ANALIZA OČEKIVANJA STUDENATA O VISINI PLAĆE I RAZLIKAMA U PLAĆAMA

Borić, Ivona

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Economics and Business / Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:148:749320

Rights / Prava: Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported/Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 3.0

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-18**

Repository / Repozitorij:

REPEFZG - Digital Repository - Faculty of Economcs & Business Zagreb

Sveučilište u Zagrebu

Ekonomski fakultet

Diplomski studij „Menadžment“

ANALIZA OČEKIVANJA STUDENATA O VISINI PLAĆE I RAZLIKAMA U PLAĆAMA

Diplomski rad

Ivona Borić

Zagreb, rujan, 2019.

Sveučilište u Zagrebu

Ekonomski fakultet

Diplomski studij „Menadžment“

ANALIZA OČEKIVANJA STUDENATA O VISINI PLAĆE I RAZLIKAMA U PLAĆAMA

ANALYSIS OF STUDENTS' EXPECTATIONS ABOUT WAGE LEVELS AND WAGE DIFFERENTIALS

Diplomski rad

Ivona Borić, 0067529623

Mentor: doc. dr. sc. Ivana Načinović Braje

Zagreb, rujan, 2019.

IVONA BORIĆ
Ime i prezime studenta/ice

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je DIPLOMSKI RAD (vrsta rada) isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da nijedan dio rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz necitiranog rada, te da nijedan dio rada ne krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za bilo koji drugi rad u bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili obrazovnoj ustanovi.

Student/ica:

U Zagrebu, 23.09.2019.

Ivona Borić
(potpis)

SAŽETAK

Prema modelu ukupne nagrade plaće nisu jedino što motivira zaposlenike na rad, ali su nezaobilazna stavka koja ima velik utjecaj zbog toga što omogućuje zadovoljavanje egzistencijalnih potreba. Prilikom odluke o upisu na fakultet, većina studenata, uz zanimanje za određeno područje rada, također razmišlja o mogućnostima zaposlenja i plaći nakon završetka istog. Studenti za vrijeme obrazovanja formiraju različita očekivanja o plaći koja se mogu, ali i ne moraju podudarati s realnim plaćama na tržištu rada.

S obzirom na to da su dosta truda i vremena uložili u svoje obrazovanje, očekuju brzi povrat uloženoga nakon što se zaposle. Žele brz napredak i razvoj karijere koje prati i porast plaće u kratkom roku koja će se vidno razlikovati od plaće onih s manjim stupnjem obrazovanja. Postavlja se pitanje, što je to što determinira očekivanja o visini plaće i razlikama u plaći. Na očekivanja o plaći utječu različiti faktori koji se mijenjaju ovisno o subjektivnom mišljenju pojedinaca.

Empirijskim istraživanjem htjelo se ispitati koliko realno studenti formiraju očekivanja o visini plaće i razlikama u plaći te razlikuju li se ta očekivanja i koliko ovisno o području studiranja.

Ključne riječi: plaće, razlike u plaćama, očekivanja, studenti

SUMMARY

According to the total rewards model, wages are not the only thing that motivates employees to work, but they are an unavoidable item that has a great impact because it enables them to meet their existential needs. When deciding to enroll in college, most students, with an interest in a particular field of work, also think about job opportunities and wage after graduating. During education, students form different wage expectations that may or may not match real wages in the labor market.

Considering that they have invested a lot of effort and time into their education, they expect a quick return on their investment after they get a job. They want fast-paced career advancement and career development and a short-term pay rise that will be noticeably different from the pay of those with less education. The question is, what determines expectations about wage levels and wage differentials. Wage expectations are influenced by various factors that change depending on the subjective opinion of individuals.

The empirical research sought to examine how realistically students form expectations about wage levels and wage differentials, and whether these expectations differ and how much depending on the field of study.

Keywords: wage, wage differential, expectations, students

Sadržaj

1. UVOD 1

1.1. Predmet i cilj rada 1

1.2. Metode prikupljanja podataka 2

1.3. Sadržaj i struktura rada 2

2. ODREĐENJE RAZLIKA U PLAĆAMA 4

2.1. Definiranje razlika u plaćama 4

2.2. Determinante razlika u plaćama 7

2.3. Prikaz odabranih razlika u plaćama u Republici Hrvatskoj 12

3. FORMIRANJE OČEKIVANJA U POGLEDU PLAĆE 20

3.1. Definiranje i nastavak očekivanja u pogledu plaće 20

3.2. Determinante očekivanja 22

3.3. Model racionalnih očekivanja 26

3.4. Prikaz rezultata dosadašnjih istraživanja o očekivanjima studenata u pogledu plaće 28

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE O OČEKIVANJIMA STUDENATA U POGLEDU PLAĆE I RAZLIKA U PLAĆAMA 34

4.1. Instrumenti prikupljanja podataka 34

4.2. Uzorak istraživanja 34

4.3. Rezultati istraživanja 39

4.4. Zaključak istraživanja 52

5. ZAKLJUČAK 54

LITERATURA 56

POPIS TABLICA 59

POPIS SLIKA 59

PRILOG 1. 60

ŽIVOTOPIS 65

1. UVOD

Koliki iznos plaće je najbolje postaviti kako bi sve uključene strane bile zadovoljne istim, pitanje je koje su se svi barem jednom zapitali. S jedne strane zaposlenici žele iznos koji smatraju da zaslužuju, a s druge strane poslodavci žele motivirane i predane radnike koji će staviti interes poduzeća ispred osobnih interesa. Plaće predstavljaju bitan faktor koji utječe na samopouzdanje, rad i trud pojedinca. Visina plaće određuje stil i način života te omogućuje da se zadovoljavaju potrebe pojedinca, prvenstveno egzistencijalne potrebe. Bitna su stavka svakog radnog odnosa zato što s jedne strane predstavljaju naknadu za rad pojedinca, a s druge strane poslodavci za određeni iznos koji plaćaju dobivaju rad zaposlenika kako bi poduzeće uspješno poslovalo.

Variraju ovisno o različitim faktorima te se na temelju tih varijacija razlikuju i očekivanja pojedinaca o visini plaće. Budući da su očekivanja subjektivna procjena pojedinca, vrlo je bitno prepoznati na koji način i što vrednuju prilikom formiranja istih o visini plaće. Što je to što utječe na očekivanja o plaći i kako se ista mijenjaju ovisno o različitim faktorima koji ih determiniraju, samo su neka od pitanja na koja se nastoji dobiti odgovor. U ovom diplomskom radu se nastoji upoznati očekivanja studenata o visini i razlikama u plaćama zato što su upravo oni ti koji će uskoro izaći na tržište rada te se smatra da su najbolji prikaz kako su očekivanja formirana s obzirom na to da se još nisu u potpunosti susreli sa rigidnošću tržišta rada.

1.1. Predmet i cilj rada

U današnje vrijeme, mladi ulažu svoje vrijeme i trud u daljnje obrazovanje kako bi usvojili što više znanja i vještina te istima kasnije konkurirali na tržištu rada. Kada se nakon završetka fakulteta nađu u situaciji u kojoj trebaju pronaći odgovarajući posao uz odgovarajuću plaću, vrlo je bitno kako su formirali svoja očekivanja kako ne bi bili razočarani na kraju.

Predmet diplomskog rada je plaća koja predstavlja bitnu stavku u svakodnevnom životu pojedinca s posebnim naglaskom na očekivanja o visini plaće i razlikama u plaćama. Nadalje, radom se nastoji objasniti plaću i njezinu važnost, ali i istaknuti i objasniti koje su to determinante koje uzrokuju razlike u plaćama i kako se iste grupiraju ovisno o njihovom karakteru.

Jednako tako, nastoji se objasniti što su to očekivanja, koja očekivanja poznajemo i koje su deteminante koje utječu na formiranje očekivanja pojedinca.

Glavni cilj rada je utvrditi i analizirati povezanost očekivanja studenata različitog područja studiranja o visini plaće i razlikama u plaćama. Jedan od sekundarnih ciljeva rada je utvrditi jesu li očekivane plaće studenata realne ili studenti podcijenjuju/precijenjuju trenutnu situaciju na tržištu rada. Još jedan sekundarni cilj je uvidjeti koliki i koliko brzi porast plaće studenti očekuju nakon zaposlenja.

1.2. Metode prikupljanja podataka

Kako bi se mogle prikupiti sve potrebne informacije i kako bi diplomski rad mogao ispuniti svoj cilj, korišteni su primarni i sekundarni podaci. Sekundarni podaci prikupljeni su pretraživanjem elektroničkih baza podataka, literature dostupne u knjižnici Ekonomskog fakulteta u Zagrebu i putem internetskih izvora. Primarni podaci su prikupljeni online distribucijom anketnog upitnika.

1.3. Sadržaj i struktura rada

Diplomski rad je podijeljen na pet dijelova.

U prvom dijelu rada, *uvodu*, autorica iznosi predmet i cilj rada, metode prikupljanja podataka i sadržaj i strukturu rada.

U drugom dijelu, *određenje razlika u plaćama*, definira plaće i razlike u plaćama, navodi vrste razlika u plaćama i determinante istih te daje primjere izabranih razlika u plaćama u Republici Hrvatskoj.

Formiranje očekivanja u pogledu plaća je treći dio rada u kojem su definirana očekivanja, ističu se determinante očekivanja i površno se upoznaje model racionalnih očekivanja. Na kraju su dani primjeri provedenih istraživanja o očekivanjima studenata u pogledu plaća.

Empirijsko istraživanje o očekivanjima studenata u pogledu plaće i razlika u plaćama je tema četvrtog dijela rada u kojem je prikazana metodologija istraživanja i rezultati istraživanja dobiveni analizom anketnog upitnika prema kojima je napravljen zaključak cjelokupnog istraživanja.

U petom dijelu, *zaključku*, iznesen je zaljučak koji je proizašao kao rezultat primarnog i sekundarnog istraživanja.

Kraj rada je rezerviran za popis literature, tablica, slika, anketni upitnik korišten u empirijskom istraživanju te životopis autorice.

2. ODREĐENJE RAZLIKA U PLAĆAMA

U ovom poglavlju definirat će se razlike u plaćama, proći će se kroz različite determinante koje određuju razlike u plaćama te će se na kraju dati primjeri izabranih razlika u plaćama u Republici Hrvatskoj koje se smatraju bitnima za temu rada.

2.1. Definiranje razlika u plaćama

Razvojnu paradigmu ne određuju samo resursi već i potencijal ljudi da uživaju u kvalitetnom životu. Razina vještina, mogućnosti zaposlenja i plaće izravno utječu na kvalitetu života (Baiju, Shamna, 2019). Plaća je zamjena za materijalnu ili nematerijalnu naknadu na koju osoba ima pravo u zamjenu za obavljeni rad (Galetić, 2015). Odnosi se na sve oblike financijskih prihoda i opipljivih usluga i pogodnosti koje zaposlenici dobivaju (Milkovich, Newman, 2005). Plaće su razlog zbog kojeg ljudi rade kako bi zadovoljili egzistencijalne, ali i osobne potrebe koje ih zadovoljavaju.

Plaće imaju dvostruku ulogu. S jedne strane, to je dohodak radnika ostvaren kao naknada za obavljeni rad, a s druge strane trošak poslovanja za poslodavca i to vrlo značajan trošak po svom opsegu. Takvo dvojstvo dovodi do razlike u stavovima i očekivanjima zato što radnici žele da su njihove plaće veće i da rastu brže dok poslodavci žele da su one niže. Najčešće su dominantan izvor sredstava za život koji uz to, radniku, donosi osjećaj korisnosti ili vrijednosti (Nestić, 2009).

Plaća je jednaka zbroju osnovne plaće, varijabilnog dijela plaće, grupnog poticajnog nagrađivanja i beneficija. Osnovna plaća predstavlja financijski dio isplaćen za obavljeni posao. Povremeno se prilagođava ovisno o troškovima života, a njeni iznosi se mogu povećavati ovisno o godinama staža zaposlenika. To je svota koja se isplaćuje za obavljeni posao, a temelji se na relativnoj vrijednosti odnosno težini posla (Galetić, 2013).

Osnovna plaća (fiksna plaća) predstavlja onaj dio zarade koji se isplaćuje zaposlenicima, čak i kada organizacija ne generira dovoljan profit. To znači da fiksni dijelovi plaća predstavljaju osnovne troškove poslovanja organizacije i da ona snosi rizik njihovog pokrivanja u mjesecima kada nema dovoljno prihoda (Tadin, 2007).

Osnovna plaća je iznos koji je poslodavac obvezan isplatiti zaposleniku za njegov rad bez obzira na uspjeh poslovanja.

Varijabilni dio plaće ovisi o ostvarenim rezultatima rada zaposlenika koji su najčešće mjerljivi, ali u djelatnostima u kojima ih je nemoguće izmjeriti, kao npr. stručnjaci, zaposlenici se najčešće ocjenjuju. Grupno poticajno nagrađivanje predstavlja dodatnu nagradu zaposlenicima za zajednički radni učinak te je potrebno odrediti standard s kojim se učinak uspoređuje. Beneficije su sastavni dio ukupnih primanja zaposlenika koje poslodavac dodatno plaća u potpunosti ili djelomično svojim zaposlenicima. Garantiraju mjerljivu vrijednost koja može imati odgođen ili zavisan karakter. Neke od beneficija za zaposlenike su mirovinsko osiguranje, plaćeno bolovanje i trenutna pogodnost za zaposlenika u obliku službenog automobila ili prijenosnog računala (Galetić, 2013).

Ne valja izostaviti da su plaće iznimno važne za individualnu motivaciju zaposlenika za rad, međutim to ne znači da samo povećanje plaće automatski povećava njihov učinak rada (Bahtijarević Šiber, 1999). Ljudski resursi su živi faktor organizacije poduzeća koji svojim znanjem, vještinama, sposobnostima i kreativnošću najviše pridonose uspješnom ostvarenju ciljeva poduzeća. S obzirom da su ljudski resursi ono što stvara konkurentsku prednost poduzeća i ne mogu se kopirati (Buble, 2006), treba ih motivirati na način da se uključi sve ono što zaposlenici smatraju vrijednim i za što su voljni uložiti napor (Buble, Bakotić, 2013).

Plaće koje se isplaćuju radnicima razlikuju se jedne od drugih. Te razlike uglavnom nastaju kao rezultat razlika u radnoj sposobnosti i trudu zaposlenika u obavljanju posla, ali mogu nastati i ako je posao sindikalno organiziran zato što je cilj sindikata izboriti veću plaću od one koja bi se osigurala u uvjetima slobodnog tržišta. Također, postoje razlike u plaćama po zanimanjima zbog razlika u potražnji i ponudi radnika za određenim poslovima ili zanimanjima. Te se razlike javljaju prvenstveno zbog razlike u količini potrebnog obrazovanja ili osposobljavanja i poželjnosti samog posla (Spaulding, 2019).

Razlike u plaćama i nejednakosti u istima, važan su poticaj za izbor i stjecanje obrazovanja i kompetencija.

Bitna su stavka svakog pojedinca zato što su najveći pojedinačni izvor dohotka te tijekom radnog vremena, ne samo da utječu na kvalitetu života, određuju buduće mirovine (Bićanić, Ivanković, Kroflin, 2018).

Prema Galetić (2013) razlike u plaćama se javljaju zbog čitavog niza uzroka, a postoje 3 tipa razlika u plaćama:

1. Razlike u plaćama općeg karaktera
2. Razlike u plaćama posebnog karaktera
3. Razlike u plaćama individualnog karaktera

Razlike u plaćama općeg karaktera se odnose na porast plaće tijekom vremena ili na to da je visina plaće svojstvena određenoj nacionalnoj ekonomiji. Opća razina plaća može znatno porasti npr. u zemljama koje su doživjele nagli industrijski rast ili u onima koje su izašle iz recesije te se stvaraju razlike u plaćama općeg karaktera. Također, zemlje s većim udjelom nacinalnog bogatstva odnosno višim BDP-om će dati veće plaće od zemalja s nižim BDP-om za isti obavljeni posao. Zato npr. u Njemačkoj medicinske sestre imaju veće plaće nego što imaju medicinske sestre u Hrvatskoj. Isto tako, Njemačka ima i veći životni standard te u skladu s time zaposlenici imaju veće plaće u odnosu na zaposlenike u Hrvatskoj.

Razlike u plaćama posebnog karaktera odnose se na razlike nastale zbog različitih tržišta rada. Zbog različitosti odnosa ponude i potražnje na različitim tržištima rada doći će do varijacije u plaćama. Pa će tako u Zagrebu, koji je glavni grad Hrvatske i gdje ima puno više stanovnika, biti veće plaće nego u gradovima gdje je manji broj stanovnika zbog većeg odnosa ponude i potražnje. Npr. osobe zaposlene u Zagrebu imat će veće plaće u odnosu na osobe zaposlene u Slavonskom Brodu za isti obavljeni posao.

