

---

---

# ODBOR ZA ZAŠTITU NA RADU

---

---

Zakonska regulativa  
UDDSDNDN

---

Josip Taradi



---

---

# **ODBOR ZA ZAŠTITU NA RADU**

---

---

**Zakonska regulativa  
i istraživanje prakse**

# **IMPRESUM**

---

## **Nakladnik**

EUROPSKO DRUŠTVO INŽENJERA SIGURNOSTI  
THE EUROPEAN SOCIETY OF SAFETY ENGINEERS  
[www.european-safety-engineer.org](http://www.european-safety-engineer.org)

## **Za nakladnika**

prof. dr. sc. Branislav Anđelković

## **Redaktor i urednik**

mr. sc. Josip Taradi

## **Recenzenti**

prof. dr. sc. Branislav Anđelković (Srbija)  
prof. dr. sc. Mirko Markič (Slovenija)  
doc. dr. sc. Jože Šrekl (Slovenija)  
prof. dr. sc. Branko Wasserbauer (Hrvatska)

## **Lektor**

Robert Posavec, prof.

## **Oblikovanje**

Igor Toplak, dipl. ing. graf.  
ACT Printlab d.o.o., Čakovec

## **Tisak**

ACT Printlab d.o.o., Čakovec

## **Naklada**

1000 primjeraka

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 874871.

UDK 331.45:001.89(094.5)(497.5)

**ISBN 978-953-58000-0-2**

---

---

# ODBOR ZA ZAŠTITU NA RADU

---

---

## Zakonska regulativa i istraživanje prakse

---

*Josip Taradi*  
*Nevenka Grošanić*  
*Željka Lalić*  
*Vesna Nikolić*

*Miran Pavlič*  
*Milan Petkovski*  
*Nikolina Smajla*  
*Ana Šijaković*

---

**EUROPSKO DRUŠTVO INŽENJERA SIGURNOSTI**  
**THE EUROPEAN SOCIETY OF SAFETY ENGINEERS**

Zagreb, 2014.

# PREDGOVOR

---

Potaknuti uspješnom provedbom znanstvenoistraživačkog projekta “Istraživanje problematike organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj”, čiji su rezultati dosad u dijelovima prezentirani na više međunarodnih konferencija te objavljeni u više znanstvenih i stručnih časopisa, dok će konceptualni rad biti prezentiran i na XX. svjetskom kongresu zaštite na radu u Frankfurtu, odlučili smo kompletne rezultate istraživanja objaviti u zasebnoj knjizi *Odbor za zaštitu na radu - Zakonska regulativa i istraživanje prakse*.

Istraživanje je početkom 2013. godine proveo istraživački tim u sastavu: Nevenka Grošanić, inf., dipl. ing. sig., Željka Lalić, bacc. ing. sec., prof. dr. sc. Vesna Nikolić, mr. sig. Miran Pavlič, dipl. var. inž., Milan Petkovski, dipl. ing. znr., Nikolina Smajla, univ. spec. oec., Ana Šijaković, dipl. ing. sig., struč. spec. ing. org. i mr. sc. Josip Taradi, dipl. ing. sig. Kao voditelj istraživačkog projekta u Hrvatskoj, zahvaljujem međunarodnom timu stručnjaka i znanstvenika iz četiri države – Slovenije, Hrvatske, Srbije i Makedonije – na izvrsnoj suradnji i doprinosu uspješnoj provedbi istraživačkog projekta.

Istraživanjem su obuhvaćene poslovne organizacije u Hrvatskoj koje imaju više od 50 zaposlenih, a koje po Zakonu o zaštiti na radu imaju obvezu organizacije i rada odbora za zaštitu na radu. Zahvaljujemo svim ispitanicima – stručnjacima za zaštitu na radu i članovima odbora za zaštitu na radu – koji su sudjelovali u istraživanju ispunjavanjem online anketnog upitnika. Time se došlo do dragocjenih rezultata o problematici organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj, uključujući saznanja o profilu poslovne organizacije (poslodavca), profilu stručnjaka za zaštitu na radu člana odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji, osnivanju i organizaciji odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji, ocjenama rada odbora za zaštitu na radu, ocjenama suradnje i podrške radu stručnjaka za zaštitu na radu od članova odbora za zaštitu na radu, ocjenama o stanju sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji i ocjenama prijedloga za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.

Zahvaljujemo nakladniku knjige, Europskom društvu inženjera sigurnosti (The European Society of Safety Engineers), netom osnovanoj međunarodnoj udruzi za područje zaštite, čiji je ovo prvi izdavački projekt. Ovaj je projekt tim značajniji jer su sami autori knjige ujedno inicijatori, osnivači, članovi i predstavnici Europskog društva inženjera sigurnosti.

Posebna zahvala recenzentima knjige: prof. dr. sc. Branislavu Anđelkoviću, prof. dr. sc. Mirku Markiću, doc. dr. sc. Jože Šreklu i prof. dr. sc. Branku Wasserbaueru.

Knjiga na početku donosi osnovni teorijski prikaz korporativnog upravljanja, s posebnostima korporativnih odbora i korporativne društvene odgovornosti, te glavne značaj-

ke upravljanja zaštitom na radu. Potom slijedi prikaz zakonske regulative o odboru za zaštitu na radu i u širem smislu suodlučivanja o zaštiti na radu u poslovnim organizacijama. Dan je prikaz međunarodne pravne regulative, ali i osnovnih zakonskih zahtjeva određenih država. Središnji i glavni dio knjige čini detaljan prikaz rezultata istraživanja, uz opis metodologije istraživanja, raspravu i zaključak.

Vjerujemo da će ovi objavljeni rezultati istraživanja biti dobar temelj široj stručnoj i znanstvenoj raspravi o važnosti odbora za zaštitu na radu te poticaj i model za slična istraživanja.

---

**mr. sc. Josip Taradi, dipl. ing. sig.**  
voditelj istraživačkog projekta i tima

U Čakovcu, 10. ožujka 2014.

# IZ RECENZIJ

“Poslednjih godina, aktuelnost pitanja bezbednosti i zdravlja na radu pokreće brojne rasprave i otvara niz dilema u vezi sa problemima menadžmenta zaštitom na radu. Taklas rizika različite prirode i karaktera koji je zahvatio savremenu civilizaciju dajući joj svojevrsno obeležje “društva rizika”, podrazumeva permanentan rad na poboljšanju performansi zaštite u savremenom poslovnom kontekstu.

Studija pod nazivom “Odbor za zaštitu na radu – zakonska regulativa i istraživanje prakse” od posebnog je značaja sa aspekta utvrđivanja mesta i uloge odbora za zaštitu na radu u savremenom menadžmentu zaštitom. Rukopis u punoj meri prati savremene trendove i zakonske pristupe problematici odbora za zaštitu na radu i sa naučno-stručnog stanovišta razmatra problematiku u ovoj oblasti. Polazeći od teorijskih analiza postojećih činjenica i zakonitosti i rezultata empirijskog istraživanja, autori sumiraju aktuelne probleme i ukazuju na mogućnosti njihovog rešavanja.

Knjiga je rezultat zajedničkog rada više autora na polju unapređivanja bezbednosti i zdravlja na radu u kojoj je predstavljeno obilje rezultata empirijskog istraživanja realizovanog u poslovnim organizacijama Republike Hrvatske. Ovakvo delo prvi put u literaturi obrađuje probleme rada i delovanja odbora za zaštitu na radu na kompletan i sveobuhvatan način. Autori su koristili relevantnu literaturu i zakonske izvore koji se odnose na ovu oblast u Sloveniji, Hrvatskoj, Srbiji i Makedoniji. Materija je obrađena na detaljan način, sa relevantnim i aktuelnim informacijama, prikupljenim na osnovu svetskih, kao i sopstvenih, domaćih iskustava iz “neposredne prakse”, čije prezentiranje daje posebnu vrednost i upotrebljivost ovoj knjizi.

Studija će biti zanimljiva literatura naučnoj i stručnoj javnosti u području bezbednosti radne sredine, ali i široj čitalačkoj publici koja je sklona preispitivanju odnosa prema postojećem i negovanju novog životnog stila holističke bezbednosne i radno-tehničke kulture. Iz tih razloga se ovaj rukopis, jedinstven po širini, sveobuhvatnosti i značaju naučnog zahvata u našoj savremenoj teoriji, predlaže za objavljivanje kao naučna monografija kako bi postao dostupan široj naučnoj i stručnoj javnosti, ali i svim ostalim subjektima koji se posredno ili neposredno bave ovom problematikom.”

---

**prof. dr. sc. Branislav Anđelković**

redoviti profesor

Fakultet zaštite na radu, Univerzitet u Nišu, Srbija  
predsjednik The European Society of Safety Engineers

“Organiziranje odbora za varstvo pri delu v podjetju ali drugi organizaciji je eden izmed najbolj učinkovitih načinov za izboljšanje kakovosti dela in uspešnosti organizacije, kot podlage za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj.

Avtorji monografije najprej opišejo aktualne družbene priložnosti (OZN, MOD, ISO, EU) in zakonodajne podlage za organiziranje odbora za varstvo pri delu v izbranih državah (Hrvaški, Makedoniji, Sloveniji in Srbiji). Nato predstavijo izide iz empirične raziskave o organiziranosti in delovanju odborov za varstvo pri delu, ki prinaša dovolj novih, originalnih in zanimivih spoznanj za teorijo in prakso. Zahvaljujem se avtorjem znanstvene monografije, da so mi zaupali recenzirati njihovo delo in na ta način omogočili priti do novih teoretičnih in praktičnih spoznanj. Prepričan sem, da bo vsak bralec v njej pridobil dovolj koristnih informacij za njegov prispevek k boljši varnosti pri delu in kakovosti življenja vseh nas.”

---

**prof. dr. sc. Mirko Markič**

redoviti profesor

Fakulteta za management Koper, Univerza na Primorskem, Slovenija

“Avtorji se lotevajo odlične teme, kim meri skozi delovanje odbora za zaščito na radu varnostno kulturo v podjetjih na Hrvaškem. S predstavitvijo predpisov doma in po svetu so postavili dobro platformo za svoje raziskovalno delo. Veliko število citiranih del govori o široko zasnovani raziskavi. Količina in način zbiranja podatkov sta omogočila tudi dobro statistično raziskavo, kjer se rezultati gibljejo znotraj dovolj velike statistične zanesljivosti trditev. Zbrani podatki omogočajo še kakšno poglobljeno statistično analizo.

