prava radnika. Umjesto toga, ta prava se definiraju i uređuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili odlukom poslodavca.

Prema članku 62. st. 6. Zakona o radu, materijalna prava radnika se određuju i isplaćuju proporcionalno ugovorenom radnom vremenu, osim ako je drugačije regulirano kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ova odredba omogućuje radnicima da primaju materijalna prava u istom iznosu, čak i ako ne rade puno radno vrijeme, ukoliko to propisuje kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. U slučaju kršenja obveza iz kolektivnog ugovora, oštećena stranka može zatražiti naknadu štete sukladno članku 196. st. 2. Zakona o radu. Ako poslodavac povrijedi radnikovo materijalno pravo iz kolektivnog ugovora, radnik nema pravo na to materijalno pravo, već samo na naknadu pretrpljene štete.²⁵

Materijalna prava radnika se prema poreznim propisima kategoriziraju u tri skupine:

- 1.) **Nadoknade troškova**- uključuju različite vrste troškova vezanih uz posao, kao što su prijevoz na posao, službeni putovi, terenski dodaci i slično,
- 2.) **Potpore**- obuhvaćaju naknade za specifične životne situacije, uključujući slučajeve smrti radnika ili člana obitelji, novorođenčad, dugotrajno bolovanje i invalidnost,

²⁴ Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike.(31.01.2023.): *Naknada plaće*. Dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/naknada-place/> (pristupano 07.09.2023.)

²⁵ Đukanović, Lj. (27.06.2018.): *Materijalna prava radnika*. Dostupno na: <https://www.teb.hr/novosti/2018/materijalna-prava-radnika/> (pristupano 08.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

3.) Nagrade- obuhvaćaju razne prigodne i jubilarne nagrade, darove u naravi, darove za djecu i druge oblike priznanja.

Svaka od ovih kategorija obuhvaća specifične vrste primanja, kao što su troškovi prijevoza, dnevnice, potpore za slučaj smrti radnika, razne nagrade i druge. Sve ove naknade, potpore i nagrade mogu se isplatiti radnicima bez poreznih obveza, u skladu s odredbama članka 7. Pravilnika o porezu na dohodak. Ako poslodavac isplati potporu za smrt radnika u iznosu koji prelazi neoporezivi iznos, razlika se smatra oporezivim dohotkom osobe kojoj je potpora isplaćena. Važno je napomenuti da porezni propisi ne ograničavaju isplatu materijalnih prava radnicima koji su se zaposlili tijekom godine. Također, ako su materijalna prava različito regulirana u kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu, ugovoru o radu ili odluci poslodavca, primjenjuje se ono pravo koje je radniku najpovoljnije. Također, materijalna prava mogu biti isplaćena u naravi, pri čemu poslodavac mora voditi računa da iznos obuhvaća i PDV. U slučaju da materijalna prava nisu definirana u kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu, ugovoru o radu ili odluci poslodavca, radnik neće ostvariti ta prava, osim ako poslodavac odluči drukčije.

3.3. Plaća kao faktor motivacije

Motivacija zaposlenih predstavlja ključno pitanje u upravljanju ljudskim resursima, koje nadilazi isključivo psihološke i sociološke aspekte radnog okruženja. Ona obuhvaća aktivnosti kojima se usmjerava ponašanje prema određenom cilju, potičući pri tome unutarne potrebe i motivaciju kod pojedinca. Cilj motivacije je zadovoljavanje tih potreba. Uz ljudske sposobnosti, važna je i razina motivacije jer je ona ključan čimbenik koji utječe na učinkovitost pojedinca. Zbog toga je zadaća menadžera razumjeti kompleksnost ljudske prirode, proučiti teorije motivacije te primijeniti odgovarajuće tehnike, bilo materijalne ili nematerijalne, prilagođene specifičnim okolnostima u kojima posluje poduzeće. (Buntak, Droždek i Kovačić, 2013.)

Plaća je ključni motivacijski faktor u poslovanju, predstavljajući materijalni poticaj za obavljeni rad. Osnovni postulat poslovanja jest da je zadovoljan radnik onaj koji smatra da je adekvatno plaćen. Takav radnik je vjerojatnije ostvariti svoj puni potencijal. Visoka plaća motivira ga na izvrsnost, teži očuvanju svog radnog mjesta i osigurava mu osjećaj sigurnosti. Istovremeno,

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

visok prihod povećava osjećaj postignuća i status u zajednici. Takav radnik je voljan uložiti dodatne sate rada jer smatra da je adekvatno nagrađen za svoj doprinos. (Pjevac, 2021.)