Razlike u plaćama individualnog karaktera javljaju se zbog različitog stupnja znanja i vještina koje pojedinci imaju i različitih uvjeta u kojima rade. Znanja i vještine pojedinca razlikuju od drugih te su upravo one te koje se gledaju kada je u pitanju individualno nagrađivanje. Zbog različitog stupnja znanja i vještina neka osoba odrađuje isti posao bolje od druge osobe.

Sukladno s time, rađaju se i razlike u plaćama. Npr. u prodavaonici jedan prodavač proda puno više proizvoda od drugog prodavača u jednom mjesecu te na temelju toga može dobiti i veću plaću s obzirom na ostvarene individualne rezultate. Isto tako, plaća jednog farmaceuta ne može biti ista kao plaća automehaničara s obzirom na to da nemaju istu razinu znanja i vještina.

2.2. Determinante razlika u plaćama

Razlike u plaćama mogu nastati iz mnogih razloga. One se razlikuju ovisno o zemlji, tržištu rada i potrebama istog. Determinante razlika u plaćama su karakteristične za svaku zemlju te se ne mogu poistovjetiti. Prema Hendersonu (2006) postoji 13 osnovnih determinanti koje uzrokuju razlike u plaćama. Svaka je sama po sebi relativno jednostavna, no njihove međusobne interakcije je teško pratiti i razumijeti, a one su:

1. Vrste i razine potrebnog znanja i vještina
2. Vrste djelatnosti
3. Sindikalni status
4. Obim kapitalne ili radno intenzivne produktivnosti
5. Veličina poduzeća
6. Filozofija i politika menadžmenta
7. Ukupni kompenzacijski (zamjenski) paketi
8. Geografska lokacija
9. Tržište rada (ponuda i potražnja)
10. Profitabilnost poduzeća
11. Stabilnost i kontinuitet radnog mjesta
12. Spolne i ostale diskriminacijske razlike
13. Godine staža i radna sposobnost zaposlenika

Svaki posao zahtjeva određenu razinu obrazovanja te se nerijetko na temelju toga određuju plaće i na kraju krajeva, nastaju razlike u plaćama. Također, tu su različite vještine koje se traže, ovisno o zahtjevnosti posla, koje imaju ulogu u stvaranju razlika u plaćama. Sukladno s time, osobe s visokom stručnom spremom i razvijenim vještinama koje su potrebne za obavljanje određenog posla će imati veću plaću od osoba sa srednjom stručnom spremom.

Plaće se mogu razlikovati ovisno o industriji u kojoj se određeni posao obavlja. Time rečeno, osobe koje obavljaju posao u uvjetima koji su opasni po zdravlje imat će veću plaću kojom će im se nadoknaditi rizik koji preuzimaju tijekom obavljanja posla. Danas postoje brojni sindikati koji se bore za prava radnika i bolje radne uvjete pa tako i plaće. Radnici koji su pod zaštitom sindikata vrlo često imaju bolje radne uvjete od onih radnika koji nisu. Isto tako, poslovi koji su sindikalno organizirani su često poželjniji izbor od onih koji nisu.

Nadalje, puno poslodavaca formira plaće prema produktivnosti radnika te plaće nerijetko ovise izravno o outputu. Isto tako, velika vjerojatnost je da će osoba zaposlena u velikom poduzeću imati veću plaću od one koja je zaposlena u nekom malom poduzeću. Veličina poduzeća utječe na plaće na način da što je poduzeće veće ima i veći obujam posla, veće prihode, a samim time i veće plaće. Neizostavan dio su filozofija i politike menadžmenta koje određuju cjelokupne kompenzacijske pakete koji se razlikuju ovisno o poduzeću.

Razlike u plaćama nastaju i ovisno o tome u kojoj se zemlji obavlja određeni posao. Tako npr. jedna plaća menadžera u Hrvatskoj neće biti ista plaći menadžera u Njemačkoj koji obavljaju istu funkciju. Životni standard ljudi određene zemlje te ekonomska sitacija iste uvelike utječu na razinu plaća.

Također, ponuda i potražnja na tržištu rada su od značajne važnosti zato što one diktiraju kako će se kretati plaće. Ukoliko je ponuda na tržištu rada velika, a potražnja za radom mala, razina plaće će rasti i obrnuto. Stoga će neki poslovi koji su prije bili malo plaćeni (npr. automehaničari u Hrvatskoj), u skladu s nedostatkom potražnje za radom, biti sada puno više plaćeni.

Isto tako, svakom poduzeću je glavni cilj da bude profitabilno. Sukladno tome, profitabilnija poduzeća će davati više plaće svojim radnicima od onih manje profitabilnih čiji radnici rade isti posao. Nadalje, tu su različite diskriminacije bilo spolne, rasne ili neke druge koje mogu itekako utjecati na visinu plaće. Npr. žena i muškarac koji obavljaju isti posao na istoj poziciji često nemaju jednaku plaću. Također, tu su i radno iskustvo odnosno godine staža pojedinog radnika na temelju kojih će stariji radnik imati veću plaću od "pridošlice" za isti obavljeni posao.

Nestić (2009) izdvaja četiri determinante koje uzrokuju razlike u plaćama, a to su:

1. Spol
2. Razina obrazovanja
3. Kvalifikacije
4. Djelatnost

Razlike u plaćama prema spolu se s vremenom smanjuju, ali su i dalje postojane. Muškarci, pogotovo na višim razinama, imaju veće plaće od žena koje obavljaju isti posao. Smatra se da žene unose manje sebe u rad odnosno ulažu manje truda u posao i preferiraju fleksibilniji rad kako bi mogle uravnotežiti poslovno i privatno. Žene, kada postanu majke i osnuju obitelj, stavljaju posao na drugo mjesto te se posvećuju odgajanju djece.

Muškarci se, s druge strane, posvećuju poslu i karijeri te su fokusirani na najunosnije poslove dok se žene više zadržavaju u niskoplaćenim poslovima u tzv. "ženskim industrijama" što uključuje uslužne, administrativne i uredske poslove i obrazovne djelatnosti. Također, za žene se smatra da su previše osjetljive te ih se na temelju toga često degradira, manje su im plaće i otežava im se napredak u karijeri.

Razina obrazovanja i kvalifikacije su danas bitne determinante razlika u plaćama. Za osobe s visokom stručnom spremom se smatra da imaju više znanja i vještina pa ih sukladno tome prate i najveće plaće. Osobe sa srednjom stručnom spremom su manje plaćene s obzirom na to da su završile samo srednju školu te su često rezervirane za niže pozicije s obzirom na njihovu kvalificiranost. Osobe koje su završile samo osnovnu školu su danas rijetkost, međutim postoje te se oni zapošljavaju u najniže plaćenim poslovima koji ne zahtjevaju posebna znanja i vještine.

Djelatnosti također utječu na razlike u plaćama ovisno o ponudi i potražnji na tržištu rada. Također, može ih se povezati sa stupnjem obrazovanja koji prevladava u određenoj industriji. Industrije s većim udjelom osoba s visokom stručnom spremom će imati veće plaće u odnosu na one s većim udjelom osoba sa srednjom stručnom spremom.

Time rečeno, zdravstveni djelatnici će imati veće plaće od osoba zaposlenih u uslužnim djelatnostima, npr. prodavači u dućanima, zbog toga što u zdravstvu prevladavaju osobe s visokom stručnom spremom, a u dućanima, većinom, kao prodavači rade osobe sa srednjom stučnom spremom.

Spaulding (2019) navodi sljedeće determinante razlika u plaćama:

1. Minimalna plaća
2. Ljudski kapital
3. Atraktivnost posla
4. Lokalne razlike
5. Nesavršenost tržišta
6. Individualni rezultati

Minimalna plaća je najniži iznos koji radnici dobivaju za obavljeni rad. Ona itekako može utjecati na razlike u plaćama zbog toga što dosta poslodavaca novim radnicima određuje plaće upravo prema zakonski propisanoj minimalnoj plaći. Na taj način smanjuju sebi troškove novog radnika. Time rečeno, novi radnici rade isti posao za manju plaću od onih radnika koji su duže u poduzeću. Isto tako, plaće radnicima, pogotovo onima u privatnom poduzeću, se često određuju prema minimalnoj plaći na način da se osnovna plaća odredi na visini koja će biti prihvatljivija od naknade za nezaposlene, no opet manja od one koja bi bila da se radi o poduzeću u javnom sektoru.

Nadalje, neka se zanimanja plaćaju više od drugih pa tako doktori zarađuju više od profesora, a profesori više od prodavača. Te razlike su rezultat zahtjeva za obrazovanjem i osposobljavanjem koji se često naziva ljudskim kapitalom. Doktorima je potrebno desetak godina obrazovanja i usavršavanja nakon srednje škole prije nego počnu zarađivati od svog zvanja, dok prodavači mogu dobiti posao nakon samo završene srednje škole. Stoga, u većini slučajeva, osobe koje su završile fakultet imaju oportunitetni trošak izražen u novcu koji se odražava na plaći radi izgubljenog vremena koje su utrošili na svoje obrazovanje.

Neki poslovi se plaćaju više zato što su manje atraktivni. Zbog rizika, opasnih uvjeta rada, prljavštine mnogi ne žele raditi određene poslove.

Npr. građevina se više plaća od maloprodaje zato što radnici u građevini rade u opasnim uvjetima i različitim vremenskim neprilikama zbog kojih postoji mogućnost da ne budu zaposleni tijekom zimskih mjeseci. S druge strane, prodavači u maloprodaji rade u klimatiziranim ili grijanim prodavaonicama, u čistoj i suhoj odjeći, troše manje fizičkog napora i rade u ljepšoj i ugodnijoj atmosferi. Svi poslovi koji podrazumijevaju rizične uvjete rada plaćaju se više zato što se upravo taj rizik kompenzira kroz plaću.

Za bilo koju vrstu posla plaće su najčešće veće na jednom mjestu, a manje u drugim mjestima. Te razlike nastaju zbog različitih troškova života ovisno o mjestu u kojem se osoba nalazi. Tako su npr. u Zagrebu najveće plaće, ali su i najveći troškovi života. Bankari u Zagrebu su više plaćeni nego bankari u Osijeku. To je rezultat većeg obujma posla, ali i većeg životnog standarda u Zagrebu.

Te razlike spadaju u tzv. razlike u plaćama posebnog karaktera koje su potpomognute većim odnosom ponude i potražnje na tržištu rada u Zagrebu u odnosu na druga mjesta i gradove. U Zagrebu živi najveći broj stanovnika, najveći je broj poduzeća i poslodavaca koji traže zaposlenike, ali i najveći broj ljudi koji traže posao. Upravo zbog toga nastaju i razlike u visini plaća koje su uzrokovane lokalnim razlikama.

Nesavršenost tržišta također ima utjecaj na razlike u plaćama. Nedostatak informacija može dovesti do trajnih razlika u plaćama za isti tip posla. Npr. ako netko bude zaposlen od strane svoje obitelji, prijatelja, poznanika ili slično, može dobiti veću plaću od osobe koja je dobila posao preko natječaja za posao. Plaće su u većini slučajeva tajne te zaposlenici potpisuju ugovore o tajnosti plaća. Time rečeno, mogu nastati razlike u plaćama za koje zaposlenici nisu ni svjesni da postoje.

Individualni rezultati su često presudna točka koja uzrokuje razlike u plaćama među zaposlenicima koji obavljaju isti posao. Mnogi privatnici danas formiraju plaću na način da daju manji fiksni dio plaće, a veći varijabilni dio plaće koji je rezultat rada zaposlenika. Na taj način motiviraju zaposlenike na trud i veće zalaganje u poslu i za to ih nagrađuju kroz različite varijabilne iznose plaća odnosno bonuse. Npr. zaposlenici u prodaji ne moraju imati iste plaće. Njihov ukupan iznos plaće ovisi o individualnim rezultatima.

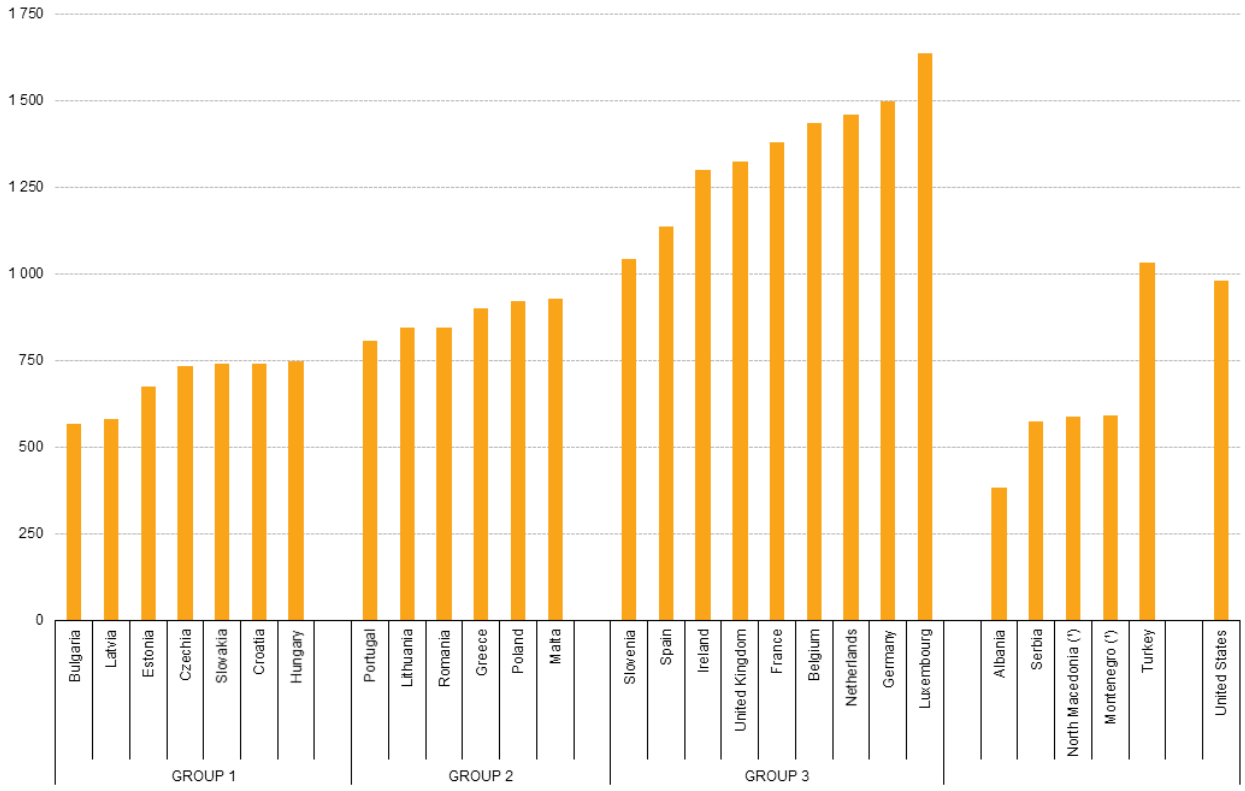
Osoba koja ostvari bolje prodajne rezultate na kraju će dobiti veću plaću od one osobe koja je ostvarila loše prodajne rezultate, a u suštini obavljaju isti posao.

2.3. Prikaz odabranih razlika u plaćama u Republici Hrvatskoj

Kao što je navedeno u potpoglavlju 2.2. Determinante razlika u plaćama, postoje različite determinante koje mogu uzrokovati razlike u plaćama. S obzirom da je u radu fokus na studentima, prikazat će se razlike koje se smatraju najprikladnijim za temu rada. Time rečeno, prikazat će se razlike u plaćama među djelatnostima, s obzirom na razinu obrazovanja i među spolovima kako bi se dobila bolja slika o situaciji u Hrvatskoj i na tržištu rada, na što će se kasnije referirati u empirijskom dijelu rada.

"Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća obuhvaća plaće zaposlenih za obavljene poslove prema osnovi radnog odnosa i naknade za godišnji odmor, plaćeni dopust, blagdane i neradne dane određene zakonom, bolovanja do 42 dana, odsutnost za vrijeme stručnog obrazovanja, zastoje na poslu bez krivnje zaposlenog i primitke prema osnovi naknada, potpora i nagrada u iznosima na koje se plaćaju doprinosi, porezi i prirezi. Prosječna mjesečna bruto plaća obuhvaća sve vrste neto isplata prema osnovi radnog odnosa i sljedeća zakonom propisana obvezatna izdvajanja: doprinose za mirovinsko osiguranje, porez na dohodak i prirez porezu na dohodak" (DZS, 2019).