Rezultati ankete odkrivajo najmočnejše subjekte vpliva na politiko varnosti v podjetju, kar je pričakovani rezultat. Hkrati pa je raziskava navodilo podjetnikom in vodstvom podjetja, kako izboljšati stopnjo varnosti, kdo jim bo pri tem v največjo pomoč. Zatto monografija zasluži vso pohvalo kot dobra raziskava in odličen prikaz rezultatov, ki jih je mogoče v praksi uporabiti.”

---

**doc. dr. sc. Jože Šrekl**

docent

Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost

Univerza v Ljubljani, Slovenija

dopredsednik The European Society of Safety Engineers



“Monografija je rezultat rada skupine autora koji su, svatko u svom području, dali doprinos kvaliteti istraživanja i cijelog djela. Odličan je primjer kvalitetne međunarodne suradnje stručnjaka iz područja sigurnosti i ekonomije koja je rezultirala novim znanstvenim spoznajama iz područja menadžmenta zaštite na radu.

Autori su koristili velik broj relevantne znanstvene i stručne literature kojom je potkrijepljen teorijski dio knjige te stvorena podloga za znanstveno istraživanje aktualne problematike kroz usporedbu prakse i zakonske regulative u Hrvatskoj, Sloveniji, Srbiji i Makedoniji.

Rezultati ovog iscrpnog međunarodnog istraživanja prezentiranog u monografiji zasigurno će biti korisni znanstvenoj i stručnoj javnosti te studentima, ali i polazište za daljnja istraživanja složenog i dinamičnog područja.”

---

**prof. dr. sc. Branko Wasserbauer**  
redoviti profesor  
dekan Veleučilišta u Karlovcu, Hrvatska

# SADRŽAJ

<b>1. Korporativno upravljanje.....</b>	<b>2</b>
1.1. Korporativno upravljanje i korporativni odbori.....	2
1.1.1. Uvod u korporativno upravljanje.....	2
1.1.2. Korporativni odbori.....	4
1.2. Korporativna društvena odgovornost.....	6
1.2.1. Uvod u društveno odgovorno poslovanje.....	6
1.2.2. Međunarodne norme za društveno odgovorno poslovanje.....	9
1.3. Upravljanje zaštitom na radu i odbor za zaštitu na radu.....	12
1.3.1. Znanstveno i stručno definiranje sigurnosti i zaštite na radu.....	12
1.3.2. Upravljanje zaštitom na radu.....	15
1.3.3. Odbor za zaštitu na radu - pregled istraživanja.....	20
<b>2. Zakonska regulativa o odboru za zaštitu na radu i suodlučivanju o zaštiti na radu u poslovnim organizacijama.....</b>	<b>24</b>
2.1. Međunarodna pravna regulativa.....	24
2.2. Zakonska regulativa u Hrvatskoj.....	27
2.3. Zakonska regulativa u Sloveniji.....	29
2.4. Zakonska regulativa u Srbiji.....	30
2.5. Zakonska regulativa u Makedoniji.....	32
<b>3. Istraživanje problematike organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj.....</b>	<b>34</b>
3.1. Metodologija istraživanja.....	34
3.1.1. Istraživački problem.....	34
3.1.2. Cilj istraživanja.....	34
3.1.3. Hipoteze.....	34
3.1.4. Zadaci.....	35
3.1.5. Metode.....	35
3.1.6. Određivanje uzorka istraživanja.....	37
3.1.7. Provedba istraživanja.....	38
3.1.8. Reprezentativnost uzorka istraživanja.....	38
3.2. Rezultati istraživanja.....	39
3.2.1. Profil poslovne organizacije (poslodavca).....	39
3.2.2. Profil stručnjaka za zaštitu na radu člana odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.....	43
3.2.3. Osnivanje i organizacija odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.....	46
3.2.4. Ocjena rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.....	50
3.2.5. Stanje sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji.....	76

3.2.6. Prijedlozi za unapređenje rad odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji ...	78
3.2.7. Korelacije.....	83
3.3. Rasprava.....	84
3.4. Zaključak.....	86
<b>4. Literatura.....</b>	<b>90</b>
Sažetak.....	94
Резиме.....	96
Summary.....	98
Zusammenfassung.....	100
Bilješka o autorima.....	102
<b>Prilog</b>	
Anketni upitnik (za online anketu) - Istraživanje problematike organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj.....	107

# POPIS TABLICA

---

Tablica 1. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu .....	39
Tablica 2. Sjedište poslovne organizacije u županiji .....	40
Tablica 3. Glavna djelatnost poslovne organizacije .....	41
Tablica 4. Organizacija rada poslovne organizacije .....	42
Tablica 5. Spol .....	43
Tablica 6. Dobna skupina .....	43
Tablica 7. Razina stručne spreme .....	44
Tablica 8. Smjer stručne spreme .....	45
Tablica 9. Znanja iz područja menadžmenta .....	46
Tablica 10. Osnivanje odbora za zaštitu na radu .....	46
Tablica 11. Vremenski period osnivanja i rada odbora za zaštitu na radu .....	47
Tablica 12. Uređivanje postupka izbora članova odbora za zaštitu na radu .....	48
Tablica 13. Predsjednik odbora za zaštitu na radu .....	48
Tablica 14. Održavanje redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu .....	49
Tablica 15. Održavanje izvanrednih sjednica (u slučaju smrtne ili kolektivne ozljede na radu) odbora za zaštitu na radu .....	49
Tablica 16. Ocjena redovitosti poslodavaca ili njegovog ovlaštenika na sjednicama odbora za zaštitu na radu .....	50
Tablica 17. Ocjena redovitosti stručnjaka za zaštitu na radu na sjednicama odbora za zaštitu na radu .....	51
Tablica 18. Ocjena redovitosti povjerenika za zaštitu na radu ili njihovog koordinatora na sjednicama odbora za zaštitu na radu .....	52
Tablica 19. Ocjena redovitosti specijalista medicine rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu .....	53
Tablica 20. Ocjena redovitosti inspektora rada i zaštite na radu na sjednicama odbora za zaštitu na radu .....	54
Tablica 21. Usporedba ocjena redovitosti članova na sjednicama odbora za zaštitu na radu .....	55
Tablica 22. Ocjena doprinosa poslodavca ili njegovog ovlaštenika radu odbora za zaštitu na radu .....	56
Tablica 23. Ocjena doprinosa stručnjaka za zaštitu na radu odboru za zaštitu na radu .....	57
Tablica 24. Ocjena doprinosa povjerenika radnika za zaštitu na radu ili njihovog koordinatora radu odbora za zaštitu na radu .....	58
Tablica 25. Ocjena doprinosa specijalista medicine rada radu odbora za zaštitu na radu .....	59
Tablica 26. Ocjena doprinosa inspektora rada i zaštite na radu radu odbora za zaštitu na radu .....	60
Tablica 27. Usporedba ocjena doprinosa članova radu odbora za zaštitu na radu .....	61

Tablica 28. Ocjena planiranja primjene pravila zaštite na radu .....	62
Tablica 29. Ocjena nadziranja primjene pravila zaštite na radu .....	63
Tablica 30. Ocjena planiranja i nadziranja obavješćavanja iz zaštite na radu .....	64
Tablica 31. Ocjena planiranja i nadziranja obrazovanja iz zaštite na radu .....	65
Tablica 32. Ocjena vođenja politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti .....	66
Tablica 33. Ocjena poticanja stalnog unapređivanja zaštite na radu.....	67
Tablica 34. Ocjena sudjelovanja pri izradi procjene opasnosti.....	68
Tablica 35. Ocjena doprinosa ekonomičnosti i uspješnosti ukupnog poslovanja organizacije.....	69
Tablica 36. Usporedba ocjena doprinosa odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji.....	70
Tablica 37. Ocjena suradnje i podrške poslodavca (uprave) stručnjaku za zaštitu na radu.....	71
Tablica 38. Ocjena suradnje i podrške povjerenika radnika za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu .....	72
Tablica 39. Ocjena suradnje i podrške specijalista medicine rada stručnjaku za zaštitu na radu .....	73
Tablica 40. Ocjena suradnje i podrške inspektora rada i zaštite na radu stručnjaku za zaštitu na radu .....	74
Tablica 41. Usporedba ocjena suradnje i podrške članova odbora za zaštitu na radu stručnjaka za zaštitu na radu .....	75
Tablica 42. Ocjena zadovoljstva stručnjaka za zaštitu na radu financijskim investiranjem poslodavca u zaštitu na radu .....	76
Tablica 43. Ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji .....	77
Tablica 44. Kaznene odredbe u Zakonu o zaštiti na radu za neosnivanje i neredoviti rad odbora za zaštitu na radu .....	78
Tablica 45. Obvezno sudjelovanje inspektora rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu barem jednom godišnje.....	79
Tablica 46. Mogućnost da stručnjaci za zaštitu na radu kao ovlaštene fizičke osobe budu članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama koje nemaju zaposlenog stručnjaka za zaštitu na radu .....	80
Tablica 47. Obvezno donošenje strateškog višegodišnjeg plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.....	81
Tablica 48. Obvezno donošenje godišnjeg operativnog i financijskog plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.....	82



# 1.

---

## Korporativno upravljanje

---

# 1. Korporativno upravljanje

## 1.1. Korporativno upravljanje i korporativni odbori

### 1.1.1. Uvod u korporativno upravljanje

Korporativno je upravljanje (engl. Corporate Governance) u središtu promatranja suvremenog menadžmenta, koji naglašava važnost dobrog upravljanja u cilju postizanja razvoja poduzeća i dotoka kapitala.<sup>1</sup>

Prema nekim izvorima, razmišljanja o korporativnom upravljanju sežu u 18. stoljeće, točnije 1776. godinu kada je Adam Smith napisao svoje djelo Bogatstvo naroda, prvu cjelovitu knjigu o ekonomiji, u kojoj je, između ostalog, naglašavao kako osobe koje upravljaju poduzećem ne mogu dovoljno kvalitetno brinuti o poduzeću kao što to rade sami vlasnici. Budući da je naglasio važnost vlasništva za upravljanje poduzećem, ne čudi što su se kasnije razvijale teorije koje su objašnjavale važnost vlasništva za poslovanje poduzeća.