Iako nematerijalne motivacije igraju važnu ulogu u vođenju poslovanja i upravljanju ljudskim potencijalima, ključni motivacijski čimbenik ostaju plaće. Vrsta nadoknade koju zaposlenik prima ima izravan utjecaj na njegovo zadovoljstvo. Na primjer, fleksibilne plaće i dodatne naknade mogu utjecati na različite aspekte zadovoljstva na različite načine. Osim vrste nadoknade, visina i posebno relativna visina u odnosu na druge zaposlenike, mogu utjecati na zadovoljstvo plaćom. Zaposlenici su obično zadovoljniji kada smatraju da je njihova fiksna plaća u skladu s njihovim doprinosom organizaciji, te se često koriste plaće drugih zaposlenika u istoj organizaciji kao referenca za ocjenu "poštenosti". (Snoekeer, 2010.)

Plaća, kao glavni oblik nadoknade za zaposlenike, ima veliku važnost za pojedince jer izražava vrijednost njihovog rada kako među kolegama, tako i u njihovim obiteljima te širem društvu. Ova nadoknada često se naziva i nagradom te se može definirati kao svaka vrsta priznanja koja se dodjeljuje zaposlenicima kao priznanje za njihov doprinos organizaciji. (Sudiardhita, Mukhtar, & Hartono, 2018).

3.4. Formiranje plaće

Kada je riječ o određivanju, odnosno formiranju plaća, glavni prijedor između Vlade kao i Sindikata i dalje su koeficijenti koji određuju složenost poslova. U zahtjevu za povećavanjem koeficijenata, Sindikati su ustrajni. Koeficijentima se vrednuje složenost poslova za svako radno mjesto u javnim kao i u državnim službama. Regulirani su Uredbom o nazivima radnih mjesta kao i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i kreću se u rasponu od 0,5 za najjednostavnije poslove pa sve do 3,5 za najsloženije poslove. Sindikati obrazovanja inzistiraju na tome da se povećaju koeficijenti, smatrajući posao učitelja i nastavnika podcijenjenima u odnosu na poslove drugih državnih i javnih službenika, posebice u kontekstu koji donosi reforme obrazovanja. Vlada je svjesna trenutnih problema u postojećim koeficijentima.²⁶

²⁶ Korda, Z. (17.10.2019.): *Kako se zapravo formiraju plaće u javnom sektoru i koliko su porasle za Plenkovićeve vlade?* Dostupno na: <https://www.tportal.hr/biznis/clanak/kako-se-zapravo-formiraju-place-u-javnom-sektoru-i-koliko-su-porasle-za-plenkoviceve-vlade-foto-20191017> (pristupano 15.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

Plaće državnih službenika kao i namještenika, što je već i spomenuto ali i poznato, propisane su Zakonom kao i odgovarajućim popratnim pravilnicima. Prema čl. 144., st. 1., točkama a) i b) Zakona o državnim službenicima, primjenjuju se članovi 108. do 112. Zakona o državnim službenicima kao i namještenicima na određivanje plaća državnih službenika kao i namještenika. Plaću službenika ili namještenika čini rezultat umnožavanja koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem su raspoređeni te osnovne vrijednosti za izračun plaće koja se povećava za 0,5% za svaku godinu radnog staža.²⁷ Tako je prosječna plaća (u skladu s odredbom (čl. 7. točka 39. Zakona) i objavi Državnog zavoda za statistiku o prosječnoj bruto plaći po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za azdoblje od siječnja do kolovoza 2022. godine (NN 125/22) iznosila 1.367,18 eura (10.301,00 kuna), prema fiksnom tečaju konverzije (1 EUR= 7,53450 kuna). Prosječna neto plaća, u skladu s odredbom članka 7. točka 40. Zakona i prema Objavi Državnog zavoda za statistiku o prosječnoj mjesečnoj neto plaći po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za razdoblje siječanj – kolovoz 2022. (NN 125/22.) iznosi 1.066,44 eura (7.583,00 kune) prema fiksnom tečaju konverzije (1 EUR = 7,53450 kuna).²⁸

Službenici i namještenici koji obavljaju poslove pod specifičnim uvjetima imaju pravo na dodatke za te posebne uvjete rada. To uključuje radna mjesta na kojima je zbog njihove prirode, težine i okolnosti u kojima se obavljaju, prisutna opasnost za život, rizik od profesionalnih bolesti ili ozbiljnih zdravstvenih problema koji se ne mogu u potpunosti eliminirati primjenom propisanih sigurnosnih mjera na radu i drugih relevantnih propisa.

3.5. Plaća kao poslovna tajna

U službenim dokumentima poslodavca, često uključujući Ugovor o radu, može se pronaći klauzula kojom se regulira tajnost plaća, odnosno zabranjuje dijeljenje informacija ili razgovor s drugim radnicima o visini plaće. Međutim, postavlja se pitanje ima li poslodavac legitimni interes za nametanje takve odredbe te je li radnicima dopušteno znati visinu plaće svojih kolega. U Hrvatskoj je sve češća praksa da poslodavci informacije o plaćama radnika proglase

²⁷ Ministarstvo pravosuđa i uprave. (n.d.): *Plaće državnih službenika i namještenika*. Dostupno na: <https://mpu.gov.hr/gradjani-21417/iz-djelokruga/drzavni-sluzbenici-i-namjestenici-24634/place-drzavnih-sluzbenika-i-namjestenika/22345> (pristupano 16.09.2023.)