Slika 1. Minimalne bruto plaće u srpnju 2019. godine izražene u standardima kupovne moći (PPS)[1]



Izvor: Eurostat, Minimum wage statistics, 2019

Slika 1. uspoređuje minimalne bruto plaće uzimajući u obzir razlike u razinama cijena primjenom pariteta kupovne moći za izdatke za krajnju potrošnju. Članice EU su svrstane u tri različite skupine. Skupinu 1 čine Bugarska, Latvija, Estonija, Hrvatska, Slovačka, Češka i Mađarska koje su imale nacionalnu minimalnu bruto plaću u srpnju 2019. manju od 800 PPS-a.

[1] Standard kupovne moći (PPS) je jedinica umjetne valute. U teoriji, jedan PPS može kupiti istu količinu robe i usluga u svakoj zemlji. Međutim, razlike u cijenama među zemljama znače da su za istu robu i usluge potrebne različite količine jedinica nacionalne valute. PPS se dobiva dijeljenjem bilo kojeg ekonomskog agregata zemlje u nacionalnoj valuti na njezine paritete kupovne moći (Eurostat, 2014). Pariteti kupovne moći (PPP), pokazatelji su razlike u razini cijena u pojedinim zemljama. Govore koliko jedinica valuta određena količina robe i usluga košta u različitim zemljama (Eurostat, 2018).

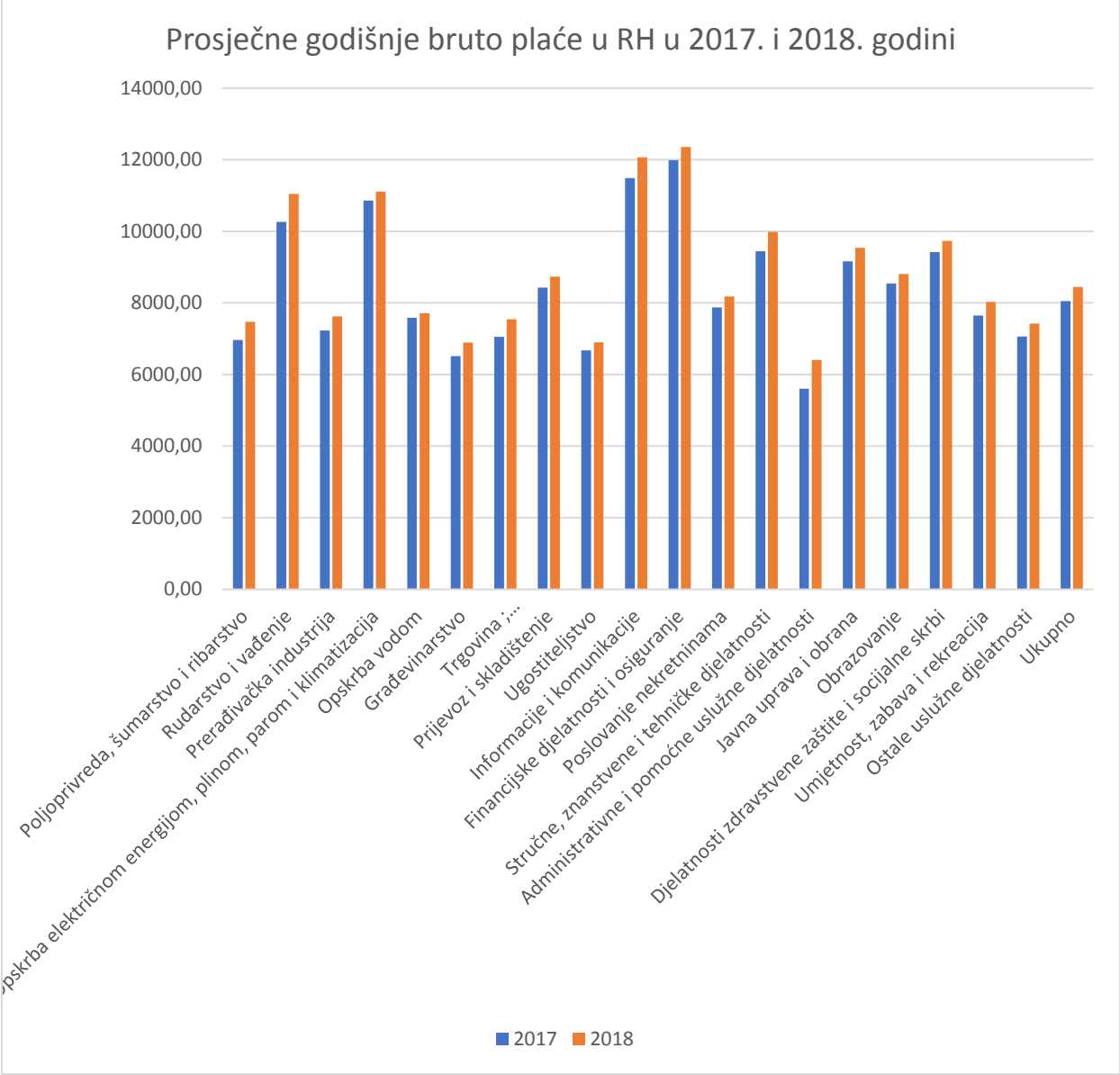
Skupinu 2 čine Portugal, Litva, Rumunjska, Grčka, Poljska i Malta s nacionalnom minimalnom bruto plaćom u srpnju 2019. godine u rasponu 807-927 PPS-a. Skupinu 3 čine Slovenija, Španjolska, Irska, Velika Britanija, Francuska, Belgija, Nizozemska, Njemačka i Luksemburg, čija se nacionalna minimalna bruto plaća u srpnju 2019. godine kretala u rasponu 1044-1636 PPS-a. Zemlje nečlanice Europske unije (u nastavku EU) su razvrstane u posebnoj skupini.

Zemlje članice EU u Skupini 1 s relativno niskim minimalnim plaćama u eurima, imale su tendenciju da imaju niže razine cijena, a samim time i relativno veće minimalne plaće, kada su izražene standardom kupovne moći (PPS). S druge strane, države članice u Skupini 3 s relativno visokim minimalnim plaćama u eurima, obično su imale više razine cijena pa su njihove minimalne plaće u smislu PPS-a često bile niže. To prilagođavanje razine cijena djelomično utječe na ujednačene razlike između tri različite skupine država članica EU koje su utvrđene kada su minimalne plaće rangirane u eurima.

Hrvatska se nalazi u Skupini 1 koju čine zemlje s najnižom minimalnom bruto plaćom u srpnju 2019. godine između članica EU. Manju nacionalnu minimalnu bruto plaću od Hrvatske od članica EU u srpnju 2019. godine imale su Bugarska, Latvija i Estonija, a od nečlanica EU Albanija, Srbija, Makedonija i Crna Gora. Ove razlike u plaćama spadaju u skupinu razlika u plaćama općeg karaktera gdje je vidljivo da zemlje sa većim BDP-om imaju i veće plaće s obzirom na to da je i veći životni standard u tim zemljama dok zemlje sa nižim BDP-om imaju manje plaće, ali i manji životni standard.

Time rečeno objašnjava se razlika u plaćama između npr. Francuske, koja se nalazi u Skupini 3 koja se sastoji od zemalja sa najvećim BDP-om pa samim time i najvišim plaćama, i Hrvatske, koja se nalazi u Skupini 1 u kojoj su smještene zemlje sa najmanjim BDP-om pa time opravdano i najnižim plaćama.

Slika 2. Prosječne godišnje bruto plaće po zaposlenome u pravnim osobama prema odjeljcima u NKD-u 2007. u 2017. i 2018. godini



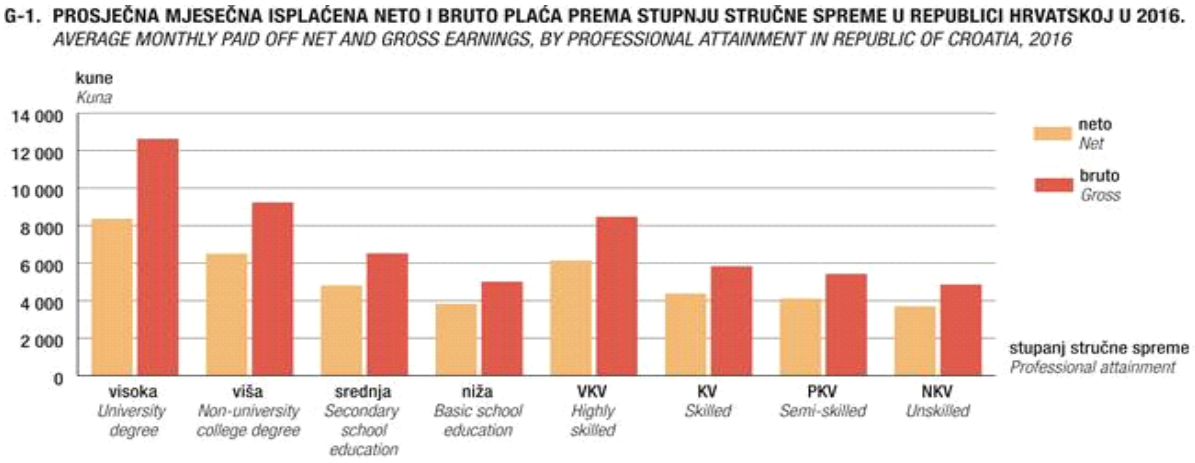
Izvor: DZS, 2019.

Prema podacima iz Slike 2. može se vidjeti rast bruto plaće u svim djelatnostima u 2018. godini u odnosu na 2017. godinu. Najveće bruto plaće u 2018. godini bile su u financijskim djelatnostima i osiguranju s prosječnim godišnjim iznosom 12357,50 kn po zaposlenome što je 371,50 kn više od prosječne godišnje bruto plaće u istoj djelatnosti u 2017. godini.

Najmanje bruto plaće u 2018. godini bile su u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima s prosječnim godišnjim iznosom 6413 kn po zaposlenome, međutim bilježile su porast u odnosu na prosječnu godišnju bruto plaću u 2017. godini u iznosu od 805 kn.

Iz priloženog se vidi da se bruto plaće razlikuju ovisno o djelatnostima o kojima se radi. Tu je također jako bitno uzeti u obzir ponudu i potražnju na tržištu rada. Ove razlike u plaćama su individualnog karaktera odnosno razlikuju se ovisno o znanju i vještinama koje posjeduju pojedinci u navedenim djelatnostima pa se sukladno tome razlikuju i plaće.

Slika 3. Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća prema stupnju stručne spreme u Republici Hrvatskoj u 2016. godini

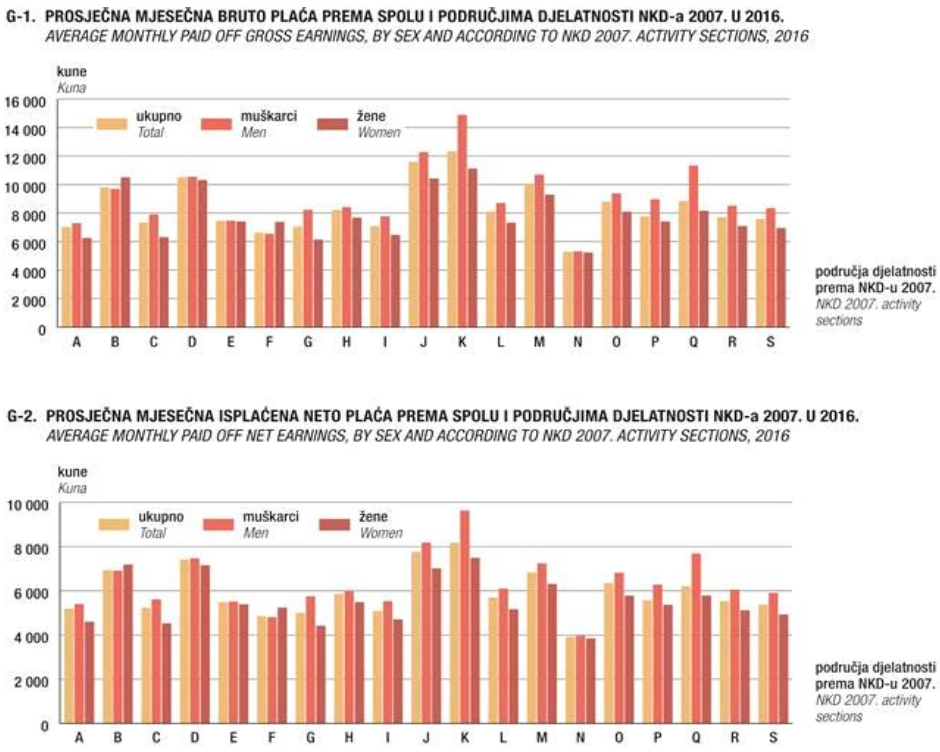


Izvor: DZS, Prosječne mjesečne isplaćene neto i bruto plaće prema stupnju stručne spreme i po djelatnostima, 2018.

Slika 3. prikazuje da su opravdano najveću plaću u 2016. godini imale osobe s visokom stručnom spremom, a najnižu osobe s nižom stručnom spremom. Osobe s visokom stručnom spremom imale su u prosjeku 12629 kn bruto odnosno 8367 kn neto plaću dok su osobe s nižom stručnom spremom imale 5010 kn bruto odnosno 3835 kn neto plaću. Gledano prema kvalificiranosti, visoko kvalificirane osobe su imale najveću prosječnu bruto plaću 8474 kn odnosno neto plaću 6143 kn u 2016. godini, a nekvalificirane najmanju prosječnu bruto u iznosu od 4854 kn odnosno neto plaću 3695 kn. Međutim, razlike između plaća bile su puno manje.

Razlike u plaćama su nastale zbog različitosti kvalifikacija pojedinaca te se svrstavaju u razlike u plaćama individualnog karaktera. Osoba sa višim kvalifikacijama imat će opravdano veću plaću od osobe sa nižim kvalifikacijama zato što posjeduje više znanja i vještina.

Slika 4. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće prema spolu i područjima djelatnosti NKD-a 2007. u 2016. godini



Izvor: DZS, Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2016., 2018.

Podaci sa Slike 4. prikazuju prosječne mjesečne neto i bruto plaće prema spolu i područjima djelatnosti NKD-a 2007. u 2016. godini. Prema DZS (2018), djelatnosti su razvrstane u kategorije po sljedećem rasporedu:

- A - poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo
- B - rudarstvo i vađenje
- C - Prerađivačka idrustrija
- D - Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija
- E - Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te sanacija okoliša
- F – Građevinarstvo
- G – Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla

- H – Prijevoz i skladištenje
- I – Djelatnosti pripreme smještaja te pripreme i usluživanja hrane
- J – Informacije i komunikacije
- K – Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja
- L – Poslovanje nekretninama
- M – Stručne, znanstvene i tehničke znanosti
- N – Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti
- O – Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje
- P – Obrazovanje
- Q – Djelatnosti zaštite i socijalne skrbi
- R – Umjetnost, zabava i rekreacija
- S – Ostale uslužne djelatnosti

Može se vidjeti da je u 2016. godini prema prosječnoj mjesečnoj bruto i neto plaći najveća razlika između plaća žena i muškaraca bila u kategoriji K – Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja, u kojoj je bruto plaća muškaraca iznosila u prosjeku 14898 kn odnosno 9639 kn neto, a bruto plaća žena u prosjeku 11124 kn odnosno 7490 kn neto. U većini kategorija muškarci su u 2016. godini imali veće plaće od žena. Međutim, iznimke su bile u kategorijama:

- B – Rudarstvo i vađenje u kojoj su žene imale bruto plaću u iznosu 10507 kn odnosno neto plaću 7192 kn, a muškarci su imali bruto plaću 9702 kn odnosno neto plaću 6910 kn.
- F – Građevinarstvo u kojoj su žene imale bruto plaću u iznosu 7387 kn odnosno neto plaću 5240 kn, a muškarci su imali bruto plaću 6553 kn odnosno neto plaću 4805 kn.

Ono što je zanimljivo je to da su žene u 2016. godini imale veću plaću u tzv. „muškim industrijama“ dok su u tzv. „ženskim industrijama“ poput obrazovanja imale nižu plaću od muškaraca.

Zaključno, plaće imaju veliku ulogu u određenju kvalitete življenja i motivaciji za rad. Međutim, uz plaće, potrebno je zaposlenicima dati ono što oni žele i što cijene u zamjenu za njihov trud i lojalnost organizaciji. Razlike u plaćama nastaju zbog mnogih uzroka, a podijeljene su u razlike općeg, posebnog i individualnog karaktera.

Determiniraju ih vrsta znanja i vještina koje pojedinac ima, stupanj obrazovanja, poznavanje stranih jezika, veličina poduzeća, sindikalni status, profitabilnost poduzeća, situacija na tržištu rada i mnoge druge. Plaće i razlike u plaćama karakteristične su za svaku državu posebno ovisno o stanju eknomije, životnom standardu države i mnogim drugim faktorima koji ih mogu uzrokovati.