Jedna od takvih teorija jest *agencijska teorija* čije su temelje postavili Jensen i Meckling 1976. godine, a koja objašnjava probleme koji nastaju prijenosom funkcije upravljanja poduzeća s vlasnika na drugu osobu ili više njih kada poduzeće preraste u veliko poduzeće. Njome se objašnjava odnos između vlasnika (principala), koji angažira drugu stranu (agenta) da za njega obavi određeni posao, ali joj dodijeli i određene ovlasti odlučivanja<sup>2</sup>, i druge strane. Razvijena je s ciljem razvoja mehanizama rješavanja navedenih problema. Prema agencijskoj teoriji, vlasnici velikih poduzeća za upravljanje angažiraju menadžere ukoliko nemaju potrebnih znanja ili sposobnosti upravljanja, čime dolazi do prijenosa funkcije upravljanja na drugu osobu ili više njih te se naglašava sukob interesa između ključnih dionika u poslovanju poduzeća.

Vlasnik za upravljanje angažira agenta koji za obavljanje posla dobiva nagradu, što za principala predstavlja trošak. Teorija pretpostavlja da ukoliko postoji agent u poduzeću, bogatstvo principala neće biti maksimizirano zato što agent i principal imaju različite ciljeve, različiti pristup informacijama i različitu sklonost riziku<sup>3</sup>. Ciljevi vlasnika se ogledaju u maksimiziranju vrijednosti imovine, odnosno ostvarivanju što većeg profita kako bi se omogućio veći povrat na uložena sredstva uz optimalno prihvaćanje rizika. Menadžer u poduzeću je agent plaćen za posao koji obavlja, ali i osoba koja upravlja

<sup>1</sup> Cerovac, M.: Rječnik pojmova prava i politike tržišnog natjecanja i srodnih područja, TEB, Zagreb, 2004.

<sup>2</sup> Jensen, M. C., Meckling, W. H.: Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, Journal of Financial Economics, October, V. 3, No. 4, 1979., p. 309.

<sup>3</sup> Tipurić, D., i suradnici: Korporativno upravljanje, Sinergija, Zagreb, 2008.



rizicima poslovanja te je odgovorna za zaštitu interesa vlasnika. Suprotstavljeni interesi vlasnika i menadžera, prema teoriji agenata, postoje onda kada menadžeri, kojima je cilj povećati vlastitu korist, ne djeluju u interesu vlasnika.

Ozbiljniji razvoj teorije o korporativnom upravljanju nakon agencijske teorije započinje 1932. godine radom autora Berle i Means<sup>4</sup>, koji modernu korporaciju definiraju kao oblik poduzeća u kojem vlasnici nisu odgovorni za obveze koje poduzeće može stvoriti, odnosno povezuju korporaciju s ograničenom odgovornošću poslovanja. Naglasili su i važnost odvajanja vlasničke funkcije od funkcije upravljanja resursima poduzeća. Korporativno se upravljanje u praktičnom smislu počinje razvijati nakon Drugog svjetskog rata, nastankom modernih korporacija, odnosno od 1950. do 1970. godine kada raste broj poduzeća i financijskih institucija<sup>5</sup>.

Poslovni rječnik definira korporativno upravljanje kao okvir pravila i prakse kojima odbor direktora osigurava odgovornost, pravednost i transparentnost u odnosu poduzeća sa svim dionicima (vlasnicima, kupcima, menadžmentom, zaposlenicima, vlastima i zajednicom)<sup>6</sup>. Prema Tipuriću<sup>7</sup>, korporativno upravljanje podrazumijeva sustav nadzornih mehanizama kojima svi dobavljači ključnih inputa trebaju osigurati povrate na svoja ulaganja u korporaciji, ne ugrozivši dugoročni opstanak i prosperitet. Korporacijski vrh koji obuhvaća nadzorne odbore, menadžerski tim i upravu, svojom kvalitetom upravljanja i nadzora direktno doprinosi uspješnijem funkcioniranju poduzeća, ali i stvaranju bolje predodžbe investitora o poslovanju.

Korporativno se upravljanje bavi upravljačkim strukturama i procesima u poslovnim sustavima, odnosno obuhvaća interdisciplinarni pristup u rješavanju konkretnih pitanja s kojima se menadžment susreće u praksi. Korporativno upravljanje uključuje skup odnosa između menadžmenta, odbora, dioničara i interesno-utjecajnih skupina poduzeća. Ono uređuje sustav upravljanja i nadzora, stvara okvir za postizanje dugoročnih i kratkoročnih korporativnih ciljeva te okvir za određivanje načina (sredstava) njihovog ostvarenja.<sup>8</sup> Korporativno je upravljanje izuzetno važno jer korporacijama daje usmjerenja za unapređenje poslovanja i stjecanje profita. Poseban je naglaskom stavljen na poduzeća koja imaju odvojenu vlasničku i upravljačku strukturu. Budući da se uglavnom radi o velikim poduzećima koja imaju veliki broj interesnih skupina (stakeholdera), kvalitetnim ih je upravljanjem potrebno zadovoljiti u što većem broju. Ukoliko je riječ o dioničkom društvu, naglasak je na zaštiti dioničara. Posljedice za-

---

<sup>4</sup> Berle, A. A. and Means, G. C.: *The Modern Corporation and Private Property*, New York: MacMillan Publishing Co, 1932.

<sup>5</sup> Dropulić Ružić, M.: *Korporativno upravljanje u hotelskim poduzećima – Slučaj Hrvatske*, *Ekonomski misao i praksa*, No. 1, lipanj, 2011., str. 173.

<sup>6</sup> *Business Dictionary*, [www.businessdictionary.com](http://www.businessdictionary.com) (31.01.2014.)

<sup>7</sup> Tipurić, D., i suradnici: *Korporativno upravljanje*, Sinergija, Zagreb, 2008.

<sup>8</sup> Tipurić, D. i suradnici: *Promjene vrhovnog menadžmenta i korporativno upravljanje*, Sinergija, Zagreb, 2011.

dovoljstva dioničara jesu stvaranje boljeg imidža te boljih pretpostavki za privlačenje novih investicija i postizanje konkurentne prednosti.<sup>9</sup>

Širenje dobre prakse korporativnog upravljanja podrazumijeva da će poslovna zajednica prepoznati važnost i korisnost korporativnog upravljanja, posebno u područjima kao što su dostupnost i cijena kapitala, povećanje efikasnosti poslovanja, unapređenje poslovne strategije kvalitetnijim djelovanjem nadzornog odbora, jačanje reputacije i povjerenja interesnih skupina i drugo.<sup>10</sup>

### 1.1.2. Korporativni odbori

Kako bi se postigli navedeni ciljevi korporativnog upravljanja te zadovoljili interesi svih dionika, razvijeni su mehanizmi korporativnog upravljanja. U teoriji se oni uglavnom dijele na interne i eksterne. Najvažniji interni mehanizmi jesu odbori, naknade menadžerima, koncentracija vlasništva, odnos s interesno-utjecajnim skupinama te korporativno izvještavanje.

Tradicionalna teorija korporativnog upravljanja naglašava važnost formiranja odbora kao osnovnog upravljačkog mehanizma. Nadzorni odbori ili odbori direktora imaju ključnu ulogu u upravljanju jer pružaju sigurnost ulagačima, osiguravajući pravilno informiranje i kontrolu poslovanja. Odbor je pritom organizacijski instrument putem kojeg dioničari utječu na ponašanje menadžera kako bi osigurali upravljanje poduzećem u vlastitom interesu. Odbor se osniva i zbog podjele prava, odgovornosti i obveza između uprave i nadzornog odbora, a s ciljem olakšavanja procesa korporativnog upravljanja, smanjivanja transakcijskih troškova i povećanja efikasnosti upravljanja.

U suvremenim korporacijama postoji tendencija osnivanja specijaliziranih pododborna u okviru odbora direktora, a koji odboru direktora olakšavaju vršenje dužnosti. Obično se osnivaju odbor vanjskih direktora, izvršni odbor, odbor za nagrađivanje, revizijski odbor ili odbor za imenovanja.

Odbor čini trajno ili privremeno oformljena grupa ljudi koja se formira za izvršenje nekog zadatka ili upravljanje nekim tipom aktivnosti kao što su, primjerice, koordinacija i integracija, alokacija resursa, predlaganje i donošenje odluka. U poduzećima su odbori tradicionalni oblik grupa uspostavljen organizacijskom strukturom<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Dropulić Ružić, M.: op. cit., str. 174.

<sup>10</sup> Račić, D., Cvijanović, V.: Stanje i perspektive korporativnog upravljanja u Republici Hrvatskoj: primjer javnih dioničkih društava, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, Vol. 4, No. 1, prosinac 2006., str. 208

<sup>11</sup> Jurković, P. i ostali: Poslovni rječnik, Masmedia, Zagreb, 1995.

U okviru korporativnog upravljanja promatraju se funkcije i poslovanje odbora direktora. Ipak, pojam odbora sam po sebi puno je širi pojam. Prema Wehrichu i Koontzu<sup>12</sup>, odbor obuhvaća skupinu ljudi kojoj je dodijeljen neki zadatak, odnosno skupinu osoba kojoj se povjerava neko pitanje u cilju informiranja, razmjene mišljenja ili odlučivanja.

U teoriji postoje dva osnovna oblika korporativnog upravljanja: angloamerički ili jednorazinski te kontinentalni (europski) ili dvorazinski sustav. U jednorazinskom sustavu nadzor nad poslovanjem društva obavljaju neizvršni direktori, koji zajedno s izvršnim direktorima sjede u jedinstvenom odboru direktora, dok u dvorazinskom sustavu funkciju nadzora obavlja nadzorni odbor, a uprava vodi operativno poslovanje društva.<sup>13</sup> Nadzorni je odbor, dakle, karakterističan za dvorazinski sustav upravljanja, a jedna od njegovih vodećih uloga jest povezivanje interesnih skupina te održavanje njihovih formalnih i neformalnih odnosa.