²⁸ Zakon.hr. (n. d.): *NN 1/2023- Naredba o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2023. godinu*. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/cms.htm?id=55615> (pristupano 17.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

povjerljivima, ponekad čak i poslovnom tajnom. Ovim korakom poslodavci često žele zaštititi svoje poslovne interese, smatrajući da bi dijeljenje tih podataka moglo negativno utjecati na njihovu konkurentnost ili potaknuti radnike na traženje bolje plaćenih poslova. U nedostatku informacija o plaćama u drugim tvrtkama koje također prakticiraju tajnost, radnici često ostaju u prvotnoj tvrtki zbog veće sigurnosti koju im pruža ta situacija. S druge strane, objava plaća može uzrokovati osjećaje ljubomore i rivalstva među kolegama.²⁹

Unatoč potencijalnim negativnim aspektima, objava plaća donosi i mnoge prednosti. To pokazuje poslodavčevu transparentnost i promiče povjerenje među radnicima. Također, radnici koji znaju kako visina plaće ovisi o njihovoj učinkovitosti i doprinosu organizaciji često su više motivirani za postizanje boljih rezultata. Hrvatski zakoni ne propisuju izričito jesu li plaće tajne ili nisu. Ni Zakon o tajnosti podataka ni Zakon o zaštiti osobnih podataka ne daju jasne smjernice u vezi s tim pitanjem. Međutim, u Zakonu o zaštiti tajnosti podataka se navodi da su poslovne tajne podaci koji su definirani zakonom, drugim propisom ili općim aktom trgovačkog društva, ustanove ili druge pravne osobe. Iako je taj zakon prestao važiti još 2007. godine, mnogi poslodavci i dalje koriste tu definiciju kako bi plaće radnika svrstali u poslovne tajne. To mogu učiniti samo donošenjem općeg akta (statuta, društvenog ugovora, pravilnika). Dakle, poslovna tajna se ne bi smjela uređivati u Ugovoru o radu. Također, da bi se podaci o plaćama mogli smatrati poslovnom tajnom, poslodavcu je potrebno dokazati da bi njihovo dijeljenje moglo prouzročiti štetu njegovim gospodarskim interesima. Ova definicija je prilično široka, što znači da poslodavac ima određenu autonomiju u definiranju opsega poslovne tajne. Stoga, poslodavac može odlučiti da je plaća poslovna tajna, ali za to mora postojati opravdan interes. Ovdje se ponovno vidi važnost Kolektivnog ugovora, koji obično sadrži popis radnih mjesta s pripadajućim koeficijentima složenosti i propisanim osnovicama za izračun plaće. To omogućuje svim radnicima da znaju visinu plaće svojih kolega, ako ih to zanima.³⁰

Zakonom o radu je propisano da poslodavac mora osigurati jednaku plaću za jednaki rad ili rad jednakih vrijednosti, bez obzira na spol. Također se navode kriteriji za utvrđivanje jesu li rad i vrijednost rada jednaki. Ovdje se postavlja pitanje kako će radnici moći utvrditi imaju li jednak iznos plaće ako su ti podaci proglašiti poslovnom tajnom na razini tvrtke. Transparentnost plaća u ovom slučaju ima ključnu ulogu u smanjenju nejednakosti. Općenito, okvirne informacije o plaćama radnici mogu pronaći u statističkim izvješćima objavljenim na stranicama Državnog

²⁹ Sgim.hr. (n. d.): *Može li plaća biti poslovna tajna?* Dostupno na: <https://www.sgim.hr/moze-li-placa-biti-poslovna-tajna/4146/> (pristupano 20.09.2023.)

³⁰ Ibidem, (pristupano 20.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

zavoda za statistiku. Međutim, te informacije obično nisu dovoljno precizne. Ako radnik primijeti da njegova plaća znatno zaostaje za prosječnom plaćom u njegovoj industriji, to može biti indikator neizravne diskriminacije.³¹

Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama jasno propisuje da nema tajnosti plaća u javnim službama. Javnost plaća osigurava se putem dostupnosti podataka o plaćama svih zaposlenika. To znači da bi trebali biti dostupni podaci o ukupnim izdacima za plaće, broju zaposlenih, popisu radnih mjesta i slično. Međutim, to ne znači da bilo tko može zatražiti informacije o točnom iznosu plaće određene osobe zaposlene u javnoj ili državnoj službi, jer bi to bilo u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka.