Republika Hrvatska je jedna od zemalja s najnižom minimalnom bruto plaćom u srpnju 2019. godine od članica EU. U 2018. godini bilježio se porast prosječnih godišnjih bruto plaća u svim djelatnostima prema NKD-u 2007. u Republici Hrvatskoj. Najveće prosječne mjesečne bruto i neto plaće u 2016. godini imale su osobe zaposlene u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, a najmanje osobe zaposlene u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima. Prema kvalificiranosti, najveće su plaće imale visokokvalificirane osobe, a najmanje nekvalificirane osobe. Ukupna prosječna mjesečna neto plaća po zaposlenome iznosila je 6242 kn u 2018. godini.

3. FORMIRANJE OČEKIVANJA U POGLEDU PLAĆE

U ovom poglavlju definirat će se što su očekivanja, kakva sve ona mogu biti i prikazati koje su to determinante na temelju kojih se formiraju očekivanja. Nadalje, definirat će se model racionalnih očekivanja, postaviti će se model i definirat će se pretpostavke istoga. Na kraju poglavlja, prikazat će se rezultati dosadašnjih istraživanja o očekivanjima studenata u pogledu plaća te donijeti kratak zaključak.

3.1. Definiranje i nastavak očekivanja u pogledu plaće

Prema teoriji o ljudskom kapitalu, očekivane zarade i prinosi su najvažnije odrednice obrazovnog postignuća i izbora zanimanja. Pojedinci donose odluku o optimalnoj razini i vrsti školovanja koja je dijelom temeljena na očekivanim tržišnim povratima obrazovanja (Varga, 2002). Očekivane zarade i povrat se smatraju ključnim faktorima odluke u smislu mobilnosti radne snage, osposobljavanja, prekvalifikacije i sličnog (Brunello, Winter-Ember, Lucifora, 2001).

Ekonomisti definiraju očekivanja kao skup pretpostavki koje ljudi formiraju o tome što će se dogoditi u budućnosti. One usmjeravaju pojedince, poduzeća i vlade kroz procese donošenja odluka, čineći istraživanje očekivanja središnjim za proučavanje ekonomije (Robinson, 2017). Očekivanja se definiraju kao ekonomske radnje sa zamišljenim posljedicama dodijeljenim nekom budućem razdoblju (Gale, 2019). De Santis (2010) prema Keynesu (1936) kaže da se očekivanja odnose na prognoze ili poglede agenata o budućem trendu relevantnih varijabli na temelju informacija ili institucije te naglašava središnju ulogu očekivanja u određivanju ponašanja.

Prema svemu navedenom, može se zaključiti da su očekivanja zapravo predviđanja pojedinaca o budućim događajima koja formiraju na temelju dobivenih informacija. To su subjektivna razmišljanja o mogućim ishodima u budućnosti koja mogu biti optimistična, realistična ili pesimistična. Optimistična očekivanja predviđaju bolji ishod dok pesimistična očekivanja predviđaju lošiji ishod pripremajući se na najgore. Realistična očekivanja se formiraju na način da se u obzir uzmu sve relevantne činjenice i trenutno stanje te se onda na temelju toga predviđaju budući ishodi.

Očekivane plaće su koristan koncept za karakterizaciju ponašanja pojedinca na tržištu rada. Ekonomska teorija naglašava ulogu očekivanih plaća u određivanju mehanizama određivanja plaća (De Paola, Lupi, Ordine, 2001). One signaliziraju informacije o očekivanim budućim izgledima na tržištu rada (Brown, Taylor, 2013). Očekivane plaće mogu signalizirati očekivanja pojedinaca o budućem stanju na tržištu rada i općenito u gospodarstvu. Ukoliko pojedinci očekuju više plaće od trenutnih na tržištu rada, to može biti znak da isti vjeruju u rast gospodarstva u budućnosti i bolje uvjete rada od trenutnih. S druge strane, ako su očekivane plaće manje od trenutnih na tržištu rada, to može biti znak da ne vjeruju u poboljšanje i rast gospodarstva te očekuju gore uvjete od trenutnih na tržištu rada.

Isto tako, očekivanja o plaćama se formiraju ovisno o informacijama kojima pojedinac raspolaže. Informacije o plaćama se mogu skupiti iz različitih izvora, bilo od roditelja, prijatelja ili, formalnije, medija i specijaliziranih institucija (Brunello, Winter-Ember, Lucifora, 2004). Različiti izvori informacija i različite informacije utječu na različito formiranje očekivanja pojedinca o plaćama.

Očekivane plaće bitno utječu na određivanje rezervnih plaća[2] u modelima traženja posla. Pojedinci će izjednačiti očekivani dobitak od neprekidne potrage s troškovima pretraživanja, a pojedinačna prosudba potencijalnih dobitaka ovisi o pojedinačnim karakteristikama i osobinama koje utječu na produktivnost rada u budućem zaposlenju i o subjektivnoj precepciji mogućnosti posla. Teorija o ljudskom kapitalu predviđa da bi na izbor obrazovanja trebala utjecati sadašnja vrijednost životnog toka troškova i koristi, a ne samo koristi i troškova koji nastaju neposredno nakon završetka fakulteta (De Paola, Lupi, Ordine, 2001).

De Paola, Lupi, Ordine (2001) prema Solow (1990) kažu da stope plaća i poslovi nisu potpuno slični ostalim cijenama i količinama, već su uključeni u način kako ljudi vide sebe i razmišljaju o vlastitom socijalnom statusu. Time rečeno, očekivanja o plaći variraju ovisno o socijalnom statusu pojedinca. Ukoliko je pojedinac odrastao u imućnoj obitelji, njegova očekivanja o plaći bit će veća zato što je naučen na lagodan život i komfor te će imati visoko mišljenje o sebi i svojim kvalifikacijama.

[2] Rezervna plaća predstavlja najniži iznos plaće za koju je pojedinac voljan raditi (Brown, Taylor, 2013).

S druge strane, ukoliko je osoba odrasla u obitelji koja se mučila s financijama u nižem socijalnom staležu, očekivat će manju plaću, a njihovo mišljenje o sebi bit će poprilično nisko.

3.2. Determinante očekivanja

Očekivanja o plaći pojedinaca igraju veliku ulogu u njihovim radnim odlukama. Oni koji ne mogu dobiti očekivanu plaću mogu se potpuno povući s tržišta, a kada se povuku s tržišta može doći do smanjenja učinkovitosti faktora rada. Cijene svoje kvalifikacije te prema njima formiraju svoja očekivanja. Međutim, iako mogu poželjeti veće plaće na temelju svojih kvalifikacija, oni bolje razumiju očekivanja poslodavaca te prilagođavaju svoja očekivanja njihovim (Şentürk, 2015).

Danas je teško ispuniti očekivanja o visini plaće. Mnogi na tržište rada ulaze samouvjereni s visokim očekivanjima, međutim nakon nekog vremena njihova očekivanja padaju te pristaju na mnogo manje od očekivanog. Svjesni svojih kvalifikacija, pristaju na ono što im se nudi bez obzira na to ispunjava li to njihova očekivanja ili ne.

Pojedinci nastoje ispuniti očekivanja poslodavaca smatrajući da će to rezultirati većom plaćom, međutim u većini slučajeva porast plaće ne bude onakav kakvom su se nadali. Sve je to rezultat različitosti očekivanja i razmišljanja poslodavaca i zaposlenika. Zaposlenici s jedne strane misle da zaslužuju više, dok poslodavci misle da daju onoliko koliko su zaposlenici zaslužili. U javnom sektoru postoje sindikati koji se zagovaraju i bore za bolje uvjete rada i bolje plaće, međutim u privatnom sektoru najčešće bolje prolaze poslodavci.

Svjesni toga da visina njihove plaće ovisi o razmišljanju poslodavaca, često vrlo pesimistično gledaju na porast plaća u budućnosti. Draže im je pripremiti se na najgore i ne očekivati previše, nego biti previše oportunistički nastrojeni. Međutim, tu je i druga strana koja pozitivno formira svoja očekivanja. S obzirom na utvrđene dokaze optimizma kao osobine ponašanja u odnosu na subjektivnu raspodjelu plaće, često optimizam radi razliku između prave ponude plaća i subjektivnog duplikata.

Iz toga proizlazi pojam platni optimizam koji se može definirati kao kumulativna raspodjela plaće i omogućava tražitelju posla da se suoči s problemom traženja posla sa subjektivnim očekivanjima plaća (Drachs, Haywood, Schiprowski, 2018).

Osobe vrlo često formiraju svoja očekivanja prema nekom subjektivnom razmišljanju što na kraju može rezultirati razočarenjem. Jednako tako, mogu formirati očekivanja previše optimistično precijenjujući svoje kvalifikacije ili stanje na tržištu, ali i previše pesimistično ukoliko podcijenjuju sebe ili tržište rada. Različiti faktori mogu utjecati na formiranje očekivanja o plaćama i dosta često se isti razlikuju ovisno o tržištu rada.

Şentürk (2015) navodi determinante koje utječu na formiranje očekivanja o plaćama, a to su:

1. Godine
2. Prethodne plaće
3. Razina obrazovanja
4. Poznavanje stranih jezika u govoru i pismu
5. Broj primljenih ponuda za posao
6. Državna primanja

Godine su bitan faktor kada se radi o formiranju očekivanja o plaćama. Mladi, koji su tek završili svoje obrazovanje, očekuju manje plaće s obzirom na to da nemaju iskustva od onih koji su već duže na tržištu rada. Vrlo često mlade osobe podcjenjuju sebe i svoja znanja i vještine zbog manjka iskustva te pristaju na manje plaće nego što bi trebali. Isto tako, stariji i iskusniji zaposlenici očekuju veće plaće od novih zaposlenika bazirajući svoja očekivanja na temelju njihovog staža, iskustva i lojalnosti.

Plaće na prijašnjim poslovima također mogu značajno utjecati na formiranje očekivanja o plaćama. U većini slučajeva, razlog prelaska na drugi posao su bolji uvjeti rada uključujući i plaću. Također, ukoliko je osoba nezaposlena i traži novi posao, formirat će svoja očekivanja na temelju prijašnje plaće. Poznato je i da razina obrazovanja ima svoj udio u formiranju očekivanja o plaćama.

Osobe sa završenim fakultetom imat će viša očekivanja o plaći od onih sa završenom srednjom školom. Danas, globalizacija je sveprisutna pa je tako i poželjno poznavanje stranih jezika. Osobe sa poznavanjem više stranih jezika imat će viša očekivanja o plaći od onih s poznavanjem samo jednog. Poznavanje više stranih jezika otvara različite mogućnosti te je kvalifikacija koja je tražena i cijenjena na tržištu rada. U skladu s time, podržava se činjenica da osobe s takvim kvalifikacijama imaju viša očekivanja o plaćama.

Također, ukoliko osoba primi više ponuda za posao, može formirati viša očekivanja o plaći na temelju toga. Ukoliko se radi o ponudama za posao koje nude različite plaće, formirat će očekivanja o plaći prema ponudi koja nudi najveću plaću i neće pristati na ništa ispod tih očekivanja. Također, više ponuda može dovesti i do povećanja samopouzdanja i precijenjivanja individue te se na temelju toga mogu formirati i nerealna očekivanja o plaći.

Državna primanja kao što su npr. primanja za nezaposlene mogu utjecati na formiranje očekivanja o plaći. S obzirom na iznos naknade za nezaposlene, osobe formiraju očekivanja iznad tog iznosa. Česta situacija je da se osobe, najčešće sa niskom i srednjom stručnom spremom, zadovoljavaju iznosom naknade za nezaposlene ukoliko se ne zadovolje njihova očekivanja o visini plaće te ne žele raditi dok ne nađu posao koji ta ista očekivanja ne ispunjava.

Malk (2015) u svom istraživanju razlikuje sljedeće determinante očekivanja o plaći:

1. Spol
2. Razina obrazovanja
3. Prethodno zaposlenje
4. Stopa nezaposlenosti
5. Trajanje nezaposlenosti

Razlike u plaćama žena i muškaraca nisu novost. Zbog različitih predrasuda o ženama i njihovim sposobnostima, ali i njihovom socijalnom statusu u društvu često su manje plaćene od muškaraca. Stoga nije čudno da formiraju svoja očekivanja o visini plaće manja nego muškarci. Također, razina obrazovanja ima veliku ulogu u formiranju očekivanja.

Što je viša razina obrazovanja to pojedinci formiraju viša očekivanja što je i opravdano s obzirom na trud i vrijeme uloženo u obrazovanje i stjecanje znanja i vještina s kojima će biti konkurentni na tržištu rada.

Nadalje, prethodno zaposlenje je bitan faktor u formiranju očekivanja o visini plaće. Ako je pojedinac svojevoljno dao otkaz, formirat će svoja očekivanja na način da će ili očekivati minimalno istu plaću na novom poslu ili veću od one koju je imao. S druge strane, ako je dobio otkaz svoja očekivanja će formirati na način da će očekivati, u najboljem slučaju, istu plaću koju je imao. Isto tako, ako je velika stopa nezaposlenosti u određenoj zemlji, očekivanja o visini plaće će biti niža nego očekivanja onih koji žive u zemlji s malom stopom nezposlenosti.

Ukoliko je osoba već duže vrijeme nezaposlena, očekivat će manju plaću te će prihvatiti bilo što samo da se zaposli. Osoba koja je tek neko vrijeme nezaposlena imat će viša očekivanja o visini plaće od one koja je duže vrijeme nezaposlena te neće pristati na manje od očekivanog.

Slika 5. Faktori koji povećavaju očekivanu visinu plaće

Izvor: izrada autorice

Slika 3. sumira faktore navedene u potpoglavlju 3.2. Determinante očekivanja. Valja naglasiti da faktori i jačina njihovog utjecaja ovise o različitosti tržišta, nacionalne ekonomije i subjektivnog razmišljanja pojedinca. Ono što je sigurno je da svaki pojedinac svoja očekivanja formira prema faktorima koji su prema njegovom mišljenju prioritetni i za koje smatra da bitno utječu na visinu plaće koju očekuje.

3.3. Model racionalnih očekivanja

Postoje dvije vrste očekivanja, a to su adaptivna i racionalna očekivanja. Adaptivna očekivanja su zasnovana na temelju raspoloživih informacija prethodnog vremenskog intervala dok racionalna očekivanja uzimaju u obzir sve raspoložive informacije o budućem stanju (Veselinović, 2010).

Vrlo je bitno razlikovati adaptivna i racionalna očekivanja. Adaptivna očekivanja su ona koja uzimaju u obzir samo prošle informacije, a racionalna očekivanja se formiraju na način da se uzimaju u obzir informacije iz prošlosti, sadašnjosti i informacije vezane za budućnost. Racionalna očekivanja podrazumijevaju brzu prilagodbu promjenama koje su danas zbog globalizacije, modernizacije i razvoja tehnologije sve učestalije.

Teorija racionalnih očekivanja je pristup koji većina ekonomista zauzima da bi shvatili kako ljudi razmišljaju o budućnosti. Pretpostavlja da su ljudi uglavnom zainteresirani za sebe i pokušavaju ispravno nagađati što će se dogoditi. Iako mnogi pojedinci mogu pogrešno očekivati, prema teoriji, velike skupine ljudi imaju sklonost pravim prognozama (Robinson, 2017).

Teorija racionalnih očekivanja je koncept i tehnika modeliranja koja se široko koristi u mikroekonomiji. Teorija kaže da pojedinci svoje odluke temelje na tri osnovna faktora: njihovoj ljudskoj racionalnosti, dostupnim informacijama i iskustvima iz prošlosti. To sugerira da su trenutna očekivanja ljudi od gospodarstva sposobna utjecati na to kakva će buduća stanja postati. Ova odredba je u suprotnosti s idejom da vladina politika utječe na financijske i ekonomske odluke (Tardi, 2019).

Racionalna očekivanja osnovni su element mikroekonomije koja nastoji objasniti ponašanje bilo kojeg subjekta (Krznar, 2011). Teorija racionalnih očekivanja ima u sebi jaku ekonometrijsku komponentu pa je zbog toga lako kvantitativno primjenjiva. Osnovna joj je moć što se očekivanja mogu tretirati kao endogena i upotrijebiti se pri rješavanju modela. Zbog toga se nametnula kao jedno od najmoćnijih oruđa u ekonomiji i jedina je prikladna teorija za ekonomske procese (Vidaković, 2006).

Prema Jerrim (2008) ekonometrijski modeli izbora škole se pozivaju na pretpostavku o racionalnim očekivanjima. Pretpostavlja da ne postoji sustavna razlika između povrata odluka o školovanju i onoga što je zapravo njihov povrat i postavlja model:

$$R^e = R^a + \varepsilon$$

Re – očekivani povrat na obrazovanje
Ra – realni povrat na obrazovanje

Prema neoklasičarima, pojedinci se ponašaju racionalno adaptirajući se promjenama brzo. „Ova teorija smatra da je uloga države korisna u privredi u kojoj je prilagođavanje sporo, s nedovoljnim informacijama i socijalnim preprekama za brzo uspostavljanje tržišnih ravnoteža, i u kojoj se cijene sporo prilagođavaju“ (Babić, 2003).