Dvorazinski model korporativnog upravljanja koristi se u europskim zemljama te zemljama u tranziciji, odnosno zemljama u kojima postoji slabije razvijeno tržište kapitala te gdje je kontrola poslovanja korporacija koncentrirana u malom broju značajnih investitora koji mogu kontrolirati rad menadžmenta. Ovaj je model upravljanja inkorporiran u OECD-ove principe korporativnog upravljanja<sup>14</sup> prema kojima odbori imaju nekoliko zadaća: birati i kontrolirati menadžment, upravljati potencijalnim interesima menadžmenta i ostalih interesnih skupina, osigurati integritet sustava računovodstvenog i financijskog izvještavanja te razviti sustave kontrole kojima se prati usklađenost poslovanja sa zakonima i relevantnim standardima.

Radi lakšeg upravljanja društvom, nadzorni odbor može imenovati pododbore (korporativne odbore) koji mogu kvalitetnije obavljati poslove, donositi odluke i rješavati probleme iz pojedinih područja poslovanja. Moderni se trendovi korporativnog upravljanja u Europi odnose upravo na formiranje specifičnih odbora za pojedine elemente poslovanja, koji su ključni za ukupno vodstvo poslovne organizacije, ali i za ulogu poslovnih organizacija u društvu<sup>15</sup>, <sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> Wehrich, H., Koontz, H.: Menedžment, 10. izdanje, MATE, Zagreb, 1994.

<sup>13</sup> Tušek, B., Filipović, D., Pokrovac, I.: Uloga revizijskog odbora u povećanju eksternih i internih mehanizama korporativnog upravljanja, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, Vol. 6, No.1, prosinac 2008., str. 224.

<sup>14</sup> OECD: The Board of Directors: Composition, Structure, Duties and Powers, Company Law Reform in OECD Countries, A Comparative Outlook of Current Trends, Stockholm, Sweden, 7-8 December 2000

<sup>15</sup> Carver, J., Oliver, C.: Korporacijski odbori koji stvaraju vrijednost, Mate, Zagrebačka škola ekonomije i menadžmenta, Zagreb, 2004.

<sup>16</sup> Charan, R.: Boards at work: How Corporate Boards Create Competitive Advantage, Jossey-Bass, San Francisco, 1998.

## 1.2. Korporativna društvena odgovornost

### 1.2.1. Uvod u društveno odgovorno poslovanje

Menadžment je jedna od najvažnijih ljudskih aktivnosti, tvrde Wehrich i Koontz<sup>17</sup>, dajući i njegovu osnovnu definiciju prema kojoj je menadžment “proces oblikovanja i održavanja okruženja u kojem pojedinci, radeći zajedno u skupinama, efikasno ostvaruju odabrane ciljeve”. Pri tome menadžeri na svim organizacijskim razinama izvršavaju menadžerske funkcije planiranja, organiziranja, kadrovske popunjavanja, vođenja i kontroliranja. Menadžment se može primijeniti u bilo kojoj vrsti organizacije s ciljem stvaranja viška, što pretpostavlja učinkovitost i efikasnost. No, isti autori naglašavaju da misija poduzeća u suvremenom svijetu ne može biti isključivo ekonomska te među vanjskim okruženjima poduzeća naglašavaju društveno okruženje koje je “sastavljeno od stavova, želja, očekivanja, stupnjeva inteligencije i obrazovanja, vjerovanja i običaja ljudi u određenoj skupini ili društvu”. Sustav određenih društvenih vrijednosti postavlja pred menadžment imperativ “korporativne društvene odgovornosti”, odnosno svjesnosti poduzeća za “posljedice njezina djelovanja na društvo”. Stoga menadžment mora težiti uspostavi okruženja koje će pogodovati poduzeću, pojedincima i društvu.

Prema Druckeru<sup>18</sup>, “poduzeća su kao i institucije javnih službi, organi društva. Ne postoje zbog sebe samih, već da bi ispunili određenu društvenu svrhu i zadovoljili specifične potrebe društva, zajednice ili pojedinca”. Ona, dakle, nisu ciljevi sami po sebi, već “sredstva” i moraju dati svoj doprinos “kvaliteti života” suvremenog čovjeka i zajednice. Tako društvena odgovornost spada među najvažnije dimenzije menadžmenta.

Određujući važnost “intelektualnog kapitala” u suvremenoj “ekonomiji znanja”, Edvinsson<sup>19</sup> zaključuje da “ono što dobre tvrtke razlikuje od ostalih njihova je mogućnost stvaranja održive vrijednosti”. Takva vrijednost ima značaj za poduzeće, ali i društvo u cjelini.

S obzirom na mogućnosti različitih tumačenja doprinosa menadžmenta i poduzeća “društvenoj dobrobiti”, a nepostojanja krutih pravila, Kreitner<sup>20</sup> utvrđuje “deset zapovijedi društvene odgovornosti poduzeća”, a to su:

1. Poduzimanje korektivnih akcija prije nego što se to izričito zahtijeva.
2. Rad s građanima i društvenim grupama na rješavanju zajedničkih problema.
3. Rad na uspostavi industrijskih normi i propisa.
4. Javno priznavanje grešaka od strane menadžmenta.

<sup>17</sup> Wehrich, H, Koontz, H.: Menadžment, Mate, Zagreb, 1998., str. 4, 66

<sup>18</sup> Drucker, P.: Najvažnije o menadžmentu, M.E.P. Consult i dr., Zagreb, 2005., str. 23-25

<sup>19</sup> Edvinsson, L.: Korporacijska longituda, Navigacija ekonomijom znanja, Difero, Zagreb, 2003., str. 143

<sup>20</sup> Kreitner, R: Management, Houghton Mifflin, Boston, 1989., p. 723

5. Uključivanje u prikladne socijalne programe.
6. Pomaganje u rješavanju problema zaštite okoliša.
7. Praćenje promjena u društvenoj okolini.
8. Uspostava i poštivanje korporacijskih pravila ponašanja.
9. Prihvatanje javnih normi o socijalnim pitanjima.
10. Nastojanje k ostvarivanju profita na stalnoj osnovi.

Osjećaj za društvenu odgovornost i njezin razvoj postaju važan segment strateškog menadžmenta zbog toga što on mora organizirati poduzeće tako da može adekvatno odgovoriti svim zahtjevima i očekivanjima svoje stalno promjenjive okoline. Upravo “proces strateškog menadžmenta započinje analizom okoline koja obuhvaća monitorinig, evaluiranje i diseminaciju informacija iz eksterne i interne okoline ključnim ljudima u poduzeću”. Opću ili socijalnu okolinu poduzeća čine: prirodno-ekološka, znanstveno-tehnološka, ekonomska, političko-pravna i socio-kulturna okolina.<sup>21</sup>

U “hijerarhiji društvene odgovornosti” prema Daftu<sup>22</sup>, ekonomska je odgovornost na prvoj razini, a potom slijede zakonska, etička i diskrecijska odgovornost. U kontekstu društvenih vrijednosti aspekti društvene odgovornosti menadžmenta mogu se proširiti i na problematiku etičnosti u poslovanju. Etičko ponašanje u društvu pa tako i u poslovanju je “ono koje odgovara opće prihvaćenim socijalnim normama”. Osjećaj za etiku razvija se kod svake osobe te ovisi o sljedećim čimbenicima: “obitelj, društvo, iskustvo, vrijednosti i moral te situacijski faktori”.<sup>23</sup>

Poslovna je etika<sup>24</sup> u funkciji “pravednog ili prirodnog poslovanja”, a može se definirati kao “način koncipiranja, sklapanja, komuniciranja i izvođenja poslova u istovremenom skladu s duhovnim, sociološkim, biološkim i prirodnim zakonitostima čovjeka i okruženja” ili jednostavno kao “poslovanje u skladu s prirodom”.

Na društveno odgovorno, dakle i društveno prihvatljivo, odnosno etično ponašanje menadžmenta osim “individualnih karakteristika i strukturnih varijabli utječe i organizacijska kultura”.<sup>25</sup> Ona predstavlja način rada i života u poduzeću, a naziva se još i “korporacijska kultura” ili “kultura poduzeća”.<sup>26</sup> Prema Bennetu<sup>27</sup>, “kulturu organizacije čine njeni članovi, njihovi običaji, oblici ponašanja te odnosi spram rada i same organizacije”. Važnost organizacijske kulture očituje se u tome što ona “usmjerava ponašanje zaposlenih u poduzeću, koji, usvajajući određeni sustav vrijednosti, prihvaćajući zadane

<sup>21</sup> Buble, M. (red.) i dr.: Strateški menadžment, Sinergija, Zagreb, 2005., str. 9

<sup>22</sup> Daft, L. R.: Management, The Dryden Press, Fort Worth, 1997., p. 154

<sup>23</sup> Griffin, R. W.: Management, Houghton Mifflin, Boston, 1990., p. 809

<sup>24</sup> Borna, B., Kolumbić, A.: Poslovna etika, Sinergija, Zagreb, 2000., str. 7-8

<sup>25</sup> Robbins, P. S.: Management, Prentice Hall, New Jersey, 1991., p. 134

<sup>26</sup> Sikavica, P., Novak, M.: Poslovna organizacija, Informator, Zagreb, 1999., str. 593

<sup>27</sup> Bennet, R.: Management, Informator, Protecon, Zagreb, 1994., str. 101

norme ponašanja i poštujući odgovarajuće običaje i tradiciju, doprinose stvaranju organizacijske klime u poduzeću, kao i ostvarenju vizije, misije i ciljeva poduzeća”.<sup>28</sup> Kultura se u poduzeću na zaposlene prenosi na “razne načine od koji su najmoćniji: priče, rituali, materijalni simboli i jezik”.<sup>29</sup>

Najvažnije funkcije<sup>30</sup> organizacijske kulture jesu:

- potenciranje kreativnosti i inventivnosti,
- poticanje skladnih međuljudskih odnosa i timskog rada s ciljem identifikacije zaposlenih s poslovnom organizacijom,
- stvaranje pozitivnog imidža poduzeća kako u očima kupaca tako i radnika,
- te omogućavanje da ciljevi organizacije i zaposlenih budu identični.