3.6. Prijedlog Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama

Plaće zaposlenika u državnoj i javnoj službi u Republici Hrvatskoj nisu ujednačene jedinstvenim zakonom. Ukupno, u tim sektorima djeluje 258.361 službenik i namještenik, od kojih 184.990 u javnoj službi i 73.371 u državnoj službi. Plaće službenika i namještenika u državnoj službi uređuje Zakon o državnim službenicima („Narodne novine“, br. 92/05., 140/05., 142/06., 77/07., 107/07., 27/08., 150/11., 34/12., 49/12., 37/13., 38/13., 01/15., 138/15. i 61/17., 70/19., 98/19. i 141/22.). Taj zakon regulira prijam u državnu službu, klasifikaciju radnih mjesta, stručno usavršavanje državnih službenika i namještenika, napredovanje u službi i druga pitanja važna za ostvarivanje prava i obveza državnih službenika.

Zakon o državnim službenicima ne određuje konkretno plaće, već, u sklopu poglavlja o Temeljnim pravima, utvrđuje da državni službenici i namještenici imaju pravo na plaću te da imaju pravo na jednak iznos plaće za jednak rad, odnosno rad jednakih vrijednosti. Članak 10. stavak 3. navedenog zakona upućuje na to da će se plaće i druga materijalna prava državnih službenika regulirati posebnim zakonom. Do stupanja na snagu posebnog zakona kojim će se urediti plaće i druga materijalna prava državnih službenika i namještenika, primjenjuju se odredbe članka 108. do 112. Zakona o državnim službenicima i namještenicima („Narodne novine“, br. 27/01., 92/05., 86/08. i 28/10.), koje reguliraju pitanja plaća državnih službenika i namještenika. Također, primjenjuju se odredbe Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi („Narodne novine“, br. 37/01., 38/01. –

³¹ Sgim.hr. (n. d.): *Može li plaća biti poslovna tajna?* Dostupno na: <https://www.sgim.hr/moze-li-placa-biti-poslovna-tajna/4146/> (pristupano 20.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

ispravak, 71/01., 89/01., 112/01., 7/02. – ispravak, 17/03., 197/03., 21/04., 25/04. – ispravak, 66/05., 131/05., 11/07., 47/07., 109/07., 58/08., 32/09., 140/09., 21/10., 38/10., 77/10., 113/10., 22/11., 142/11., 31/12., 49/12., 60/12., 78/12., 82/12., 100/12., 124/12., 140/12., 16/13., 25/13., 52/13., 96/13., 126/13., 2/14., 94/14., 140/14., 151/14., 76/15. i 100/15., 71/18., 15/19., 73/19., 63/21., 13/22., 139/22., 26/23.) te Uredbe o poslovima s posebnim uvjetima rada u državnoj službi („Narodne novine“, br. 74/02., 58/08., 119/11., 33/13., 65/15. i 2/17. i 63/21.). Međutim, različiti sektori državne službe imaju različite propise koji definiraju nazive radnih mjesta i koeficijente složenosti poslova. Ovo dovodi do razlika u plaćama za iste poslove. Također, sustav ocjenjivanja učinkovitosti službenika nije povezan s plaćama, što dovodi do nezadovoljstva zbog nedostatka priznavanja izvanrednih rezultata rada. Jedini element koji je zajednički za sve je osnovica za izračun plaće. Prema trenutnom članku 108. stavku 2. Zakona o državnim službenicima i namještenicima, ta osnovica se utvrđuje kolektivnim ugovorom. Prema Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, br. 56/22. i 127/22.), od 1. travnja 2023. godine, iznosi 902,08 EUR-a bruto. Osim ovog prijedloga zakona, bit će predložen i novi Zakon o državnim službenicima, kao dio opsežne reforme sustava plaća u državnoj službi.³²

3.6.1. Plaće službenika i namještenika u javnim službama

Plaće službenika i namještenika u javnim službama uređuju se Zakonom o plaćama u javnim službama („Narodne novine“, broj 27/01. i 39/09.) te Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama („Narodne novine“, br. 25/13., 72/13., 151/13., 9/14., 40/14., 51/14., 77/14., 83/14. – ispravak, 87/14., 120/14., 147/14., 151/14., 11/15., 32/15., 38/15., 60/15., 83/15., 112/15., 122/15., 10/17., 39/17., 40/17. – ispravak, 74/17., 122/17., 9/18., 57/18., 59/19., 79/19., 119/19., 50/20., 128/20., 141/20., 17/21., 26/21., 78/21., 138/21., 9/22., 31/22., 72/22., 82/22., 99/22. i 26/23.). Unatoč jedinstvenoj uredbi koja definira nazive radnih mjesta i koeficijente složenosti poslova, u posljednjih 20 godina došlo je do pojave različitih razina plaća za ista radna mjesta. To je najčešće rezultat različitih dodataka na plaću koji su ugovoreni kroz granske kolektivne ugovore za specifične javne službe. Ovisno o