Prema Tsoulfidis (2010) temeljne pretpostavke novoklasične teorije su:

1. Ekonomski subjekti maksimiziraju svoje efekte
2. Očekivanja su racionalna
3. Uspostavlja se tržišna ravnoteža

Ekonomski subjekti maksimiziraju svoje efekte odnosno donose optimalne odluke što podrazumijeva da koriste sve informacije koje su im na raspolaganju i da su to najbolji izbori u tim okolnostima. Formiraju racionalna očekivanja zasnovana na raspoloživim informacijama o budućem stanju pod pretpostavkom da se uspostavlja tržišna ravnoteža.

Suština pravca razmišljanja je pretpostavka po kojoj je tržište stalno u ravnoteži gdje ne postoje razlozi zbog kojih poduzeća ili radnici ne bi prilagodili plaće ili cijene kako bi se uspostavila ravnoteža ponude i potražnje (Tsoulfidis, 2010). „Prema teoriji racionalnih očekivanja ako ekonomski subjeki očekuju neke mjere ekonomske politike oni će joj se unaprijed prilagoditi“ (Babić, 2003).

Prema Poklepović (2017) temeljne pretpostavke modela racionalnih očekivanja su:

1. Svaki subjekt zna specifikaciju varijabli u modelu
2. Svaki subjekt zna distribuciju vjerojatnosti stohastičke varijable
3. Svaki subjekt koristi sve relevantne informacije na kraju razdoblja t-1

3.4. Prikaz rezultata dosadašnjih istraživanja o očekivanjima studenata u pogledu plaće

U ovom potpoglavlju prikazat će se odabrana istraživanja provedena na sveučilištima u različitim zemljama koja se fokusiraju na različite skupine studenata, ali cilj svakog od tih istraživanja je saznati kako studenti formiraju svoja očekivanja o visini plaće i koliko se ta očekivanja razlikuju od realne plaće na tržištu rada. U nastavku su sumirani podaci iz odabranih izvora u tablicu te se prema tome komentiraju rezultati.

Tablica 1. Pregled dosadašnjih istraživanja o očekivanjima studenata u pogledu plaće

Autor	Godina	Zemlja	Ispitanici	Zaključak
Brunello G., Winter Ember, R., Lucifora, C.	2001.	10 europskih zemalja	<5000	-očekivanja o visini plaća se razlikuju ovisno o području studija (najveća očekivanja imaju studenti ekonomije) te su veća od realnih na tržištu rada.
Filippin, A., Ichino, A.	2003.	Italija	887	-studentice očekuju 9,7% manju plaću od studenata na početku karijere, postoji pogrešna percepcija rodnog jaza te se za karijeru žena očekuju „stakleni stropovi“ i „ljepljivi podovi“.
Jerrim, J.	2008.	Velika Britanija	3094	-očekivanja studenata variraju ovisno o području i godini studija, a očekivane plaće su 10-15% više od realnih na tržištu rada.
Frick, B., Maihaus, M.	2016.	Njemačka	74000	-očekivane plaće su niže od realnih na tržištu rada te je fokus na brzom diplomiranju, a ne na usvajanju znanja i vještina potrebnih za konkuriranje na tržištu rada.

Izvor: izrada autorice

Tablica 2. prikazuje četiri istraživanja o očekivanjima studenata u pogledu plaće. Istraživanja su navedena kronološkim redoslijedom te su sva bila provedena u Europi. Najveći broj ispitanika bio je u istraživanju u Njemačkoj koje su proveli Frick i Maihaus (2016) te je iznosio čak 74000 studenata. Istraživanje je provedeno neovisno o fakultetima te se time opravdava tako velik broj ispitanika. Najmanji broj ispitanika u svom istraživanju imali su Filippinn i Ichino (2003) koje je provedeno u Italiji. Broj od 887 ispitanika je opravdan s obzirom na to da je istraživanje provedeno na samo jednom sveučilištu, a to je Bocconi sveučilište u Milanu.

Jerrim (2008) je u svom istraživanju imao 3094 ispitanika, a isto je bilo provedeno na 69 sveučilišta u Engleskoj i Walesu. Prilikom istraživanja, u uzorak su se uzimali samo nasumično odabrani studenti te je stoga istraživanje rezultiralo tolikim brojem ispitanika. Istraživanje koje su proveli Brunello, Winter i Lucifora (2001) na 50 sveučilišta u 10 europskih zemalja, rezultiralo je ispunjenim 6829 upitnicima, međutim zbog nedosljednosti odgovora u uzorku se zadržalo manje od 5000 upitnika.

Istraživanjima se nastojalo dobiti odgovore na sljedeća pitanja:

1. Koje početne plaće očekuju studenti ovisno o završenoj razini obrazovanja?
2. Koje plaće očekuju nakon 10 godina rada?
3. Postoji li razlika u očekivanjima o plaći i poslovnim prilikama?
4. Razlikuju li se očekivanja ovisno o spolu ispitanika?
5. Podcijenjuju li studenti svoja znanja i vještine prilikom ulaska na tržište rada?
6. Imaju li studenti previsoka očekivanja o plaći?

Prema rezultatima istraživanja Brunello, Winter i Lucifora (2001) zaključili su da su se prosječne očekivane početne plaće studenata značajno razlikovale u odnosu na očekivane prosječne plaće nakon 10 godina rada, međutim očekivane plaće su bile veće od realnih na tržištu rada. Normalno je da je postojala razlika u očekivanim plaćama nakon završetka fakulteta i nakon 10 godina rada s obzirom na to da nakon završetka fakulteta studenti tek izlaze na tržite rada bez iskustva i spremni su raditi za manje plaće. Ono što je zabrinjavalo je da su studenti precijenjivali očekivane plaće u odnosu na trenutno stanje na tržištu rada.

Međutim, rezultati koji su pokazivali da su studenti očekivali više plaće od realnih na tržištu rada su ukazivali na to da su formirali optimistična očekivanja nadajući se možda boljim poslovnim prilikama i stanju na tržištu rada. Također, dokazano je da su studenti bili svjesni boljih uvjeta rada i poslovnih prilika nakon završetka fakulteta u odnosu na uvjete rada i poslovne prilike nakon završenog srednjoškolskog obrazovanja.

Filppin i Ichino (2003) su dokazali da postoji pogrešna percepcija o rodnom jazu. Dok su ispitanici očekivali da je isti gotovo konstantan, realizacija je ukazivala na sve veće razlike u plaćama žena i muškaraca na višim razinama. Istraživanje je pokazalo da postoje različita očekivanja žena i muškaraca o visini plaće i da se za žensku populaciju očekuju „stakleni stropovi" na višim razinama i „ljepljivi podovi" na nižim razinama.

„Stakleni strop" podrazumijeva da su rodne (ili druge) nejednakosti jače na vrhu hijerarhije nego na nižim razinama i da su u rastućem trendu kasnije u karijeri osoba (Cotter et al., 2001). Time rečeno, „stakleni stropovi" su barijere koje žene sprječavaju da napreduju do najviše razine, dok ih „ljepljivi podovi" zadržavaju na nižim razinama što znači da se očekivalo da će žene moći napredovati samo do određene razine u svojoj karijeri dok će za muškarce biti rezervirane najviše pozicije. Tome je pridonijela činjenica da su ženske ispitanice očekivale 9,7% nižu plaću od muških ispitanika.

Nadalje, Frick i Maihaus (2016) su dokazali da se veliki broj determinanti očekivanih i realiziranih plaća nije značajno razlikovao te se stoga zaključilo da su studenti svjesni učinaka vlastitih karakteristika. Međutim, podcijenili su početne plaće istodobno podcijenjujući pozitivne učinke ocjena i stažiranja na početnu plaću te su većinom formirali očekivanja o visini početne plaće niže od realnih početnih plaća na tržištu rada. Zaključili su da su se studenti previše fokusirali na brzo diplomiranje zanemarujući važnost ocjena i važnost stažiranja za individualni razvoj i poslovne prilike u budućnosti.

Brunello, Winter i Lucifora (2001) su prema rezultatima analize zaključili da su se očekivane plaće značajno razlikovale prema područjima studija.

U usporedbi s očekivanjima studenata iz ekonomije i poslovanja, veliki dio studentata humanističkih znanosti očekivao je da će im se studiranje isplatiti znatno manje, i apsolutno i relativno. Relativni pad bio je manji je od apsolutnog pada iz razloga što su studenti također očekivali nižu zaradu u slučaju da su počeli raditi odmah nakon srednje škole. Suprotno tome, studenti tehničkih znanosti su očekivali da će im se studiranje isplatiti i da će imati veće plaće nakon završetka fakulteta.

Međutim, u odnosu na očekivanja studenata ekonomije i poslovanja, isplativost studiranja i očekivani dobitak nakon istog je bio puno manji. Također, istraživanje je pokazalo da su na očekivanja studenata utjecale i institucije na tržištu rada. U zemljama s relativno visokom minimalnom plaćom, očekivane plaće su bile više u odnosu na zemlje s relativno niskom minimalnom plaćom. To su tzv. razlike u plaćama općeg karaktera zbog kojih su takva različita očekivanja opravdana. Zaključilo se da su studenti ekonomije imali veća očekivanja o visini plaće zbog toga što su u području ekonomije bili bolji izgledi na tržištu rada od ostalih područja studiranja.

Jerrim (2008) je zaključio da su očekivanja studenata o plaći varirarala ovisno o sveučilištu kojeg pohađaju pa su tako studenti tzv. "modernih institucija" imali previsoka očekivanja o plaći koju će imati nakon završetka fakulteta. Isto tako, istraživanje je pokazalo da su studenti završnih godina imali realistična očekivanja o plaći nakon završetka fakulteta dok su studenti na početnim godinama loše procijenili svoje poslovne prilike kao i studenti u području umjetnosti, društvenih i humanističkih znanosti.

Ovakav zaključak je djelomično i očekivan s obzirom da studenti završnih godina imaju više informacija o stanju na tržištu rada zbog toga što će uskoro postati dio istoga. Studenti početnih godina, s obzirom na to da su na početku studiranja, optimistično gledaju na budućnost, ali kroz godine ipak prilgođavaju svoja očekivanja. Istraživanje je rezultiralo rezultatima koji su pokazivali da su studenti Velike Britanije formirali očekivanja o visini plaće koja su bila 10-15% viša od tadašnjih realnih plaća na tržištu rada.

Može se zaključiti da očekivanja o plaći znatno utječu na donošenje životnih odluka i stoga su vrijedna proučavanja. Formiraju se ovisno o različitim informacijama koje su prikupljene iz različitih izvora. Mogu se prikupiti od roditelja i njihovih iskustava na tržištu rada, od različitih institucija kao što su škola ili fakultet, od različitih medija i slično. Također, postoje različite determinante očekivanja o plaćama pa tako npr. godine ili razina obrazvanja mogu imati veliki utjecaj na fomiranje očekivanja o visini plaće.

Provedena istraživanja o očekivanjima studenata o visini plaće pokazuju da su studenti loši u procijenjivanju plaća nakon završetka fakulteta formirajući svoja očekivanja previsoko. Međutim, dokazano je da studenti na završnim godinama ipak svoja očekivanja prilagođavaju trenutnoj situaciji na tržištu te su njihova očekivanja realističnija od studenata na početnim godinama. Prisutan je rodni jaz te se to prikazuje u različitosti očekivanja studentica i studenata o visini plaće. Velika većina studentica očekuje prepreke u razvoju karijere, a svi studenti se sve manje usredotočuju na svoje obrazovanje te žele što brže diplomirati i izaći na tržište rada.

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE O OČEKIVANJIMA STUDENATA U POGLEDU PLAĆE I RAZLIKA U PLAĆAMA

U četvrtom poglavlju fokus se stavlja na empirijsko istraživanje o očekivanjima studenata Republike Hrvatske o visini plaće i razlikama u plaćama. Cilj je bio vidjeti kakva su očekivanja studenata o visini plaće i razlikama u plaćama, formiraju li studenti svoja očekivanja realistično prema trenutnoj situaciji na tržištu rada, razlikuju li se njihova očekivanja ovisno o području studiranja i koliki prvi porast plaće i kada očekuju nakon zaposlenja.

Istraživanje je bilo provedeno putem anketnog upitnika sastavljenog prema upitniku koje su izradili u svom istraživanju Brunello, Winter, Lucifora (2001). Anketni upitnik su ispunila ukupno 352 ispitanika, a zbog nedosljednosti odgovora na kraju je u istraživanje uzeto u obzir 339 obrasca. U nastavku poglavlja je izložena metodologija rada kroz instrumente prikupljanja podataka, uzorak istraživanja, rezultati istraživanja i zaljučak istraživanja.

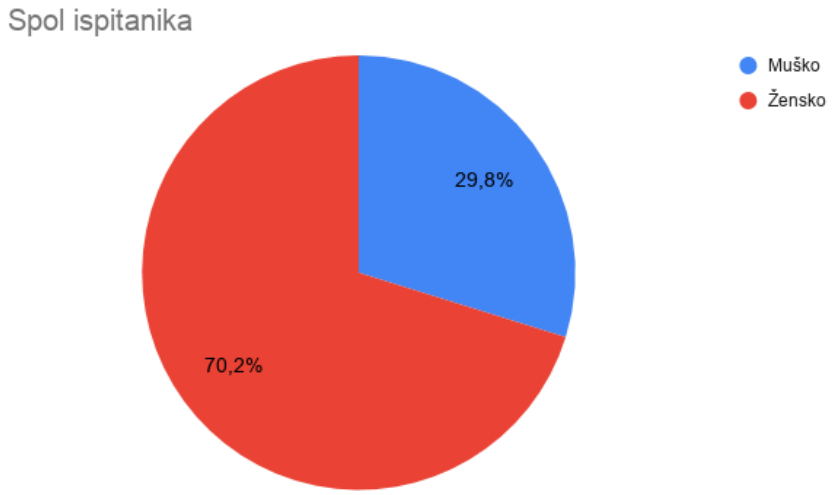
4.1. Instrumenti prikupljanja podataka

Metodom anketnog upitnika ispitani su objektivni (dob, spol, obrazovanje) i subjektivni (očekivanja) podaci ispitanika. Ukupno je bilo 23 pitanja otvorenog i zatvorenog tipa odgovora te 1 pitanje u kojem su studenti na Likertovoj skali od 5 stupnjeva (1 - jako loše; 5 - odlično) trebali označiti svoje zadovoljstvo akademskim uspjehom. Otvorenim i zatvorenim tipovima odgovora ispitana su područja studiranja studenata, pozadinska obilježja obrazovanja studenata, pozadinska obilježja obrazovanja njihovih roditelja, prosjek na fakultetu, radni status i zadovoljstvo trenutnom plaćom studenta, očekivanja studenata o visini plaće i rastu plaće, razlozi odabira područja studiranja i opći podaci o studentu.

4.2. Uzorak istraživanja

Istraživanje je provedeno na 339 ispitanika od kojih 238 ispitanika čine žene (70,2%), a 101 ispitanika su muškarci (29,8%) te se može vidjeti da veliku većinu ispitanika čini ženska populacija. Podaci o spolu ispitanika su prikazani na Slici 6.

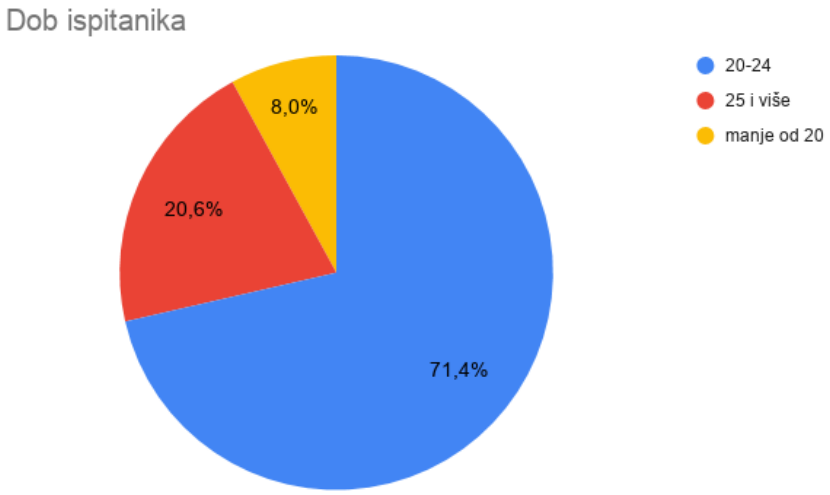
Slika 6. Spol ispitanika



Izvor: izrada autorice

Ciljna skupina ispitanika su studenti u Republici Hrvatskoj. Svi ispitanici su podijeljeni u dobne skupine prema sljedećem rasporedu: manje od 20, 20-24 i 25 i više, prikazane na Slici 7. Najviše ispitanika nalazi se u dobnoj skupini 20-24 godine čak 242 ispitanika (71,4%), dok se najmanji broj ispitanik nalazi u dobnoj skupini manje od 20, njih 27 (8%). U dobnoj skupini 25 i više nalazi se 70 ispitanika (20,6%).