Slijedom toga, organizacijska kultura i poslovna etika, u cjelokupnosti društvene odgovornosti menadžmenta, osiguravajući pozitivnu poslovnu klimu, a uključujući i zahtjeve sigurnosti na radu na višem stupnju od propisanih, doprinose i preventivi zaštite na radu.

Sigurnost i zdravlje na radu imaju posebnu ulogu u očuvanju ljudskih resursa kao kapitala te izvora uspješnosti i snage svake organizacije. Istovremeno, menadžment i razvoj ljudskih resursa promatraju se kao ključni čimbenici poboljšanja zaštite na radu kao značajne pretpostavke stvaranja dodatne vrijednosti, povećanja produktivnosti i konkurentnosti organizacije. Efikasnost sustava zaštite na radu u organizaciji očituje se kroz odnos prema zaposlenima, što je važna odrednica interne dimenzije korporativne društvene odgovornosti. Otuda organizacijski ambijent i klima koja pospješuje sigurnost i zdravlje na radu, a podrazumijeva poslovanje suvremenih organizacija u skladu sa suvremenim normama i načelima društveno odgovornog poslovanja. Šire promatrano, može se govoriti o njihovom sudjelovanju u utemeljenju i razvoju prakse društveno odgovornog poslovanja.<sup>31</sup>

Društveno odgovorno poslovanje postaje jedna od ključnih poluga gospodarstva u promicanju održivog razvoja, odnosno ekonomskog rasta na dobrobit cijele zajednice. Jačanje konkurentnosti više se ne postiže samo korištenjem naprednih tehnologija i snižavanjem troškova poslovanja već i prihvaćanjem načela društveno odgovornog poslovanja, koje karakterizira odgovorni odnos prema društvenoj zajednici, okolišu, sigurnosti na radu, zadovoljstvu radnika te kupaca u pogledu kvalitete i sigurnosti proizvoda i usluge.

<sup>28</sup> Buble, M.: Management, Ekonomski fakultet, Split, 2000., str. 82

<sup>29</sup> Robbins, S. P.: Bitni elementi organizacijskog ponašanja, Mate, Zagreb, 1995., str. 264

<sup>30</sup> Žugaj, M., Bojanić-Glavica, B., Brčić, R., Šehanović, J.: Organizacijska kultura, TIVA, FOI, Varaždin, 2004., str. 15

<sup>31</sup> Nikolić, V., Savić, S., Taradi J.: Zaštita na radu kao aspekt društveno odgovornog poslovanja, Zbornik radova, str. 13-25, 13. Međunarodni simpozij o kvaliteti “Kvaliteta i društvena odgovornost”, Solin, Hrvatska, 15-16.3.2012., Hrvatsko društvo menadžera kvalitete, str. 24

## **1.2.2. Međunarodne norme za društveno odgovorno poslovanje**

### ***SA 8000:2008, Social accountability (Društvena odgovornost)***

Pojava i razvoj norme SA 8000 (Društvena odgovornost) predstavlja univerzalno poznatu početnu referentnu točku i jedan je od glavnih elemenata “Corporate Social Responsibility” (CSR). Normu je 1997 godine u New Yorku razvio SAI (Social Accountability International), bivši CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency), u suradnji s velikim brojem tvrtki, nevladinih organizacija (primjerice, Amnesty International) i sindikata.

Norma je stvorena na načelima 12 konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO), Svjetske deklaracije o pravima čovjeka, Konvencije UN-a o pravima djeteta, Konvencije UN-a o suzbijanju svih oblika diskriminacije žena te na konsolidiranim normama ISO 9001 i ISO 14001.

Norma SA 8000 objavljena je 1997. godine te je doživjela nekoliko dopuna s ciljem borbe protiv iskorištavanja djece i neljudskih radnih uvjeta u organizacijama, ali i kod dobavljača. Godine 2008. izdana je zadnja verzija norme SA 8000 u kojoj je zaštita proširena i na radnike koji svoj rad obavljaju kod kuće.

Ova dobrovoljna norma stvorena je radi osiguranja poštivanja prava i morala u proizvodnji dobara i usluga. Može se primijeniti na sve vrste organizacija bez obzira na veličinu, djelatnost i geografsku rasprostranjenost. Misija norme je globalno poboljšanje uvjeta rada, a zasniva se na konvencijama Međunarodne organizacije rada (konvencije o zaštiti na radu, zaštiti žena i dr.) i konvencijama organizacije Ujedinjenih naroda (Konvencija o pravima djeteta, Opća deklaracija o pravima čovjeka i dr.).

Osnovni je postulat norme da bi svako radno mjesto trebalo biti vođeno tako da podržava osnovna ljudska prava te da uprava preuzima odgovornost za to. Sveobuhvatna je globalno prihvaćena norma za provjeru i potvrđivanje usklađenosti s korporativnom odgovornošću. Primjenjuje se na tvrtke bilo koje veličine koje svojim partnerima i drugim osobama žele pokazati svoju brigu i odgovornost.

Među zahtjevima norme SA 8000 posebno se mogu istaknuti zahtjevi za zdravlje i sigurnost na radu, čime upravo ta problematika dobiva na značaju u kontekstu društvene odgovornosti menadžmenta.

## **Područja zahtjeva norme SA 8000 jesu:**

### **1. Rad djece**

Zabranjen je rad djece ispod 15 godina starosti. Potrebno je osigurati pomoć djeci koja mogu izgubiti posao zbog primjene ove norme (školovanje, razvoj, zdravlje i sigurnost).

### **2. Prisilan rad**

Zabranjen je prisilan rad. Zaposlenje radnika se ne smije uvjetovati zadržavanjem identifikacijskih dokumenata ili novčanim pologom.

### **3. Zdravlje i sigurnost**

Poslodavac, odnosno menadžment mora osigurati zdravu i sigurnu radnu okolinu, poduzeti korake koji sprečavaju ozljede na radu, provoditi izobrazbe o zdravlju i sigurnosti na radu, uspostaviti sustav koji prepoznaje moguće prijetnje za zdravlje i sigurnost, omogućiti korištenje čistih sanitarnih prostorija i pitku vodu.

### **4. Sloboda udruživanja**

Menadžment mora osigurati da radnici mogu slobodno i bez pritiska osnivati sindikalne udruge, pristupati sindikalnim udrugama te kolektivno pregovarati.

### **5. Diskriminacija**

Zabranjena je svaka diskriminacija na osnovi rase, nacionalnosti, porijekla, religije, sposobnosti, spola, seksualne opredijeljenosti, članstvu u udrugama ili političke opredijeljenosti.

### **6. Disciplina**

Zabranjeno je kažnjavanje, psihičko i fizičko maltretiranje i verbalno ponižavanje.

### **7. Radno vrijeme**

Radno vrijeme mora biti u skladu sa zakonskim propisima, ali ne više od 48 sati tjedno i najmanje jednim slobodnim danom u tjednu. Prekovremeni rad je dobrovoljan i ne smije prelaziti 12 sati tjedno, a plaćen je po povlaštenoj satnici (kolektivnim ugovorom može se kratkotrajno odrediti obavezni prekovremeni rad).

### **8. Naknade**

Plaće radnika moraju biti u skladu sa zakonskim propisima te biti dostatne da zadovolje osnovne potrebe radnika. Zabranjene su disciplinske mjere u obliku odbitaka od plaće.

### **9. Sustav upravljanja**

Zahtjevi za uspostavu sustava upravljanja društvenom odgovornošću po normi SA 8000 obuhvaćaju zahtjeve za: dokumentaciju (politika, postupci), predstavnika uprave odgovornog za ispunjenje zahtjeva, planiranje i implementaciju, ocjenu dobavljača, korektivne i preventivne radnje, vanjsku komunikaciju i zapise.



## ***ISO 26000:2010, Guidance on Social Accountability (Smjernice o društvenoj odgovornosti)***

Važnost društveno odgovornog poslovanja prepoznala je i Međunarodna organizacija za normizaciju (ISO), koja je 2010. godine objavila normu *ISO 26000:2010 Guidance on Social Accountability*. Ovu normu izradila je radna skupina WG SR pod zajedničkim vodstvom članica ISO-a iz Brazila (ABNT) i Švedske (SIS), a sudjelovale su 54 države i 33 organizacije sa statusom suradničkog članstva. Zastupljene su sve glavne interesne skupine: industrija, vlada, radnici, potrošači, nevladine organizacije, usluge, logistika, istraživanje i druge, a među sudionicima je osigurana i geografska ravnoteža, kao i ravnoteža spolova.

Norma ISO 26000 predstavlja srž međunarodnog stručnog znanja o društvenoj odgovornosti – što ona znači, kojim se pitanjima organizacije trebaju baviti kako bi poslovale na društveno odgovoran način i koja je najbolja praksa u uvođenju društvene odgovornosti. Norma je alat koji će pomoći organizacijama da prijeđu s dobrih namjera na dobre postupke.

Sadržaj ISO 26000:

- Točka 1: Predmet i područje primjene
- Točka 2: Termini i definicije
- Točka 3: Razumijevanje društvene odgovornosti
- Točka 4: Principi društvene odgovornosti
- Točka 5: Prepoznavanje društvene odgovornosti i angažiranje zainteresiranih strana
- Točka 6: Uputstvo o ključnim temama društvene odgovornosti
- Točka 7: Uputstvo o integriranju društvene odgovornosti kroz organizaciju
- Prilog A: Primjeri dobrovoljnih inicijativa i alata koji se odnose na društvenu odgovornost
- Prilog B: Skraćenice
- Bibliografija

Primjenom norme ISO 26000 organizacija može steći sljedeće prednosti:

- konkurentsku prednost,
- reputaciju,
- sposobnost privlačenja i zadržavanja zaposlenih ili članova, kupaca, klijenata ili korisnika,
- održavanje morala, posvećenosti i produktivnosti zaposlenih,
- pozitivan stav investitora, vlasnika, donatora, sponzora i financijske zajednice,
- kvalitetan odnos s drugim organizacijama, vladom, medijima, dobavljačima, kolegama, korisnicima i zajednicom u okviru koje se obavlja djelatnost.