³² Vlada Republike Hrvatske. (n. d.): *Nacrt prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama*. Dostupno na: <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/2016/Sjednice/2023/Lipanj/230%20sjednica%20VRH/230%20-%2014%20-.docx> (pristupano 21.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

sindikatu koji je pregovarao za službenike i namještenike u određenoj javnoj službi, uvjeti su se razlikovali.³³

Dodatno, određeni dodaci na plaću su zakonski propisani, kao što je slučaj s Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama („Narodne novine“, br. 87/08., 86/09., 92/10., 105/10. – ispravak, 90/11., 5/12., 16/12., 86/12., 126/12. – pročišćeni tekst, 94/13., 152/14., 7/17., 68/18., 98/19., 64/20. i 151/22.). Taj zakon predviđa dodatak od 30% za zaposlene u osnovnim i srednjim školama koji sudjeluju u EU projektima. Osim granskih kolektivnih ugovora i zakona, dodaci na plaću se također dogovaraju putem sporazuma između Vlade RH i sindikata. Primjer takvog sporazuma je Sporazum o dodacima u obrazovanju i znanosti iz 2006. godine, koji omogućava zaposlenima u osnovnim i srednjim školama te na fakultetima dodatak na plaću od 13,725% za izvanredne rezultate rada.

Brojnost propisa koji reguliraju plaće u javnim službama stvara pravnu nesigurnost u primjeni i tumačenju, posebno zbog postojanja više granskih kolektivnih ugovora, svaki sa svojim povjerenstvom ili komisijom za tumačenje. Budući da ovi ugovori obuhvaćaju materijalna prava definirana i Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, ista prava se primjenjuju različito u različitim javnim službama zbog različitog tumačenja nadležnih povjerenstava ili komisija. U javnim službama ne postoji sustav ocjenjivanja službenika i namještenika niti sustav nagrađivanja, iako je takav sustav predviđen Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama („Narodne novine“, br. 56/22. i 127/22.). Prema tom ugovoru, moguće je isplatiti dodatak za uspješnost na radu za postignute izvanredne rezultate, sukladno posebnom propisu koji uređuje plaće u javnim službama. Poseban propis koji regulira plaće u javnim službama je Zakon o plaćama u javnim službama. Taj zakon predviđa mogućnost isplate dodatka za uspješnost na radu za izvanredne rezultate, u visini najviše tri plaće službenika ili namještenika. Međutim, prema tom zakonu, Vlada bi trebala donijeti uredbu koja utvrđuje kriterije za postizanje izvanrednih rezultata rada i način isplate dodatka, no do danas takva uredba nije donesena. S obzirom na to, službenici i namještenici u javnim službama nisu u mogućnosti ostvariti dodatak za uspješnost na radu.³⁴

³³ Ibidem, (pristupano 21.09.2023.)

³⁴ Vlada Republike Hrvatske. (n. d.): *Nacrt prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama*. Dostupno na: <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/2016/Sjednice/2023/Lipanj/230%20sjednica%20VRH/230%20-%2014%20-.docx> (pristupano 22.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

U praksi, pojedine ustanove, ponajviše agencije, su internim aktima uveli nagrade za uspješnost na radu, što nije u skladu s važećim Zakonom o plaćama u javnim službama. To je dodatno pridonijelo neujednačenim plaćama u javnim službama jer neke ustanove isplaćuju takve nagrade dok većina to nije učinila. Za razliku od državnih službenika i namještenika, zaposleni u javnim službama nemaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za 4%-8%-10% (takozvani "vjernost službi"). To također rezultira različitim plaćama za ista ili slična radna mjesta u državnoj službi u usporedbi s javnim službama. Isto kao i u državnoj službi, jedini element plaće koji je jedinstven u svim javnim službama je osnovica za izračun plaće, koja se utvrđuje Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, i jednaka je onoj koja se koristi za zaposlene u državnoj službi.³⁵

³⁵ Ibidem, (pristupano 22.09.2023.)

4. ZAKLJUČAK

Plaća, kao temeljni radnopravni institut, predstavlja esencijalnu kariku u svijetu rada, ne samo kao materijalna naknada za obavljene posao, već i kao ključni element koji oblikuje dinamiku radnih odnosa. Ona igra ključnu ulogu u osiguravanju egzistencije i financijske sigurnosti svakog pojedinca, čime postaje važan faktor za održavanje dostojanstvenog života unutar društva. U današnjem globaliziranom i tehnološki naprednom društvu, obrazovanje je postalo nezaobilazni temelj za ulazak pojedinca na tržište rada. Ono predstavlja ključnu komponentu koja oblikuje razinu stručnosti i kompetencija, te u konačnici utječe na visinu plaće. Stoga, stjecanje određenog stupnja obrazovanja i razvoj specifičnih vještina postaju presudni za postizanje financijske sigurnosti i uspješnu karijeru.