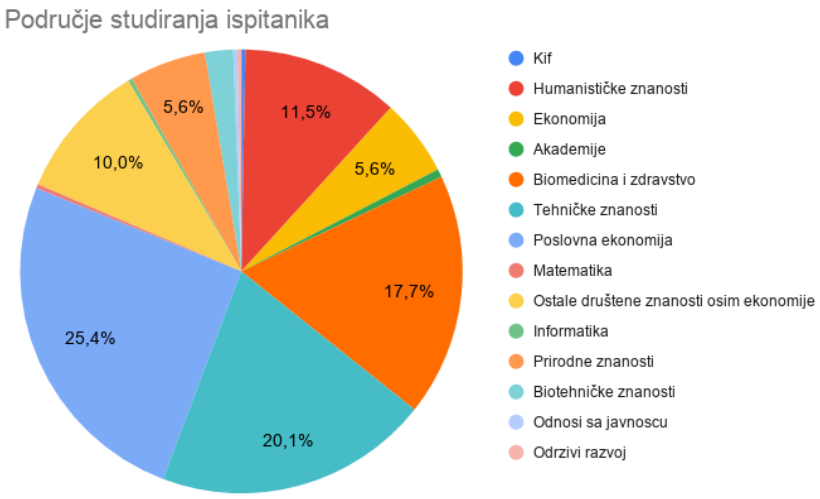
Slika 7. Dob ispitanika



Izvor: izrada autorice

Na Slici 8. prikazana su područja studiranja ispitanika. Od ukupnog broja ispitanika, najveći udio čine studenti poslovne ekonomije njih 86 (25,4%). Slijede ih studenti tehičkih znanosti kojih je ukupno 68 (20,1%), 60 studenata biomedicine i zdravstva (17,7%), 39 studenata humanističih znanosti (11,5%), 34 studenata ostalih društvenih znanosti osim ekonomije (10%), 19 studenata prirodnih znanosti (5,6%), 19 studenata ekonomije (5,6%), 7 studenata biotehničkih znanosti (2,1%) i studenti ostalih područja čiji je broj zanemariv.

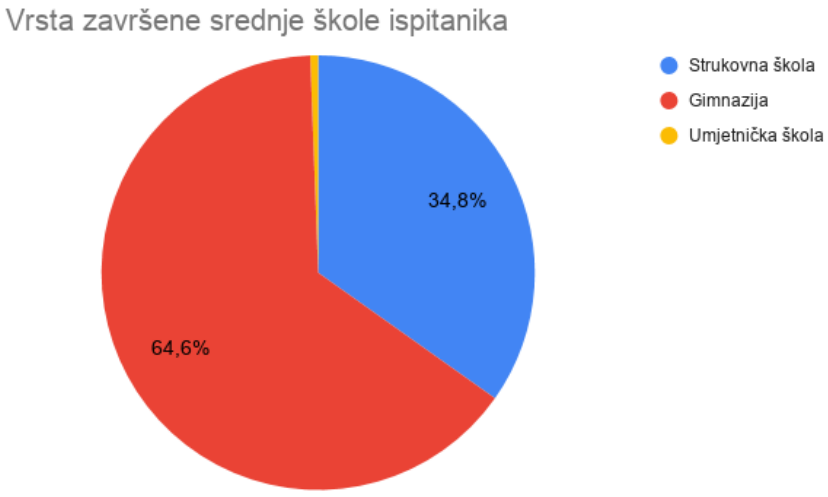
Slika 8. Područje studiranja ispitanika



Izvor: izrada autorice

Slika 9. prikazuje vrstu završene srednje škole ispitanika. Najveći broj ispitanika, njih 219 (64,6%), završio je gimnaziju, strukovnu srednju školu završilo je 118 ispitanika (34,8%), dok su umjetničku školu završila 2 ispitanika (0,6%).

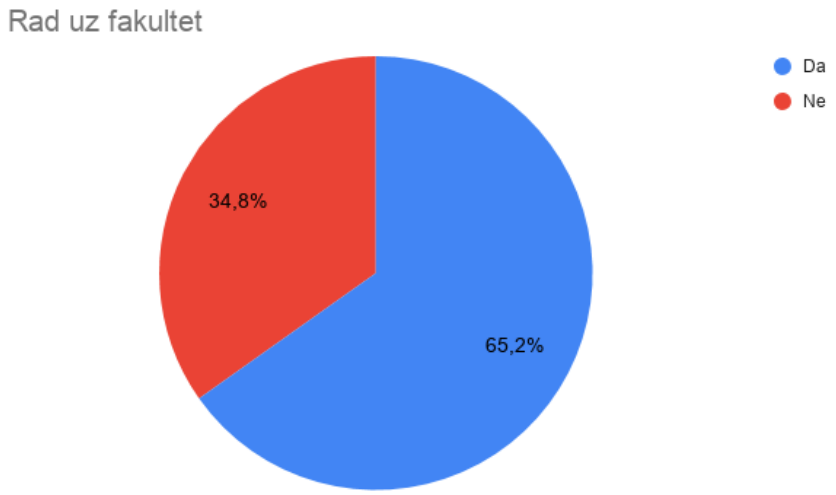
Slika 9. Vrsta završene srednje škole ispitanika



Izvor: izrada autorice

Podaci o broju studenata koji rade uz studiranje su prikazani na Slici 10. Uz studiranje radi ukupno 221 ispitanika (65,2%), dok je 118 ispitanika (24,8%) označilo da ne rade dok studiraju.

Slika 10. Rad uz fakultet



Izvor: izrada autorice

Slika 11. prikazuje podatke o mišljenju studenata o poslovnim prilikama nakon završetka fakulteta. Najveći broj ispitanika, njih 111, smatra da su im poslovne prilike nakon završetka fakulteta prosječne, 89 ispitanika smatra da su dobre, 53 ispitanika misli da su loše, 53 ispitanika misli da su jako dobre, a najmanji broj ispitanika, njih 33, misli da su im poslovne prilike nakon završetka fakulteta odlične.

Slika 11. Mišljenje ispitanika o poslovnim prilikama za zaposlenje nakon završetka studija

Izvor: izrada autorice

4.3. Rezultati istraživanja

Naredne stranice prikazuju rezultate istraživanja o očekivanjima studenata o visini plaće i razlikama u plaćama. Rezultati su iskazani prema područjima studiranja ispitanika. Tablica 2. prikazuje podatke o očekivanjima studenata o plaći nakon završetka fakulteta. Ispitanicima je dana mogućnost jednog odabira danih raspona plaća.

Studenti poslovne ekonomije u većini formiraju svoja očekivanja o početnoj neto plaći nakon završetka fakulteta u rasponu od 4500-6500 kn. Vrlo mali udio (1,16%) studenata očekuje da će im početna neto plaća nakon završetka fakulteta biti manja od 4500 kn, dok 4,65% studenata poslovne ekonomije očekuje više od 8000 kn neto početnu plaću nakon završetka fakulteta. Većina studenata tehničkih znanosti očekuje neto početnu plaću nakon završetka fakulteta u rasponu od 5501-8000 kn, dok nitko od ispitanika ne očekuje da će ista biti manja od 4500 kn. Očekivanja studenata biomedicine i zdravstva o početnoj neto plaći nakon završetka fakulteta u većinskom udjelu su formirana u rasponu 6501-8000 kn (46,67%).

Tek mali udio studenata biomedicine i zdravstva (1,67%) očekuje početnu neto plaću nakon završetka fakulteta maju od 4500 kn, dok njih 11,67% očekuje više od 8000 kn. Većina očekivanja o neto početnoj plaći nakon završetka fakulteta studenata humanističkih znanosti kreće se u rasponu 4500-5500 kn (51,28%), dok 30,77% očekuje neto početnu plaću nakon završetka fakulteta u rasponu 5501-6500 kn. Gotovo neznatan udio studenata humanističkih znanosti (2,56%) očekuje neto početnu plaću nakon završetka fakulteta veću od 8000 kn, dok 7,69% očekuje da će ista biti manja od 4500 kn.

Studenti ostalih društvenih znanosti očekuju u najvećem udjelu (41,18%) početnu neto plaću nakon završetka fakulteta u rasponu 4500-5500 kn. Malo manji udio (32,35%) očekuje neto početnu plaću nakon završetka fakulteta u rasponu 5501-6500 kn, 20,59% očekuje istu u rasponu 6501-8000 kn, dok veću od 8000 kn ne očekuje niti jedan od studenata ostalih društvenih znanosti. Najveći udio studenata prirodnih znanosti (42,11%) očekuje neto početnu plaću nakon završetka fakulteta u rasponu od 5501-6500 kn, 31,58% očekuje istu u rasponu 6501-8000 kn , 21,05% u rasponu 4500-5500 kn, 5,26% očekuje veću od 8000 kn, dok nitko od studenata prirodnih znanosti ne očekuje da će im početna neto plaća nakon završetka fakulteta biti manja od 4500 kn.

Studenti ekonomije svoja očekivanja o neto plaći formiraju najviše u rasponu 5501-6500 kn (36,48%). Najmanje studenata ekonomije (5,26%) očekuje neto početnu plaću nakon završetka fakulteta manju od 4500 kn. Čak 21,05% studenata ekonomije očekuje da će im ista biti veća od 8000 kn, dok neto početnu plaću nakon završetka fakulteta u rasponu 6501-8000 kn očekuje 5,26% studenata. Studenti biotehničkih znanosti u najvećem udjelu (57,14%) očekuju neto početnu plaću nakon završetka fakulteta u rasponu 5501-6500 kn, dok nitko od studenata ne očekuje da će ista biti manja od 4500 kn niti veća od 8000 kn. Njih 28,57% očekuje neto početnu plaću nakon završetka fakulteta u rasponu 6501-8000 kn, a 14,29% očekuje istu u rasponu 4500-5500 kn.

Većina studenata ostalih područja studiranja (42,86%) svoja očekivanja o neto početnoj plaći nakon završetka fakulteta formiraju u rasponu 6501-8000 kn, 28,57% očekuje istu u rasponu 5501-6500 kn, 14,29% očekuje 4500-5500 kn, 14,29% očekuje više od 8000 kn, dok nitko od studenata ostalih područja studiranja ne očekuje manje od 4500 kn.

Tablica 2. Očekivanja studenata o visini neto plaće nakon završetka fakulteta

	Raspon plaća (u kn)				
Područje studiranja	<4500	4500-5500	5501-6500	6501-8000	>8000
Poslovna ekonomija	1,16%	47,67%	36,05%	10,47%	4,65%
Tehničke znanosti	0%	16,18%	37,76%	33,82%	13,24%
Biomedicina i zdravstvo	1,67%	18,33%	21,67%	46,67%	11,67%
Humanističke znanosti	7,69%	51,28%	30,77%	7,69%	2,56%
Ostale društvene znanosti osim ekonomije	5,88%	41,18%	32,35%	20,59%	0%
Prirodne znanosti	0%	21,05%	42,11%	31,58%	5,26%
Ekonomija	5,26%	31,58%	36,84%	5,26%	21,05%
Biotehničke znanosti	0%	14,29%	57,14%	28,57%	0%
Ostala područja studiranja	0%	14,29%	28,57%	42,86%	14,29%

Izvor: izrada autorice

Tablica 3. prikazuje očekivanja studenata nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta. Najviše studenata poslovne ekonomije (47,67%) nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta očekuje da će imati veću neto plaću od 8000 kn. Njih 37,21% očekuje da će ista biti u rasponu 6501-8000 kn, 15,12% u rasponu 5501-6500 kn, dok nitko ne očekuje da će imati manju neto plaću od 5501 kn. Studenti tehničkih znanosti u najvećem udjelu (66,18%) očekuju neto plaću nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta veću od 8000 kn, 26,47% očekuje da će se ista kretati u rasponu 6501-8000 kn, a niti jedan student ne očekuje manju od 4500 kn.

Većinski udio studenata biomedicine i zdravstva (56,67%) očekuje neto plaću nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta veću od 8000 kn, 26,67% očekuje neto plaću u rasponu 6501-8000 kn, 11,67% očekuje 5501-6500 kn, a nitko manju od 4500 kn. Najveći udio studenata humanističkih znanosti (43,59%) svoja očekivanja o visini neto plaće nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta formira u rasponu 6501-8000 kn. Njih 30,77% očekuje istu u rasponu 5501-6500 kn, 10,26% veću od 8000 kn, a nitko od studenata ne očekuje manju od 4500 kn. Očekivanja studenata ostalih društvenih znanosti su u najvećem udjelu (41,18%) u rasponu 6501-8000 kn, ali i veliki udio (32,35%) očekuje neto plaću nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta veću od 8000 kn.

Nitko od studenata ostalih društvenih znanosti ne očekuje manju plaću od 4500 kn. Studenti prirodnih znanosti u najvećem udjelu (42,11%) očekuju neto plaću nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta veću od 8000 kn, 36,84% očekuje istu u rasponu 6501-8000 kn, a nitko ne očekuje manju od 4500 kn. Očekivanja studenata ekonomije su izjednačena te većinskim udjelom očekuju plaću u rasponu 6501 kn i više. Studenti biotehničkih znanosti u najvećem udjelu (57,14%) očekuju neto plaću u rasponu 6501-8000 kn dok studenti ostalih područja studiranja u najvećem udjelu (85,71%) očekuju istu veću od 8000 kn.

Tablica 3. Očekivanja studenata o neto plaći nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta

	Raspon plaća (u kn)				
Područje studiranja	<4500	4500-5500	5501-6500	6501-8000	>8000
Poslovna ekonomija	0%	0%	15,12%	37,21%	47,67%
Tehničke znanosti	0%	2,94%	4,41%	26,47%	66,18%
Biomedicina i zdravstvo	0%	5%	11,67%	26,67%	56,67%
Humanističke znanosti	0%	15,38%	30,77%	43,59%	10,26%
Ostale društvene znanosti osim ekonomije	0%	2,94%	23,63%	41,18%	32,35%
Prirodne znanosti	0%	10,53%	10,53%	36,84%	42,11%
Ekonomija	0%	0%	5,26%	47,37%	47,37%
Biotehničke znanosti	0%	0%	0%	57,14%	42,86%
Ostala područja studiranja	0%	0%	0%	14,29%	85,71%

Izvor: izrada autorice

Tablica 4. prikazuje očekivanja studenata o neto početnoj plaći nakon završetka srednje škole. Nešto više od polovice studenata poslovne ekonomije (52,33%) očekuje da bi imali neto početnu plaću manju od 4500 kn, 39,53% očekuje da bi imali istu u rasponu 4500-5500 kn, 5,81% u rasponu 6501-8000 kn, a 1,16% očekuje da bi imali neto početnu plaću nakon završene srednje škole veću od 8000 kn. Čak 50% studenata tehničkih znanosti očekuje da bi imali neto početnu plaću nakon srednje škole manju od 4500 kn, 33,82% očekuje da bi ista bila u rasponu 4500-5500 kn, 13,24% u rasponu 5501-6000 kn, a njih 2,94% očekuje da bi imali više od 8000 kn.

Više od polovice studenata biomedicine i zdravstva (53,33%) očekuje da bi imali neto početnu plaću nakon srednje škole manju od 4500 kn, dok nitko od studenata ne očekuje da bi imali istu višu od 6500 kn. Studenti humanističkih znanosti u najvećem udjelu (64,10%) očekuju da bi im neto početna plaća nakon srednje škole bila manja od 4500 kn, a nitko ne očekuje da bi imali više od 8000 kn. Velika većina studenata ostalih društvenih znanosti (73,68%) očekuje da bi njihova početna neto plaća nakon srednje škole bila manja od 4500 kn, dok nitko ne očekuje da bi imali veću plaću od 6500 kn.

Kod studenta ekonomije, najveći udio studenata (42,11%) očekuje da bi imali neto početnu plaću nakon srednje škole manju od 4500 kn, dok čak 26,32% studenata očekuje da bi imalo neto početnu plaću nakon srednje škole veću od 8000 kn. Studenti biotehničkih znanosti u najvećem udjelu (57,14%) očekuju da bi im početna neto plaća nakon srednje škole bila u rasponu 4500-5500 kn, dok većina studenata ostalih područja studiranja očekuje da bi im ista bila manja od 4500 kn ili u rasponu 4500-5500 kn.