## ***IQNet SR 10, Social responsibility management systems - Requirements (Sustav upravljanja društvenom odgovornošću - zahtjevi)***

Norma IQNet SR 10 najmlađa je u nizu normi društvene odgovornosti. Kreirana je od stručnjaka i auditora cijele IQNet mreže koji su sudjelovali i u izradi ISO 26000:2010, ali je namjera ove norme certifikacija sustava upravljanja društvenom odgovornošću, što ISO 26000:2010 ne omogućuje.

IQNet SR 10 je međunarodna specifikacija koju su razvili IQNet udruga i njezini partneri na temelju RS10 specifikacije koje izdaje AENOR u Španjolskoj. Ona se temelji na načelima i smjernicama navedenima u međunarodnim preporukama MOR-a, UN-a, EU te na općim načelima društvene odgovornosti, koje integriraju financijsko-gospodarsko upravljanje i dobro upravljanje s ekološkim i socijalnim pitanjima. Uključuje načela, smjernice i preporuke utvrđene u međunarodnoj normi ISO 26000:2010.

Norma IQNet SR 10 propisuje zahtjeve koje organizacija treba ispuniti da bi uspješno implementirala sustav upravljanja društvenom odgovornošću, kojeg je cilj zadovoljenje interesa zainteresiranih strana i ispunjenje postavljene politike i ciljeva društvene odgovornosti.

Modeli društveno odgovornog poslovanja, temeljeni na zahtjevima međunarodnih normi i smjernica (SA 8000, ISO 26000 i IQNet SR 10), u funkciji su unapređenja sigurnosti na radu i održivog razvoja, a posredno i kvalitete te ekonomičnosti poslovanja.<sup>32</sup>

## **1.3. Upravljanje zaštitom na radu i odbor za zaštitu na radu**

### **1.3.1. Znanstveno i stručno definiranje sigurnosti i zaštite na radu**

Za definiranje sigurnosti na radu potrebno je poći od osnovnih pojmovnih određenja same sigurnosti. Općenito se sigurnost može definirati kao stanje i stupanj otpornosti i zaštićenosti od svih rizika, odnosno mogućnosti ugroženosti. Po tome su sigurnost i rizik u obrnuto proporcionalnom odnosu. Stupanj sigurnosti će biti veći što će biti manja razina rizika. Brojnost rizika uvjetuje nepostojanje apsolutne sigurnosti. Mjerama zaštite kojima se smanjuju rizici nastoji se postići veći stupanj sigurnosti. Sigurnost na

<sup>32</sup> Šijaković, A., Nikolić, V., Savić, S., Taradi, J.: Modeli društveno odgovornog poslovanja u funkciji unapređenja sigurnosti na radu i održivog razvoja, Zbornik radova, str. 189-200, 14. Međunarodni simpozij o kvaliteti "Kvalitetom protiv recesije", Rovinj, Hrvatska, 21-22.3.2013., Hrvatsko društvo menadžera kvalitete, str. 190

radu, odnosno veći ili manji stupanj sigurnosti na radu postiže se provedbom zaštite na radu koja je sastavni dio organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a čija je svrha sprečavanje svih štetnih događaja na radu, ponajprije za samog čovjeka – radnika – te osiguranje sigurnih uvjeta rada svim osobama na radu, bez opasnosti po život i zdravlje.

Rizik definiramo kao vjerojatnost nastanka nekog štetnog događaja. Prema Cutteru<sup>33</sup>, “rizik je mjera stupnja opasnosti pojedinog hazarda”. Hazard je pri tome širi koncept opasnosti za ljude i stvari koje ljudi cijene.

Za potrebe znanstvenog proučavanja pojave rizika, prema Čaldaroviću<sup>34</sup>, potrebno je “rizik formalizirati u prihvatljiv model gdje se pretpostavlja da je moguće izvršiti kvantifikacijsku procjenu procesa”. Shodno tome, rizik na radu je vjerojatnost i intenzitet mogućeg štetnog događaja vezanog uz rad, radnika, radno mjesto i radni okoliš. Rizike na radu čine: opasnosti, štetnosti i psihofizički naponi pri radu.

Javorović<sup>35</sup> sigurnost definira kao “stanje u kojemu je moguće normalno odvijanje svih prirodnih i društvenih, odnosno vitalnih i razvijenih (uobičajenih, dostignutih) funkcija te održanje i razvoj stvorenih, stečenih vrijednosti i kvaliteta”. Sukladno načelima “defendologije kao znanosti o zaštiti, obrani i sigurnosti” utvrđene su i “defendološke osnove sigurnosti na radu”<sup>36</sup>, s ciljem zaštite sljedećih osnovnih vrijednosti: čovjeka (radnika), materijalnih dobara, poduzeća, a šire i društva te radne okoline, odnosno cijelog ekosustava.

Radno mjesto i područje rada samo su dio šireg područja u kojemu djeluju različite ugroženosti i u kojemu se ostvaruje “obrambeno-zaštitna funkcija radi postizanja zadovoljavajućeg stupnja sigurnosti”. Radi se o trajnom procesu koji treba mobilizirati svakog radnika, stručne službe i sve druge strukture - svakoga na svom poslu. Sigurnost na radu time postaje značajna sastavnica sigurnosti u cjelini.

Sigurnost na radu je stanje koje omogućuje normalni tijek poslovnih procesa i funkcioniranje poslovnih sustava, a time i bolje gospodarske rezultate. Kako ističe Gojanović<sup>37</sup>, “humani, socijalni i ekonomski razlozi zahtijevaju da se provodi što bolja i sigurnija zaštita čovjeka na radu”.

Općenito, zaštita na radu u praksi je “ukupnost pojava koje su vezane za zaštitu ljudi na radu, osiguranje života i rada radnika u procesu rada”. No, prema Anđelkoviću<sup>38</sup>,

---

<sup>33</sup> Cutter, S.: Living with Risk, The Geography of Technological Hazards, Arnold, London, 1993., p. 2

<sup>34</sup> Čaldarović, O.: Vjerojatnost pojave opasnih događaja, Rad i sigurnost, II, 1, 1998., Zagreb, str. 31

<sup>35</sup> Javorović, B.: Defendologija, IPROZ, Zagreb, 2002., str. 23

<sup>36</sup> Javorović, B.: Defendološke osnove sigurnosti na radu, Rad i sigurnost, IV, 3, 2000., str. 211-213

<sup>37</sup> Gojanović, Ekonomika i organizacija proizvodnje, Informator, Zagreb, 1977., str. 73

<sup>38</sup> Anđelković, B.: Osnovi sistema zaštite, Univerzitet u Nišu Fakultet zaštite na radu u Nišu, Niš, 2010., str. 158-159

“takav se pojam zaštite na radu može shvatiti dvostruko: kao funkcija zaštite i kao organizacija subjekata koji se staraju o zaštiti, pa se može govoriti o zaštiti u funkcionalnom i organizacijskom smislu”.

Prema Ciguli<sup>39</sup>, “zaštitu na radu čini skup mjera, metoda i postupaka kojih je svrha sprečavanje nezgoda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te očuvanje radne sposobnosti”. Uspostaviti i održavati zadovoljavajuću razinu sigurnosti na radu uz istodobnu prilagodbu rada radnikovim sposobnostima moguće je interdisciplinarnim povezivanjem stručnjaka različitih područja, a posebno tehničkih, medicinskih, prirodnih i društvenih znanosti.

Prema definiciji Žugaja<sup>40</sup>, “zaštita na radu je skup stručnih i znanstvenih metoda, mjera i postupaka koji imaju za cilj zaštitu radnika od raznih uzročnih faktora koji nastaju u procesu rada, a imaju za posljedicu stvaranje sigurnih uvjeta rada. Zaštita na radu je i primijenjena znanost o međusobnoj prilagođenosti čovjeka i rada kao dio procesa proizvodnje ili drugog oblika djelatnosti, a radi zaštite čovjeka.”

Uzroci ozljeda na radu i ostalih zdravstvenih oštećenja podijeljeni su u četiri skupine čimbenika i to:

1. osobni čimbenici,
2. čimbenici organizacije rada,
3. čimbenici proizvodnih procesa i radne sredine, i
4. sociološki čimbenici.

Zaštita na radu je dio organizacije proizvodnih funkcija kao dijela poslovnih procesa i poslovnih funkcija, ali je i proširena zadacima iz područja zaštite imovine i ljudi pomoću nekoliko oblika zaštite, a to su: opća zaštita, zaštita od požara, zaštita zdravlja i zaštita od nesreća na radu.

Taboršak<sup>41</sup> sigurnost na radu vidi kao područje “znanosti o radu”, odnosno ergologije u koju spadaju: “organizacija rada, ergonomija, psihofiziologija rada, medicina rada, kultura rada, filozofija rada, radno pravo, sociologija rada, kibernetika i sigurnost rada”. Sigurnost i zaštita na radu ponajviše se vežu uz organizaciju rada koju Taboršak<sup>42</sup> definira kao “znanstveno područje u kojem se, prilikom racionalnog organiziranja rada, usporedno rješavaju tehnički, gospodarski, psihosociološki i informatički problemi pri-

<sup>39</sup> Cigula, M.: Opasnosti na radu i zaštita, u: Mulc, A. (ured.) i dr.: Inženjerski priručnik, Proizvodno strojarstvo, Treći svezak: Organizacija proizvodnje, Školska knjiga, Zagreb, 2002., str. 423

<sup>40</sup> Žugaj, M., Šehanović, J., Cingula, M.: Organizacija, TIVA, FOI, Varaždin, 2004., str. 359

<sup>41</sup> Taboršak, D.: Studij rada, Orgdata, Zagreb, 1994., str. 30

<sup>42</sup> Taboršak, D.: Znanost o radu, organizacija rada, organizacija proizvodnje, u: Mulc, A. (ured.) i dr.: Inženjerski priručnik, Proizvodno strojarstvo, Treći svezak: Organizacija proizvodnje, Školska knjiga, Zagreb, 2002., str.

mjenjujući kod toga sve teorije i metode koje omogućavaju optimalno rješenje i koje će osigurati uspješnost i humanizaciju rada”.