S obzirom na raznolikost organizacija i sektora, politika nagrađivanja postaje individualizirani pristup koji mora odražavati specifičnosti svake organizacije. Osim toga, pravedan sustav nagrađivanja ima ključnu ulogu u motivaciji zaposlenika, što direktno utječe na produktivnost i ostvarenje ciljeva organizacije. Razumijevanje prava i obveza radnika te poštivanje zakonskih okvira predstavljaju osnovne pretpostavke za izgradnju zdravih i održivih radnih odnosa. U konačnici, plaća kao radnopravni institut ne samo da oblikuje financijsku sigurnost radnika, već ima i dublji utjecaj na samu dinamiku društva i organizacija. Integracija obrazovanja u taj kontekst postaje ključna za promicanje pravednih radnih odnosa te stvaranje okoline u kojoj se cijeni i nagrađuje rad svakog pojedinca. Samo kroz holistički pristup plaći i obrazovanju možemo graditi prosperitetno i inkluzivno društvo koje pruža prilike za razvoj i napredovanje svih članova zajednice.

5. LITERATURA:

Knjige, radovi i članci:

- 1.) Baltić, A. i Despotović, M. (1981.): *Osnove radnog prava Jugoslavije*. Beograd: Savremena administracija.
- 2.) Brajić, V. (1987.): *Radno pravo*. Beograd: Savremena administracija.
- 3.) Bilić, A. i Perkušić, T. (2016.): *Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada*. Mostariensia, 20 (2016.), 1-2 , str. 200.
- 4.) Bjelinski Radić, I. (2017.): Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo - slučaj Uber. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 38 (2017), 2, str. 889-890.
- 5.) Božina, A., Damjanović Novak, Z., Miletić, A., Turković-Jarža, L., Vidović, A., Vuk, J. (2015). *Obračun plaća, nadoknada, drugog dohotka uz prikaz u JOPPD-u*. Zagreb: RRiF.
- 6.) Burić, I., Cvijetović, J. i Macuka, I. (2017.): Ličnost, radna angažiranost i zadovoljstvo poslom – posredujuća uloga razočaranosti u obrazovni sustav. *Suvremena psihologija*, 20 (2017.), 1, 7-22. DOI: 10.21465/2017-SP-201-01.
- 7.) Buntak, K., Droždek, I., & Kovačić, R. (2013). *Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim potencijalima*. Tehnical journal, 56-63.
- 8.) Čupurdija, M. i Subašić, S. (2017.): *Transformacija bitnih elemenata radnog odnosa s motrišta korištenja ljudskih resursa*. Radno pravo, 3 (2017.), str. 9.
- 9.) Galetić, L. (2015). *Kompenzacijski menadžment*. Zagreb: Sinergija.
- 10.) Hargreaves, L., Cunningham, M., Everton, T., Hansen, A., Hopper, B., McIntyre, D., Maddock, M., Mukherjee, J., Pell, T., Rouse, M., Turner, P., Wilson, L. (2006). *The status of teachers and the teaching profession: Views from inside and outside the profession: Interim findings from the teacher status project*. London: Research Report 755. Dostupno na: <http://webarhive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RR831A.pdf> (pristupano 22.08.2023.)
- 11.) Herman, V. i Čupurdija, M. (2011.): *Osnove radnog prava*. Osijek: Pravni fakultet Osijek.

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

12.) Klassen, R. M., Anderson, C. J. K. (2009). *How times change: Teachers' job satisfaction and dissatisfaction in England in 1962 and 2007*. British Educational Research Journal, 35, 745-759.

13.) Korda, Z. (17.10.2019.): *Kako se zapravo formiraju plaće u javnom sektoru i koliko su porasle za Plenkovićeve vlade?* Dostupno na: <https://www.tportal.hr/biznis/clanak/kako-se-zapravo-formiraju-place-u-javnom-sektoru-i-koliko-su-porasle-za-plenkoviceve-vlade-foto-20191017> (pristupano 15.09.2023.)

14.) Milkovich, G. T. i Newman, J. M. (2006). *Plaće i modeli nagrađivanja*. Zagreb: MASMEDIA.

15.) Milković, D. i Trbojević, G. (2019.): *Radni odnosi*. Zagreb: Effectus visoko učilište - studij financija i prava.

16.) Mlinarić, V. i Obradović, Ž. (2006). *Plaće*. Zagreb: TIM press.

17.) Patko, M. (2023.): *Pojam radnog odnosa u hrvatskoj sudskoj praksi*. (diplomski rad). Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Dostupno na: <https://repositorij.pravo.unizg.hr/islandora/object/pravo%3A5062/datastream/PDF/view> (pristupano 10.09.2023.)