Tablica 4. Očekivanja studenata o visini neto početne plaće nakon završetka srednje škole

	Raspon plaća (u kn)				
Područje studiranja	<4500	4500-5500	5501-6500	6501-8000	>8000
Poslovna ekonomija	52,33%	39,53%	1,16%	5,81%	1,16%
Tehničke znanosti	50%	33,82%	13,24%	0%	2,94%
Biomedicina i zdravstvo	53,33%	33,33%	13,33%	0%	0%
Humanističke znanosti	64,10%	25,64%	5,13%	5,13%	0%
Ostale društvene znanosti osim ekonomije	58,82%	32,35%	8,82%	0%	0%
Prirodne znanosti	73,68%	21,05%	5,26%	0%	0%
Ekonomija	42,11%	21,05%	10,53%	0%	26,32%
Biotehničke znanosti	14,29%	57,14%	14,29%	14,29%	0%
Ostala područja studiranja	42,86%	42,86%	0%	0%	14,29%

Izvor: izrada autorice

Tablica 5. prikazuje očekivanja studenata o visini neto plaće koju bi imali nakon 5 godina rada sa završenom srednjom školom. Više od polovice studenata poslovne ekonomije (52,33%) očekuje da bi nakon 5 godina rada nakon završene srednje škole imali neto plaću u rasponu 4500-5500 kn, 30,23% očekuje da bi ista bila u rasponu 5501-6500 kn, a manju neto plaću od 4500 kn nakon 5 godina rada nakon srednje škole očekuje da bi imalo 6,98% studenata poslovne ekonomije. Studenti tehničkih znanosti u većini očekuju da bi im se neto plaća nakon 5 godina rada nakon srednje škole kretala u rasponima 4500-5500 kn (39,72%) i 5501-6500 kn (25%).

Očekivanja studenata biomedicine i zdravstva o neto plaći nakon 5 godina rada nakon srednje škole uglavnom su formirana u rasponu 4500-5500 kn (38,33%) i manje od 4500 kn (30%). Nitko od studenata ne očekuje da bi imao plaću veću od 8000 kn. Najveći udio studenata humanističkih znanosti (41,03%) očekuje da bi imali neto plaću nakon 5 godina rada nakon srednje škole u rasponu 4500-5500 kn, dok 25,65% očekuje da bi ista bila manja od 4500 kn.

Studenti ostalih društvenih znanosti u najvećem udjelu (52,94%) očekuju da bi im neto plaća nakon 5 godina rada nakon srednje škole bila u rasponu 4500-5500 kn, 17,65% očekuje da bi ista bila u rasponu 5501-6500 kn, a 17,65% očekuje da bi bila manja od 4500 kn. Kod studenata prirodnih znanosti očekivanja su uglavnom formirana u rasponu 4500-5500 (68,42%), a nitko ne očekuje da bi im neto plaća nakon 5 godina rada nakon srednje škole bila veća od 6500 kn.

Studenti ekonomije jednim dijelom (21,05%) očekuju da bi im neto plaća nakon 5 godina rada nakon srednje škole bila manja od 4500 kn, a drugim dijelom (21,05%) da bi ista čak bila veća od 8000 kn. Očekivanja studenata biotehničkih znanosti su uglavnom formirana u rasponima 4500-5500 kn (28,57%) i 5501-6500 kn (28,57%), dok studenti ostalih područja studiranja u najvećem udjelu (42,86%) očekuju da bi im neto plaća nakon 5 godina rada nakon srednje škole bila u rasponu 4500-5500 kn.

Tablica 5. Očekivanja studenata o visini neto plaće nakon 5 godina rada nakon srednje škole

	Raspon plaća (u kn)				
Područje studiranja	<4500	4500-5500	5501-6500	6501-8000	>8000
Poslovna ekonomija	6,98%	52,33%	30,23%	8,14%	2,33%
Tehničke znanosti	16,18%	39,71%	25%	14,71%	4,41%
Biomedicina i zdravstvo	30%	38,33%	25%	6,67%	0%
Humanističke znanosti	25,65%	41,03%	20,51%	7,69%	5,13%
Ostale društvene znanosti osim ekonomije	17,65%	52,94%	17,65%	8,82%	2,94%
Prirodne znanosti	21,05%	68,42%	10,53%	0%	0%
Ekonomija	21,05%	21,05%	26,32%	10,53%	21,05%
Biotehničke znanosti	14,29%	28,57%	28,57%	14,29%	14,29%
Ostala područja studiranja	0%	42,86%	28,57%	14,29%	14,29%

Izvor: izrada autorice

Tablica 6. prikazuje podatke o vremenskom očekivanju studenata prvog porasta plaće. Kao mogućnost odabira dani su odgovori: nakon 6 mjeseci, nakon 1 godine, nakon 2 godine, nakon 3 godine, više i nemam očekivanja. Više od polovice studenata poslovne ekonomije (55,81%) očekuje da će im prvi porast plaće biti nakon 1 godine, 17,44% ga očekuje nakon 2 godine, a 16,28% nakon 6 mjeseci. Studenti tehničkih znanosti svoja očekivanja formiraju najviše u razdobljima nakon 6 mjeseci (33,82%) i nakon 1 godine (44,12%).

Kod studenata biomedicine i zdravstva veliki udio studenata (28,33%) nema očekivanja o tome kada bi im trebao biti prvi porast plaće, dok ga 30% studenata očekuje nakon 1 godine. Kod najvećeg udjela studenata humanističkih znanosti (53,85%) očekivanja su da će im prvi porast plaće biti nakon 1 godine. Isto mišljenje dijele studenti ostalih društvenih znanosti, njih 35,29%, studenti prirodnih znanosti (47,37%), studenti ekonomije (57,89%), studenti biotehničkih znanosti (42,86%) i studenti ostalih područja studiranja (42,86%).

Tablica 6. Vremensko očekivanje studenata prvog porasta plaće

	Vremensko očekivanje prvog porasta plaće (%)					
Područje studiranja	Nakon 6 mjeseci	Nakon 1 godine	Nakon 2 godine	Nakon 3 godine	Više	Nemam očekivanja
Poslovna ekonomija	16,28%	55,81%	17,44%	3,49%	1,16%	5,81%
Tehničke znanosti	33,82%	44,12%	5,88%	2,94%	2,94%	10,29%
Biomedicina i zdravstvo	10%	30%	13,33%	5%	13,33%	28,33%
Humanističke znanosti	12,82%	53,85%	7,69%	0%	15,38%	10,26%
Ostale društvene znanosti osim ekonomije	8,82%	35,29%	11,76%	14,71%	2,94%	26,47%
Prirodne znanosti	10,53%	47,37%	5,26%	10,53%	5,26%	21,05%
Ekonomija	0%	57,89%	5,26%	10,53%	10,53%	15,79%
Biotehničke znanosti	14,29%	42,86%	14,29%	0%	14,29%	14,29%
Ostala područja studiranja	0%	42,86%	14,29%	28,57%	0%	14,29%

Izvor: izrada autorice

Tablica 7. prikazuje podatke o očekivanjima studenata o porastu plaće nakon 1 godine rada. Dani su sljedeći odgovori kao mogućnost jednog odabira: 1-2%, 3-5%, 6-10%, 10-20% i više od 20%. Studenti poslovne ekonomije u velikom udjelu (45,35%) očekuju da će im plaća nakon 1 godine rada porasti 3-5%, dok 26,67% očekuje porast 6-10%. Kod studenata tehničkih znanosti očekivanja su, uglavnom, da će im plaća nakon 1 godine porasti 3-5% (36,67%), 6-10% (27,94%) i 10-20% (23,53%). Polovica studenata biomedicine i zdravstva (50%) očekuje porast plaće nakon 1 godine 1-2%. Studenti humanističkih znanosti u najvećim udjelima očekuju porast 1-2% (33,33%) i 3-5% (41,03%), dok nitko ne očekuje porast plaće nakon 1 godina rada više od 20%.

Većina studenata ostalih društvenih znanosti očekuje porast 1-2% (32,35%), 3-5% (35,29%) i 6-10% (26,47%). Slična očekivanja imaju i studenti prirodnih znanosti koji očekuju porast plaće nakon 1 godine rada 1-2% (26,32%), 3-5% (36,84%) i 6-10% (21,05%), dok nitko od njih ne očekuje porast više od 20%. Najviše studenata ekonomije očekuje porast od 1-2% (31,58%) te je ista situacija kod studenata biotehničkih znanosti gdje 42,86% studenata očekuje da će im porast plaće nakon 1 godine biti 1-2%.

Tablica 7. Očekivani porast plaće nakon 1 godine rada

	Očekivani porast plaće nakon 1 godine rada (%)				
Područje studiranja	1-2	3-5	6-10	10-20	>20
Poslovna ekonomija	16,28%	45,35%	26,74%	9,30%	2,33%
Tehničke znanosti	10,29%	36,76%	27,94%	23,53%	1,47%
Biomedicina i zdravstvo	50%	30%	10%	6,67%	3,33%
Humanističke znanosti	33,33%	41,03%	17,95%	7,69%	0%
Ostale društvene znanosti osim ekonomije	32,35%	35,29%	26,47%	2,94%	2,94%
Prirodne znanosti	26,32%	36,84%	21,05%	10,53%	0%
Ekonomija	31,58%	15,79%	26,32%	21,05%	5,26%
Biotehničke znanosti	42,86%	0%	57,14%	0%	0%
Ostala područja studiranja	14,29%	28,57%	28,57%	28,57%	0%

Izvor: izrada autorice

Tablica 8. prikazuje podatke o očekivanjima studenata o porastu plaće nakon 5 godina rada. Studenti poslovne ekonomije očekuju u najvećem udjelu (37,21%) da će im plaće nakon 5 godina rada porasti 10-20%, 33,72% studenata očekuje porast 6-10%, a čak 20,93% očekuje da će im plaće nakon 5 godina rada porasti više od 20%. Slična očekivanja imaju i studenti tehničkih znanosti od kojih njih 32,35% očekuje porast 6-10%, 32,35% očekuje porast 10-20% i njih 27,94% očekuje da će im plaće porasti više od 20% nakon 5 godina rada.

Studenti biomedicine najviše su zadržani na očekivanim porastima plaća 3-5% (33,33%) i 6-10% (33,33%), dok su studenati humanističkih znanosti najviše zadržani na očekivanim porastima plaća 3-5% (30,77%) i 10-20% (30,77%). Najveći udio studenata ostalih društvenih znanosti očekuje porast plaće 6-10% (35,29%) i 10-20% (38,24%) nakon 5 godina rada.

Tablica 8. Očekivani porast plaće nakon 5 godina rada

	Očekivani porast plaće nakon 5 godine rada (%)				
Područje studiranja	1-2	3-5	6-10	10-20	>20
Poslovna ekonomija	0%	8,14%	33,72%	37,21%	20,93%
Tehničke znanosti	0%	7,35%	32,35%	32,35%	27,94%
Biomedicina i zdravstvo	3,33%	33,33%	33,33%	16,67%	13,33%
Humanističke znanosti	7,69%	30,77%	25,64%	30,77%	5,13%
Ostale društvene znanosti osim ekonomije	0%	17,65%	35,29%	38,24%	8,82%
Prirodne znanosti	10,53%	15,79%	31,58%	31,58%	10,53%
Ekonomija	10,53%	5,26%	21,05%	36,84%	26,32%
Biotehničke znanosti	0%	28,57%	14,29%	42,86%	14,29%
Ostala područja studiranja	0%	0%	42,86%	14,29%	42,86%

Izvor: izrada autorice

Tablica 9. prikazuje 5 najvažnijih čimbenika prilikom odabira područja studiranja.

Kao najvažnijeg čimbenika prilikom odabira područja studiranja 81% studenata je označilo zanimanje za područje rada. Također, 40,9 % studenata je označilo da su im poslovne prilike za zaposlenje jako bitne kao i brzina pronalaska posla nakon završetka fakulteta kojeg je kao bitnog prilikom odabira područja studiranja označilo 28,1% studenata. Plaću kao jednog od najvažnijeg čimbenika označilo je 27,6% studenata, dok je 15,3% studenata označilo i ugled fakulteta kao važnog čimbenika prilikom odabira područja studiranja.

Tablica 9. 5 najvažnijih čimbenika prilikom odabira područja studiranja

5 najvažnijih čimbenika prilikom odabira područja studiranja
Zanimanje za područje rada
Poslovne prilike za zaposlenje
Brzina pronalaska posla nakon završetka fakulteta
Plaća
Ugled fakulteta

Izvor: izrada autorice

4.4. Zaključak istraživanja

Budući da je anketni upitnik obuhvatio većinom studente koji studiraju u Zagrebu, za sljedeće istraživanje se predlaže da se obuhvate i studenti ostalih većih studentskih gradova kako bi se mogla usporediti razlika u očekivanjima s obzirom da se visine plaća razlikuju ovisno o tržištu rada. Također, u istraživanju su studenti raspoređeni prema područjima studiranja, stoga se predlaže da se u budućem uzorku obuhvate studenti svih fakulteta te da se rasporede i uspoređuju prema očekivanjima studenata pojedinog fakulteta.

Nadalje, u istraživanju je sudjelovao veliki broj ženskih ispitanika u odnosu na broj muških ispitanika što je predstavilo ograničenje daljnjem uspoređivanju očekivanja o visini plaće i razlikama u plaćama ovisno o spolu. Isto tako, većina ispitanika bila je dobne starosti 20-24 godine te nije bilo moguće ispitati razlike u očekivanjima ovisno o dobi ispitanika.

Još jedno ograničenje je bila starost informacija o plaćama u Republici Hrvatskoj prema djelatnostima te se zbog toga nisu mogla usporediti očekivanja ispitanika o plaćama sa realnim plaćama na tržištu rada u njihovom području rada.

5. ZAKLJUČAK

Plaće su nezaobilazna stavka svakog pojedinca i razlog zbog kojeg isti radi. One su sredstvo kojim se zadovoljavaju prvenstveno egzistencijalne potrebe, ali i osobne potrebe pojedinca. Jednako tako, jedan su od glavnih motivatora ljudi za rad. Razlikuju se ovisno o zemlji, tržištu rada, odnosu ponude i potražnje na tržištu rada, ali i ovisno o kompetencijama pojedinca koje posjeduje.

Bitno je razlikovati različite karaktere razlika u plaćama. Postoje razlike općeg karaktera koje nastaju zbog različitosti nacionalnih ekonomija i stanja u gospodarstvu, razlike posebnog karaktera koje nastaju zbog različitosti tržišta rada i razlike individualnog karaktera koje nastaju zbog različitosti kompetencija pojedinca. Republika Hrvatska se prema minimalnoj bruto plaći u srpnju 2019. godine nalazila u skupini zemalja s najmanjom minimalnom bruto plaćom unutar Europske unije te su manju minimalnu bruto plaću imale samo Bugarska, Latvija i Estonija, a od nečlanica Europske unije Albanija, Srbija, Makedonija i Crna Gora. Najviše plaćene osobe u Republici Hrvatskoj su osobe s visokom stučnom spremom.

Očekivanja predstavljaju subjektivna mišljenja pojedinca o budućim događajima, a dijele se na adaptivna i racionalna očekivanja. Adaptivna očekivanja uzimaju u obzir samo informacije o prošlim razdobljima, dok racionalna uzimaju u obzir sve informacije koje su raspoložive o budućim razdobljima. Postoje različite determinante koje utječu na očekivanja o visini plaće, međutim ne mogu se poistovjetiti zbog toga što su očekivanja subjektivna razmišljanja pojedinca. Prema dosadašnjim istraživanjima koja su provedena na uzorku studenata različitih zemalja, zaključilo se da studenti precijenjuju realno stanje na tržištu rada i u većini formiraju očekivanja o visini plaće viša od realne koja je na tržištu rada.

Prema rezultatima provedenog istraživanja na uzorku studenata iz Republike Hrvatske, može se zaljučiti da se očekivanja studenata o početnoj neto plaći nakon završetka fakulteta razlikuju ovisno o području studija, međutim u ukupnom broju ispitanih studenata većina očekuje početnu neto plaću u rasponu 5501-6500 kn..

Uzme li se u obzir da je prosječna mjesečna neto plaća po zaposlenome u 2018. godini u Republici Hrvatskoj iznosila 6242 kn, to su sasvim realna očekivanja studenata koja pokazuju da studenti prate situaciju i kretanje plaće na tržištu rada.

Nadalje, nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta, najveći udio studenata očekuje neto plaću koja će biti veća od 8000 kn. S obzirom da je prema podacima sa Slike 3. prosječna neto plaća za visoku stručnu spremu nešto malo više od 8000 kn, može se zaključiti da studenti realno gledaju na buduće stanje na tržištu rada te prema tome formiraju realistična očekivanja. Međutim, iznimka su studenti humanističkih i ostalih društvenih znanosti osim ekonomije koji, u najvećim udjelima, očekuju neto plaću nakon 5 godina u rasponu 4500-5500 kn što se smatra podcijenjenim očekivanjem.