Znanstvene metode i metodika istraživanja sigurnosti na radu još se razvijaju te se stoga oslanjaju na brojne poznate, stare i nove znanstvene metode iz utvrđenih znanstvenih područja, polja i grana koje se mogu primijeniti u istraživanju sigurnosti na radu.

### **1.3.2. Upravljanje zaštitom na radu**

Problematika zaštite na radu obuhvaća niz specifičnih poslovnih aktivnosti i mjera koje zahtijevaju sustavno vođenje i cjelokupno upravljanje uz sudjelovanje svih zainteresiranih čimbenika. U tom je smislu moguće i potrebno govoriti o upravljanju, odnosno menadžmentu zaštite i sigurnosti na radu.

Zaštita na radu, uz humani i socijalni, ima i važan ekonomski aspekt<sup>43, 44</sup>, i to zbog troškova ozljeda na radu i profesionalnih bolesti te troškova, odnosno ulaganja u zaštitu na radu. Zbog toga je zaštitom na radu potrebno upravljati na načelima suvremenog menadžmenta.

Sigurnost na radu ostvaruje se provedbom zaštite na radu sukladno propisanim, ugovorenim i priznatim pravilima zaštite na radu te mjerama zaštite na radu, a koje se obje temelje na načelima zaštite na radu.

Propisana su pravila utvrđena međunarodnim i nacionalnim propisima. Među međunarodnim propisima ističu se brojni međunarodni ugovori vezani uz sigurnost, konvencije Međunarodne organizacije rada iz područja zaštite na radu i zdravlja radnika te propisi Europske unije iz područja sigurnosti na radu. Pravila su propisana i brojnim međunarodnim normama koje sadrže određene zahtjeve za sigurnost na radu.

Ugovorena pravila zaštite na radu određena su internim aktima poslodavca. Najčešće je to jedinstveni “pravilnik o zaštiti na radu” za određenu organizaciju, kao i sam “ugovor o radu” radnika i poslodavca, a tu spadaju i kolektivni ugovori između poslodavaca i sindikalnih organizacija, kao i drugi autonomni akti koji uređuju područje zaštite na radu.

Priznata pravila zaštite na radu jesu pravila iz stranih propisa ili u praksi provjereni načini pomoću kojih se opasnosti na radu otklanjaju ili smanjuju, ili kojima se sprečava nastanak ozljeda na radu, profesionalnih ili drugih bolesti te ostalih štetnih posljedica za radnike, a primjenjuju se ukoliko ne postoje propisana pravila zaštite na radu.

---

<sup>43</sup> Hitrec, M.: *Ekonomika zaštite i sigurnosti*, “SERVANT” model, IPROZ, Zagreb, 2003.

<sup>44</sup> Spasić, D.: *Ekonomika zaštite na radu*, Grafika Galeb, Niš, 2003.

S ciljem postizanja što boljeg stanja sigurnosti na radu u nekoj poslovnoj organizaciji, Šokčević<sup>45</sup> utvrđuje “temeljna polazišta za organizaciju, uređivanje i provedbu zaštite na radu”, a to su:

- propisi,
- organizacija i izvođenje radnog procesa,
- odgovornost poslodavca,
- opća načela zaštite na radu,
- procjena opasnosti,
- pisani oblici o zaštiti na radu poslodavca (autonomni akti poslodavca).

U širem kontekstu teorije menadžmenta, još je Fayol<sup>46</sup> (Administration Industrielle et Generale, 1916.) podijelio poslovne djelatnosti u šest osnovnih grupa: tehničke, komercijalne, financijske, sigurnosne, računovodstvene i menadžerske.

Uz “humani pristup menadžmentu sigurnosti”<sup>47</sup>, vodeći suvremeni teoretičar menadžmenta sigurnosti na radu Petersen u svojem “sustavskom pristupu menadžmentu sigurnosti”<sup>48</sup> povezuje znanstvene metode i tehnike menadžmenta u “tehnike menadžmenta sigurnosti” te na temelju koncepta “menadžmenta sigurnosti prema ciljevima”<sup>49</sup>, za potrebe “analize efektivnosti sustava sigurnosti”<sup>50</sup> u skladu sa zakonitostima ekonomije i načelima menadžmenta, utvrđuje i “mjerila za praćenje performansi sigurnosti”<sup>51</sup>.

Budući da je zaštita na radu sastavni dio organizacije rada i radnog procesa, time i u suvremenom menadžmentu poslovnih sustava postoji potreba upravljanja sigurnošću na radu. Osim toga, sigurnošću na radu je potrebno upravljati i na višoj razini, kako državnoj tako i međunarodnoj. Cjelovito bi upravljanje sigurnošću na radu trebalo sadržavati sve osnovne funkcije menadžmenta. Tako se sigurnost na radu, odnosno provedba zaštite na radu mora planirati, organizirati, kadrovski popuniti, voditi i nadzirati, a uspostavljen sustav upravljanja stalno kontrolirati, analizirati i unapređivati.

Na temelju teorije sigurnosti na radu upravljanje sigurnošću na radu kao sustavom sastoji se od dva osnovna podsustava ili procesa:

- upravljanje rizicima na radu,
- upravljanje mjerama zaštite na radu.

<sup>45</sup> Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu, Zbirka propisa s komentarskim bilješkama. – Zagreb: TIM press, 2006., str. 10

<sup>46</sup> Fayol, H.: Opšti i industrijski menadžment, Prošlost za budućnost. - Novi Sad: Adižes, 2006., str. 6

<sup>47</sup> Petersen, D.: Safety Management: A Human Approach. - Des Plaines: American society of safety engineers, 2004.

<sup>48</sup> Pete Petersen, D.: Techniques of Safety Management: A system approach. - Des Plaines: American society of safety engineers, 2003.

<sup>49</sup> Petersen, D.: Safety by Objectives. - New York: John Wiley and Sons, 1996.

<sup>50</sup> Petersen, D.: Analyzing Safety System Effectiveness. - New York: John Wiley and Sons, 1996.

<sup>51</sup> Petersen, D.: Measurement of Safety Performance. - Des Plaines: American society of safety engineers, 2005.

Proces upravljanja rizicima na radu, u skladu s teorijom rizika i teorijom sustava, obvezno obuhvaća osnovne elemente procesa upravljanja rizikom, a to su:<sup>52</sup>

- utvrđivanje konteksta upravljanja rizikom,
- identificiranje rizika,
- analiza rizika,
- vrednovanje i procjena rizika,
- tretman rizika,
- monitoring rizika,
- komunikacija i konzalting rizika
- dokumentiranje rizika.

Kvantitativna vrijednost očekivane vrijednosti rizika predstavlja mjeru rizika. Problem definiranja kategorije rizika, posebno utvrđivanja “prihvatljivog rizika”<sup>53</sup>, prisutan je i pri kategorizaciji rizika na radu. Dobar opći model donose smjernice Britanske vladine agencije za sigurnost i zdravlje radnika *ALARP* (As Low As Reasonably Practicable) po načelu “nisko koliko je to praktično moguće”. One također govore da se “maksimalizira očekivana dobit od investicija, a pritom se ne izloži nikoga - ni zaposlene, niti okolno stanovništvo - prekomjernom porastu rizika”. Te smjernice određuju razinu prihvatljivog rizika koji se realno može ostvariti u danim uvjetima.

Norme serije ISO 31000 predvođene normom *ISO 31000:2009 Upravljanje rizikom - principi i smjernice* kao generičke norme donose smjernice i metodologiju za uspostavu sustava upravljanja rizicima u poslovnoj praksi. Okvir za upravljanje rizikom koji je definiran normom pomaže organizacijama da efikasno upravljaju svojim rizicima kroz primjenu procesa upravljanja rizikom na različitim razinama i u specifičnim kontekstima organizacije.<sup>54</sup>

Za postignuće najvišeg cilja sigurnosti i zdravlja na radu: “zadovoljavanja interesa svih sudionika u državi te poboljšanje kvalitete radne i životne okoline njezinih građana”, Markič<sup>55</sup> ističe i glavne odrednice menadžmenta sigurnosti na radu u Sloveniji, no one mogu biti i univerzalne, a to su:

- sustavni pristup sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu,
- vizija, vrijednosti i ciljevi kao razlog postojanja sustava sigurnosti na radu,
- usporedba s ciljevima sustava sigurnosti na radu u EU i Međunarodnoj organizaciji rada,

---

<sup>52</sup> Savić, S., Stanković, M.: *Teorija sistema i rizika*, Akademska misao, Beograd, 2012. str. 273

<sup>53</sup> Keković, Z., Savić, S., Komazec, N., Milošević, M., Jovanović, D.: *Procena rizika u zaštiti lica, imovine i poslovanja*, Centar za analizu rizika i upravljanje krizama, Beograd, 2011., str. 45

<sup>54</sup> 28. Šijaković, A., Savić, S., Nikolić, V., Taradi, J.: *Generički standardi za upravljanje rizicima*, 8. Međunarodno savetovanje “Rizik i bezbednosni inženjering”, Zbornik radova, prva knjiga, str. 139-145, Kopaonik, Srbija, 2.2.-9.2.2013., Visoka tehnička škola strukovnih studija u Novom Sadu, str. 145

<sup>55</sup> Markič, M.: *Određivanje ciljeva sustava sigurnosti i zdravlja u Republici Sloveniji*, Rad i sigurnost, VI, 1, 2002., Zagreb, str. 18-19

- definiranje mjerila i standarda,
- mjerenje uspješnosti sustava sigurnosti i zaštite zdravlja na radu i praćenje ulaganja,
- utvrđivanje razlika između postojećeg i željenog stanja,
- istraživanje sigurnosti na radu,
- prednost osnovnim ciljevima sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu.