18.) Potočnjak, Ž. (2022.): *Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU*. Radno pravo, 2022., 3, str. 3-45.

19.) Pjevac, A. (2021.): *Plaća u teoriji i praksi*. (završni rad). Sveučilište Jurja Dobrile u Puli Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“. Dostupno na: <https://repositorij.unipu.hr/islandora/object/unipu%3A6820/datastream/PDF/view> (pristupano 12.09.2023.)

20.) Sgim.hr. (n. d.): *Može li plaća biti poslovna tajna?* Dostupno na: <https://www.sgim.hr/moze-li-placa-biti-poslovna-tajna/4146/> (pristupano 20.09.2023.)

21.) Snoekeer, N. (2010). *Pay factors, employee satisfaction and motivation: A survey on the influence of pay factors and character traits on perceived reward satisfaction and motivation*. Rotterdam: Faculty Economics and Business Rotterdam.

22.) Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., & Hartono, B. (2018). *The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk*. Academy of Strategic Management Journal .

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

23.) Šitum, I. (2018.): *Obračun plaća u sustavu odgoja i obrazovanja* (diplomski rad).

Sveučilište u Zagrebu: Učiteljski fakultet. Dostupno na:

<https://repositorij.ufzg.unizg.hr/islandora/object/ufzg%3A941/datastream/PDF/view>

(pristupano 02.09.2023.)

24.) Tintić, N. (1969.): *Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi (I)*. Zagreb:

Narodne novine.

25.) Zovko, V. (2018). *Menadžment za svakoga*. Zagreb: UFZG.

26.) Zlatović, D. i Malenica, I. (2016.): *Novo hrvatsko radno pravo- ogledi iz radnog prava i pravne prakse (2. izmijenjeno i dopunjeno izdanje)*. Rijeka: Libertin naklada.

Internetski izvori:

1.) Agencija za mobilnost i programe EU (n. d.): *Općenito o obrazovanju u Republici*

Hrvatskoj. Dostupno na: [https://www.eurydice.hr/hr/sadrzaj/obrazovanje-u-](https://www.eurydice.hr/hr/sadrzaj/obrazovanje-u-hrvatskoj/opcenito-o-obrazovanju-u-hrvatskoj/)

[hrvatskoj/opcenito-o-obrazovanju-u-hrvatskoj/](https://www.eurydice.hr/hr/sadrzaj/obrazovanje-u-hrvatskoj/opcenito-o-obrazovanju-u-hrvatskoj/) (pristupano 21.08.2023.)

2.) Croatia.eu. (n. d.): *Obrazovni sustav*. Dostupno na:

<https://croatia.eu/index.php?view=article&lang=1&id=35> (pristupano 20.08.2023.)

3.) Dirks, E. (20.04.2020.): *5 ključnih ciljeva upravljanja naknadama*. Dostupno na:

<https://hrsoft.com/5-key-objectives-compensation/> (pristupano 05.09.2023.)

4.) Đukanović, Lj. (27.06.2018.): *Materijalna prava radnika*. Dostupno na:

<https://www.teb.hr/novosti/2018/materijalna-prava-radnika/> (pristupano 08.09.2023.)

5.) Martinović, T. (21.10.2022.): *Novi Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti*.

Dostupno na: [https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/novi-zakon-o-visokom-obrazovanju-](https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/novi-zakon-o-visokom-obrazovanju-i-znanstvenoj-djelatnosti-1-52619)

[i-znanstvenoj-djelatnosti-1-52619](https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/novi-zakon-o-visokom-obrazovanju-i-znanstvenoj-djelatnosti-1-52619) (pristupano 25.08.2023.)

6.) Ministarstvo pravosuđa i uprave. (n.d.): *Plaće državnih službenika i namještenika*.

Dostupno na: [https://mpu.gov.hr/gradjani-21417/iz-djelokruga/drzavni-sluzbenici-i-](https://mpu.gov.hr/gradjani-21417/iz-djelokruga/drzavni-sluzbenici-i-namjestenici-24634/place-drzavnih-sluzbenika-i-namjestenika/22345)

[namjestenici-24634/place-drzavnih-sluzbenika-i-namjestenika/22345](https://mpu.gov.hr/gradjani-21417/iz-djelokruga/drzavni-sluzbenici-i-namjestenici-24634/place-drzavnih-sluzbenika-i-namjestenika/22345) (pristupano

16.09.2023.)

7.) Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike.(31.01.2023.):

Naknada plaće. Dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/naknada-place/> (pristupano 07.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

8.) Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Rani i predškolski odgoj i obrazovanje*.

Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/rani-i-predskolski-odgoj-i-obrazovanje/128> (pristupano 20.08.2023.)

9.) Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Osnovnoškolski odgoj i obrazovanje*. Dostupno

na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/osnovnoskolski-odgoj-i-obrazovanje/129> (pristupano 20.08.2023.)