Kada su u pitanju očekivane neto početne plaće studenata koje bi imali sa završenom srednjom školom, najviše studenata očekuje da bi imali manje od 4500 kn ili 4500-5500 kn. To je realno očekivanje gledajući prema podacima sa Slike 3. koja pokazuje da je prosječna neto plaća osoba sa srednjom stručnom spremom oko 4500 kn. Isto tako, očekivanja studenata o neto plaći nakon 5 godina rada sa završenom srednjom školom su uglavnom zadržana u rasponu 4500-5500 kn te se zaključuje da studenti dobro procijenjuju plaće koje bi imali sa srednjom stručnom spremom.

Očekivanja o porastu plaće su uglavnom realna i većina studenata očekuje prvi porast plaće nakon 1 godine. Najveći broj studenata očekuje da će im plaća nakon 1 godine porasti 1-5% što se smatra realnim očekivanjem s obzirom na to da se radi o razdoblju od 1 godine nakon zaposlenja. Međutim, valja izdvojiti studente biotehničkih znanosti od kojih više od 50% već nakon 1 godine rada očekuje porast plaće 6-10% što se smatra precijenjenim očekivanjem. Kao najbitniji faktor odabira područja studiranja, studenti su naveli zanimanje za isto, dok se plaća izdvaja kao tek četvrti najbitniji faktor odabira.

Zaključno, studenti u Republici Hrvatskoj dosta slično i vrlo realno formiraju očekivanja o visini plaće i razlikama u plaćama. Svjesni su razlika u plaći sa visokom i srednjom stručnom spremom te se prema rezultatima istraživanja može zaključiti da prate stanje na tržištu rada i racionalno, uzimajući u obzir sve dostupne informacije, formiraju svoja očekivanja.

LITERATURA

1. Babić, M. (2003.), *Makroekonomija*, MATE, Zagreb
2. Bahtijarević Šiber, F. (1999.), *Management ljudskih potencijala*, Golden marketing, Zagreb
3. Baiju, K., C., Shamna, T., C. (2019.), Determinants of Wage Differences between the Inmigrant and Local Labourers in the Construction Sector of Kerala, *Economic&Political weekly*, 54(31): 35-43.
4. Benić, Đ. (2014.), Povijest razvoja teorije o odnosu između inflacije i nezaposlenosti, *Ekonomska misao i praksa*, 23(2): 411-430.
5. Bićanić, I., Ivanković, Ž., Kroflin, M. (2018.), Nejednakost plaća u Hrvatskoj 2003. – 2016., *Politička misao,* 55(3): 43-81.
6. Brown, S., Taylor, K. (2013.), Reservation wages, expected wages and unemployment, *Economics Letters*, 119(3): 276-279.
7. Brunello G., Winter Ember, R., Lucifora, C. (2001.), *The Wage Expectations of European College Students*, IZA Discussion Paper No. 299
8. Brunello G., Winter Ember, R., Lucifora, C. (2004.), The Wage Expectations of European Business and Economics Students, *The Journal of Human Resources*, 39(4): 1117-1140.
9. Buble, M. (2006.), *Menadžment*, Ekonomski fakultet Split, Split
10. Buble, M., Bakotić, D. (2013.), *Kompenzacijski menadžment*, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet, Split
11. Buntak, K., Drožđek, I., Kovačić, R. (2013.), Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim resursima, *Tehnički glasnik*, 7(1): 56-63.
12. Cotter, D., A., Hermsen, J., M., Ovadia, S., Vanneman, R. (2001.), The Glass Ceiling Effect, *Social Forces*, 80(2): 655-681.
13. De Paola, M., Lupi, C., Ordine, P. (2001.), *A tale of information and wage expectations*, ISAE, Workig Paper no. 22
14. De Santis, R. (2010.), Theory of Expectations, Encyclopedia, http://bankpedia.org/index.php/en/128-english/t/23382-theory-of-expectations-encyclopedia, pristupljeno: 05.09.2019.
15. Drachs, S., Haywood, L., Schiprowski, A. (2018.), *Job Search with Subjective Wage Expectations*, DIW Berlin, Discussion Paper no. 1725
16. Državni zavod za statstiku – DZS, https://www.dzs.hr/, pristupljeno: 09.08.2019

17. DZS (2018.), Prosječne mjesečne isplaćene neto i bruto plaće prema stupnju stručne spreme i po djelatnostima u 2016, Državni zavod za statistiku – DZS, https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/09-01-03_01_2017.htm, pristupljeno: 09.08.2019.
18. DZS (2018.), Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2016., Državni zavod za statistiku – DZS, https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-01-04_01_2018.htm, pristupljeno: 13.08.2019.
19. Eurostat (2014.), Glossary: Purchasing power standard (PPS), https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Purchasing_power_standard_(PPS), pristupljeno: 01.09.2019
20. Eurostat (2018.), Glossary: Purchasing power parities (PPPs), https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Purchasing_power_parities_(PPPs), pristupljeno: 01.09.2019.
21. Eurostat (2019.), Minimum wage statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#General_overview, pristupljeno: 17.08.2019.
22. Filippin, A., Ichino, A. (2003.), *Gender Wage Gap in Expectations and Realizations*, IZA Discussion Paper No. 825.
23. Frick, B., Maihaus, M. (2016.), The structure and determinants of expected and actual starting salaries of higher education students in Germany: identical or different?, *Education Economics*, 24(4): 374-392.
24. Gale, T. (2019.), Economic Expectation, Encyclopedia, https://www.encyclopedia.com/social-sciences/applied-and-social-sciences-magazines/economic-expectations, pristupljeno: 05.09.2019.
25. Galetić, L. (2013.), *Izabrane teme iz kompenzacijskog menadžmenta*, Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet Zagreb, Zagreb
26. Galetić, L. (2015.), *Kompenzacijski menadžment – upravljanje nagrađivanjem u poduzećima*, Sinergija, Zagreb

27. Henderson, R.,I. (2006.), *Compensation Management in a Knowledge-Based World*, Pearson/Prentice Hall, New Jersy
28. Jerrim, J. (2008.), *Wage Expectations of UK Students: How Do They Vary and Are They Realistic?*, Southampton Statistical Sciences Research Institute, Working Paper no. A08/08.
29. Krznar, I. (2011.), *Analiza kretanja domaće stope inflacije i Phillipsova krivulja*, HNB, Stega tisak, Zagreb
30. Malk, L. (2015.), *Determinants of reservation wages: empirical evidence for Estonia*, Bank of Estonia Working Paper no. 8
31. Milkovich, G. T., Newman, J. M. (2005.), *Plaće i modeli nagrađivanja*, Masmedia, Zagreb
32. Nestić, D. (2009.), Plaće u Hrvatskoj: trendovi, problemi i očekivanja, u: Franičević, V., Puljiz, V. (eds.), *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*, Zagreb, Centar za demokraciju i pravo Milko Tripalo, Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu, 165-195.
33. Poklepović, T. (2017.), *Identifikacija strukture neuronske mreže u mjerenju očekivane inflacije*, Doktorska disertacija, Ekonomski fakultet, Split
34. Robinson, N. (2017.), The Role of Expectations in Economics, https://bizfluent.com/info-8045196-role-expectations-economics.html, pristupljeno: 05.09.2019.
35. Şentürk, İ. (2015.), Determinants of Expected Wages of Unemployed Workers in Turkey, *Modern Economy*, 6(7): 808-815.
36. Spaulding, W., C. (2019.), Wage Differentials, https://thismatter.com/economics/wage-differentials.htm, pristupljeno: 03.09.2019.
37. Varga, J. (2001.), Earnings Expectations and Higher Education Enrolment Decisions in Hungary, *Society and Economy*, 24(1): 121-152.
38. Veselinović, P. (2010.), *Ekonomija*, Univerzitet Singidunum, Fakultet za turistički i hotelijerski menadžment, Beograd, str. 245.
39. Vidaković, N. (2006.), Ekonomska politika i optimalna kontrola-kritika, *Economics*, 13(1): 265-286.
40. Tadin, H. (2007.), *Vrednovanje rada i nagrađivanje učinka*, Hita, Zagreb
41. Tardi, C. (2019.), Rational Expectations Theory, Investopedia, https://www.investopedia.com/terms/r/rationaltheoryofexpectations.asp, pristupljeno: 05.09.2019.
42. Tsoulfidis, L. (2010.), *Competing schools of economic thought*, Springer, Heidelberg

POPIS TABLICA

Tablica 1. Pregled dosadašnjih istraživanja o očekivanjima studenata u pogledu plaće 29
Tablica 2. Očekivanja studenata o visini neto plaće nakon završetka fakulteta 41
Tablica 3. Očekivanja studenata o neto plaći nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta 43
Tablica 4. Očekivanja studenata o visini neto početne plaće nakon završetka srednje škole 45
Tablica 5. Očekivanja studenata o visini neto plaće nakon 5 godina rada nakon srednje škole 47
Tablica 6. Vremensko očekivanje studenata prvog porasta plaće 48
Tablica 7. Očekivani porast plaće nakon 1 godine rada 50
Tablica 8. Očekivani porast plaće nakon 5 godina rada 51
Tablica 9. 5 najvažnijih čimbenika prilikom odabira područja studiranja 52

POPIS SLIKA

Slika 1. Minimalne bruto plaće u srpnju 2019. godine izražene u standardima kupovne moći (PPS) 13
Slika 2. Prosječne godišnje bruto plaće po zaposlenome u pravnim osobama prema odjeljcima u NKD-u 2007. u 2017. i 2018. godini 15
Slika 3. Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća prema stupnju stručne spreme u Republici Hrvatskoj u 2016. godini 16
Slika 4. Prosječne mjesečne neto i bruto plaće prema spolu i područjima djelatnosti NKD-a 2007. u 2016. godini 17
Slika 5. Faktori koji povećavaju očekivanu visinu plaće 25
Slika 6. Spol ispitanika 35
Slika 7. Dob ispitanika 36
Slika 8. Područje studiranja ispitanika 37
Slika 9. Vrsta završene srednje škole ispitanika 37
Slika 10. Rad uz fakultet 38
Slika 11. Mišljenje ispitanika o poslovnim prilikama za zaposlenje nakon završetka studija 39

PRILOG 1.

Poštovani,

Hvala Vam što ste odvojili vrijeme za sudjelovanje u ovom istraživanju. Istraživanje se provodi za potrebe izrade diplomskog rada na Diplomskom sveučilšnom studiju smjera Menadžment na Ekonomskom fakultetu Svučilišta u Zagrebu. Cilj ovog istraživanja je utvrditi i analizirati povezanost očekivanja studenata različitog stupnja obrazovanja o visini plaće i razlikama u plaćama. Sudjelovanje u istraživanju je u potpunosti anonimno i dobrovoljno. Molim Vas da anketu rješavate isključivo ako ste student te da odgovarate iskreno i samostalno. Svi rezultati će biti prikazani isključivo kao zbirni podaci te će se koristiti isključivo u istraživačke svrhe. Hvala Vam unaprijed na trudu i izdvojenom vremenu.

*Obavezno

Koje je Vaše područje studiranja? *

- Poslovna ekonomija
- Ekonomija
- Ostale društene znanosti osim ekonomije
- Humanističke znanosti
- Prirodne znanosti
- Tehničke znanosti
- Biomedicina i zdravstvo
- Biotehničke znanosti
- Akademije
- Ostalo:

Koja je najviša završena razina obrazovanja Vašeg oca? *

- Osnovno obrazovanje
- Srednjoškolsko obrazovanje
- VŠS
- VSS
- Poslijediplomski studij
- Ostalo:

Koja je najviša završena razina obrazovanja Vaše majke? *

- Osnovno obrazovanje
- Srednjoškolsko obrazovanje
- VŠS
- VSS
- Poslijediplomski studij
- Ostalo:

Studirate li isto područje kao Vaš otac? *

- Otac nije studirao
- Da
- Ne

Studirate li isto područje kao Vaša majka? *

- Majka nije studirala
- Da
- Ne

Koju vrstu srednje škole ste završili? *

- Gimnazija
- Strukovna škola
- Umjetnička škola

Kada ste upisali fakultet? *

- 2014./2015. ili ranije
- 2015./2016.
- 2016./2017.
- 2017./2018.
- 2018./2019.
- Ostalo:

Ocijenite Vaše zadovoljstvo akademskim uspjehom do sada prema sljedećoj skali: *

1 2 3 4 5

jako loše odlično

Koji je Vaš prosjek ocjena tijekom dosadašnjeg studiranja? (molim upišite prosjek na dvije decimale) * _____

Koliku neto početnu plaću očekujete nakon završetka studija? *

- <4500 kn
- 4500-5500 kn
- 5501-6500 kn
- 6501-8000 kn
- >8000 kn

Koliku neto plaću očekujete nakon 5 godina rada nakon završetka fakulteta? *

- <4500 kn
- 4500-5500 kn
- 5501-6500 kn
- 6501-8000 kn
- >8000 kn

Koliku neto početnu plaću mislite da biste imali nakon završetka srednje škole? *

- <4500 kn
- 4500-5500 kn
- 5501-6500 kn
- 6501-8000 kn
- >8000 kn

Koliku neto plaću mislite da biste imali nakon 5 godina rada sa srednjom stručnom spremom? *

- <4500 kn
- 4500-5500 kn
- 5501-6500 kn
- 6501-8000 kn
- >8000 kn

Kada očekujete prvi porast plaće nakon zaposlenja? *

- Nakon 6 mjeseci
- Nakon 1 godine
- Nakon 2 godine

- Nakon 3 godine
- Više
- Nemam očekivanja

Koliki iznos porasta plaće očekujete nakon 1 godine rada? *

- 1-2%
- 3-5%
- 6-10%
- 10-20%
- >20%

Koliki iznos porasta plaće očekujete nakon 5 godine rada? *

- 1-2%
- 3-5%
- 6-10%
- 10-20%
- >20%

Kakvo je Vaše mišljenje o poslovnim prilikama za zaposlenje nakon završetka studija *

- Loše
- Prosječne
- Dobre
- Jako dobre
- Odlične

U odnosu na poslovne prilike nakon završetka srednje škole, smatrate da su poslovne prilike nakon završetka studija: *

- Puno gore
- Gore
- Iste
- Bolje
- Puno bolje

Radite li kao student? *

- Da
- Ne

Jeste li zadovoljni trenutnom plaćom za rad koji obavljate? *

- Da
- Ne
- Ne radim kao student

Utječe li Vaša trenutna studentska plaća na buduća očekivanja o visini plaće nakon studija? *

- Da
- Ne
- Ne radim kao student

Kad ste odabirali studij, što je od navedenog bilo presudno za odabir Vašeg trenutnog studija? (mogućnost višestrukog odabira) *

- Blizina
- Troškovi
- Zanimanje za to područje rada
- Poslovne prilike za zaposlenje
- Brzina pronalaska posla nakon završetka
- Plaća
- Preporuka
- Jedino što sam mogao/mogla
- Ugled fakulteta
- Na nagovor
- Ostalo:

Koliko imate godina? *

- manje od 20
- 20-24
- 25 i više

Spol? *

- Muško
- Žensko

ŽIVOTOPIS

OSOBNI PODACI

Ime i prezime:	Ivona Borić
Datum i mjesto rođenja:	24.01.1996., Zagreb
Adresa:	Vincenta iz kastva 6
Mobitel:	095 3734 282
E-pošta:	ivona5253@gmail.com

RADNO ISKUSTVO

veljača 2019. – danas	VM2 cosmetics
	PR & Communication
ožujak 2018. – veljača 2019.	McDonald's
	Rad u restoranu
prosinac 2017. – veljača 2017.	H&M
	Rad u trgovini
lipanj 2017. – listopad 2017.	Illy caffe bar
	Konobarenje
lipanj 2016. – studeni 2018.	BOA promocija
	Promocije proizvoda
siječanj 2015. – veljača 2016.	Hrvatska Pošta
	Unos podataka

OBRAZOVANJE

2018. – danas	Diplomski sveučilišni studij „Menadžment“
	Ekonomski fakultet Zagreb
2014. – 2018.	Sveučilišna prvostupnica ekonomije (univ.bacc.oec.)
	Ekonomski fakultet Zagreb
2010. – 2014.	Druga ekonomska škola Zagreb

VJEŠTINE ZA RAD:

- Dobro poznavanje Ms Office paketa
- strani jezici: izvrsno poznavanje engleskog jezika u govoru i pismu te poznavanje španjolskog jezika u govoru
- komunikacijske i prezentacijske sposobnosti

Ivona Borić, univ. bacc. oec.