10.) Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (21.02.2023.): *Plaća*

i primici radnika na temelju radnog odnosa. Dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/placa-i-primici-radnika-na-temelju-radnog-odnosa/> (pristupano 01.09.2023.)

11.) Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Radnici u odgojno obrazovnim ustanovama*.

Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/djelatnost-odgoja-i-obrazovanja/radnici-u-odgojno-obrazovnim-ustanovama/142> (pristupano 22.08.2023.)

12.) Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Srednjoškolski odgoj i obrazovanje*.

Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/srednjoskolski-odgoj-i-obrazovanje/130> (pristupano 20.08.2023.)

13.) Ministarstvo znanosti i obrazovanja (n. d.): *Visoko obrazovanje*. Dostupno na:

<https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/visoko-obrazovanje/133> (pristupano 20.08.2023.)

14.) Narodne-novine.nn.hr. (19.10.2022.): *Uredba o visini minimalne plaće za 2023. godinu*.

Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_10_122_1874.html (pristupano 03.09.2023.)

15.) Nzs.hr. (25.06.2023.): *Komentari na Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj*

djelatnosti. Dostupno na: <https://www.nsz.hr/pravo-i-propisi/e-savjetovanja/komentari-na-zakon-o-visokom-obrazovanju-i-znanstvenoj-djelatnosti/> (pristupano 24.08.2023.)

16.) Vlada Republike Hrvatske. (n. d.): *Nacrt prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama*. Dostupno na:

<https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/2016/Sjednice/2023/Lipanj/230%20sjednica%20VRH/230%20-%2014%20-.docx> (pristupano 21.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

17.) Zakon.hr. (01.01.2023.): *Zakon o obveznim odnosima NN35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22*. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/75/Zakon-o-obveznim-odnosima> (pristupano 10.09.2023.)

18.) Zakon.hr. (n. d.): *NN 1/2023- Naredba o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2023. godinu*. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/cms.htm?id=55615> (pristupano 17.09.2023.)

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje*. (specijalistički diplomski rad).

6. IZJAVA O AUTORSTVU

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta:

Matični broj studenta:

Naslov rada:

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristio sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirao niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam naveo autora i izvor te ih jasno označio znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spreman sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum

Potpis studenta

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje.* (specijalistički diplomski rad).

7. ŽIVOTOPIS



Curriculum vitae

PERSONAL INFORMATION Šolaja Martina

Dobrodolska cesta 39, 10360 Sesvete (Croatia)

095/7531735



leko.martina@gmail.com

WORK EXPERIENCE

OŠ DR.VINKA ŽGANCA, Zagreb (Croatia)

Administrativni referent vođenje blagajne, popis inventura, elektronske prijave i odjave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje, vođenje e-zabe.

08/2010-05/2012

OŠ ŽITNJAK, Zagreb (Croatia)

Voditelj računovodstva u osnovnoj školi Žitnjak

20/08/2012-12/2022

Knjiga URA IRA, blagajničko poslovanje, vođenje e-zabe, izvodi, završni računi (tromesečni, šestomesečni, devetomesečni i godišnji obračun), obračun plaća, plaćanje računa, Izveštaji o izvršenju godišnji planovi te sve ostale obveze prema Ministarstvu i Gradu kako oni zahtijevaju.

EDUCATION AND TRAINING

01/2023-

Voditelj računovodstva u osnovnoj školi Lotrščak

09/2002-05/2006

Srednjoškolsko obrazovanje

Srednja Ekonomska škola, Posušje (Bosnia and Herzegovina)

STRUČNA PRISTUPNICA EKONOMIJE

10/2006-

30/09/2013

EKONOMSKI FAKULTET ZAGREB, ZAGREB (Croatia)

09/2021

Veleučilište Baltazar- diplomski stručni studij smjer menadžment javnog sektora

PERSONAL SKILLS

B2: Independent user - C1 and C2:

Proficient user

Common European Framework of Reference for Languages

Communication skills komunikativnost

otvorenost uspješno izgrađivanje odnosa

konstruktivno razrješenje odnosa postizanje

optimalnog dogovora

Job-related skills dobro snalaženje u stresnim situacijama

Šolaja Martina: *Plaća kao radnopravni institut s osvrtom na obrazovanje.* (specijalistički diplomski rad).



Mother tongue(s)
Foreign language(s)

Croatian

UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
B1	B1	B1	B1	B1
B1	B1	B1	B1	B1

German

Curriculum vitae

Solaja
Martina

English
A2: Basic user - B1

Levels: A1 and
and

B

timski rad fleksibilnost
organiziranost

Driving licence

efikasnost

SELF-ASSESSMENT				
Information processing	Communication	Content creation	Safety	Problem solving
Proficient user	Independent user	Independent user	Independent user	Independent user

Digital skills Digital skills - Self-assessment