U upravljanju sigurnošću na radu, kao i u svim sustavima upravljanja, najviše rukovodstvo treba biti osobito djelatno. Proces poboljšanja počinje i održava se postavljanjem zadaća i ciljeva u području upravljanja sigurnošću na radu.<sup>56</sup>

Posebno mjesto i ulogu u upravljanju sigurnošću na radu ima obrazovanje za zaštitu na radu. Kako ističe Nikolić<sup>57</sup>, “ciljevi obrazovanja i odgoja za zaštitu radne i životne sredine u osnovi proizlaze iz opće društvene potrebe za ostvarivanjem sigurnosti, zaštite i unapređenja kvalitete rada i života”. Svim oblicima obrazovanja i osposobljavanja za zaštitu na radu podvrgnuti su radnici kao i radnički predstavnici, a jednako tako i voditelji i menadžeri. “Liderstvo i organizacijsko učenje ključno je za sigurnost i zdravlje na radu.”<sup>58</sup>

Na tragu potrebe uspostave menadžmenta sigurnosti na radu, Markič<sup>59</sup> tvrdi da “tradicionalno razmišljanje o sigurnosti na radu kao struci ili znanosti postupno treba ustupati prostor novim pristupima od kojih se očekuje da će stvoriti novi tip stručnih poslova koji će se temeljiti na menadžmentu sigurnosti na radu, zdravstvene zaštite i zaštite radne okoline kao općem gledištu upravljanja poduzećem, odnosno organizacijom”.

Promatrajući zaštitu na radu u kontekstu suvremenih tehnoloških promjena, Anđelković<sup>60</sup> zaključuje “da se zaštita na radu mora promatrati s prvobitnih stajališta socijalne sigurnosti i prava na rad, a da uloženi rad kao kapitalna vrijednost i kao kapital tržišta, bez uvažanja kriterija socijalne sigurnosti gubi smisao, bez obzira na tehničko-tehnološka dostignuća u pogledu fizičke sigurnosti i kvalitete sustava”.

Uz zahtjeve iz propisa, koji ponajprije utvrđuju pravila i mjere, za učinkovito i sustavno upravljanje sigurnošću na radu postoje i međunarodne norme, koje se mogu svrstati u priznata pravila zaštite na radu.

<sup>56</sup> Wagner, J: Sigurnost pri radu donosi uštede, QM, I, 5, 1998., Zagreb, str. 10

<sup>57</sup> Nikolić, V.: Teorija i organizacija obrazovanja za zaštitu, Univerzitet u Nišu Fakultet zaštite na radu, Niš, 2012., str. 84

<sup>58</sup> Galjak, M., Nikolić, V., Taradi, J.: Liderstvo i organizaciono učenje za bezbednost i zdravlje na radu, Menadžment i sigurnost, (Management and Safety), 8, 2013, 251-262, str. 256

<sup>59</sup> Markič, M: Menadžment zaštite i zdravlja na radu, Rad i sigurnost, II, 3, 1998., Zagreb, str. 240

<sup>60</sup> Anđelković, B.: Zaštita na radu u kontekstu savremenih tehnoloških promena, Safety Engineering, 2, 2012, 1, 47-53, str. 53



***OHSAS 18001:2007, Occupational health and safety management systems. requirements (Zahtjevi za sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu)***

Industrijska norma za uvođenje i potvrđivanje sustava za upravljanje sigurnošću i zdravljem osoba u profesionalnim djelatnostima. Nastala je na temelju britanske norme *BS 8800 - Upute za upravljanje sustavima zdravlja i sigurnosti osoblja* iz 1996. godine, a Međunarodna organizacija za normizaciju (ISO) na tim temeljima priprema međunarodnu normu sa zahtjevima za sustav upravljanja sigurnošću na radu oznake ISO 18001.

Sadržaj norme OHSAS 18001 čine poglavlja koja uređuju područje primjene, referentnu dokumentaciju, definicije, elemente sustava upravljanja, opće zahtjeve, politiku, planiranje, uvođenje i operacije, provjere i korektivne aktivnosti te izvještaje uprave vezane uz sigurnost na radu.

Politika sigurnosti na radu i zdravstvene zaštite treba biti primjerena prirodi i elementima rizika u organizaciji. Ona treba sadržavati: obvezu stalnog unapređenja sigurnosti na radu i zdravstvene zaštite, uključivanje svih zakonskih i drugih zahtjeva, obvezu upravljanja odgovarajućom dokumentacijom, upoznavanje svih zaposlenih s osobnom odgovornošću i obvezama, proširenje djelovanja na poslovne suradnike organizacije, kao i redovito izvješćivanje o svim važnim pitanjima za sigurnost na radu i zaštitu zdravlja radnika.

Osnovni ciljevi primjene norme *OHSAS 18001:2007* jesu:

- povećanje sigurnosti na radu u organizaciji,
- poboljšanje zdravstvene zaštite u organizaciji,
- usklađivanje sa svim zakonskim propisima iz područja sigurnosti na radu i zaštite zdravlja,
- smanjenje postojećih i mogućih rizika pri radu i rizika ugrožavanja zdravlja,
- povećanje povjerenja kod radnika, korisnika proizvoda i usluga, poslovnih suradnika i društva isticanjem želje i volje u primjeni djelotvornih mjera u povećanju sigurnosti na radu i zaštite zdravlja, uz naglašeno preventivno djelovanje,
- smanjenje premija osiguranja,
- povećanje profita kroz smanjenje svih mogućih gubitaka koji nastaju kod nedovoljne brige i nestručnosti u bavljenju problematikom sigurnosti na radu i zaštite zdravlja radnika.

***ILO-OSH:2001, Occupational health and safety management systems guidance (Smjernice za sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu)***

Te je smjernice izradila Međunarodna organizacija rada sa svrhom poticanja razvoja kulture sigurnosti na radu, pružanja pomoći zemljama u utvrđivanju nacionalnog okvira za uspostavu sustava upravljanja sigurnošću na radu te kao instrument poslovnim sustavima za menadžment sigurnosti na radu.

Težište je ovih zahtjeva na zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika po načelima međunarodnog tripartitnog dogovaranja države, sindikata i poslodavaca.

### 1.3.3. Odbor za zaštitu na radu - pregled istraživanja

Odbori za zaštitu i zdravlje na radu priznati su i važni za sigurnu i zdravu radnu okolinu. No, kako ističu Morse i drugi<sup>61</sup>, pritom takav odbor mora biti učinkovit.

Milgate i drugi<sup>62</sup> utvrđuju da su posvećenost vodstva, komunikacija, osposobljavanje i informiranje, sudjelovanje sindikata, infrastruktura organizacije, postupci odbora i uključivanje zainteresiranih stručnjaka s područja zaštite na radu ključ učinkovitih odbora i posljedično sudjelovanja radnika u upravljanju zaštitom i zdravljem na radu.

Yassi i drugi<sup>63</sup> utvrđuju pet ključnih uvjeta za postizanje učinkovitog sudjelovanja radnika u upravljanju zaštitom i zdravljem na radu preko odbora za zaštitu i zdravlje na radu, a to su:

- vlada mora ozakoniti obvezu osnivanja odbora za zaštitu i zdravlje na radu,
- sustav prava tih odbora mora biti jasno definiran,
- sindikati moraju pregovarati u vezi sa sadržajima zaštite i zdravlja na radu,
- moraju postojati jak nadzor i kaznena politika,
- odbori moraju imati neposredne odgovornosti.

U "Istraživanju problematike organizacije i rada službi zaštite na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj"<sup>64</sup> rad u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca najviše ispitanika - voditelja službi zaštite na radu (37,04 %) - ocjenjuje ocjenom izvrstan, a slijedi je vrlo dobra ocjena kod 28,15 %. No, treba istaknuti i značajan postotak od 8,15 % ocjene dovoljan, kao i prisutnih 3,70 % negativnih ocjena. Prosječna ocjena iznosila je 3,90. Što je viša ocjena rada voditelja službe zaštite na radu u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca, viša je i njegova ukupna ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji.

<sup>61</sup> Morse, T., Bracker, A., Warren, N., Goyzueta, J., Cook, J. M.: Characteristics of Effective Health and Safety Committees: Survey Results, American journal of industrial medicine, no 56, pp 163-179, 2013.

<sup>62</sup> Milgate, N., Innes, E., O'Loughlin, K.: "Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: A review", Work, no 19, pp 281-290, 2002.

<sup>63</sup> Yassi, A., Lockhart, K., Sykes, M., Buck, B., Stime, B., Spiegel, J. M.: "Effectiveness of Joint Health and Safety Committees: A Realist Review", American journal of industrial medicine, no 56, pp 424-438, 2013.

<sup>64</sup> Cmrečnjak, D., Filipović, A. M., Gorički, Z., Hrstić, G., Hunjak, D., Magud, M., Minga, I., Petričević, N., Taradi, J., red., Žarak, M.: Služba zaštite na radu, istraživanje problematike organizacije i rada službi zaštite na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj, Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2009., str. 77

“Istraživanje problematike rada samostalnog stručnjaka za zaštitu na radu u srednje velikim poslovnim organizacijama u Hrvatskoj”<sup>65</sup> donosi i saznanja o ocjenama rada stručnjaka za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji među kojima najviše stručnjaka za zaštitu na radu, njih 28,99 %, svoj rad u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca ocjenjuje vrlo dobrom ocjenom, a potom slijedi izvrsna ocjena kod njih 26,92 %. Treba istaknuti i da je negativna ocjena prisutna kod 3,55 % ispitanika. Prosječna je ocjena u području vrlo dobre ocjene te iznosi 3,79. Što je viša ocjena rada stručnjaka za zaštitu na radu u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca, viša je i njegova ukupna ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji.

EU-OSHA je 2009. u sklopu istraživanja ESENER<sup>66</sup> napravila 36.000 intervjua s voditeljima u poduzećima i predstavnicima radnika za zaštitu i zdravlje na radu u 31 državi (27 članica EU, Norveška, Švicarska, Hrvatska i Turska). Na temelju dobivenih podataka su 2011. napravljene 4 opsežne analize, od kojih jedna u području zastupanja radnika i savjetovanja o zaštiti i zdravlju na radu.

Najvažnija saznanja tog istraživanja jesu:

- Zastupanje radnika je prisutnije u većim organizacijama, javnom sektoru te organizacijama s većim udjelom starijih radnika.
- Vjerojatnost da će mjere za upravljanje zaštitom i zdravljem na radu biti učinkovite veća je na radnim mjestima na kojima postoji zastupanje radnika, a posebno tamo gdje se ono kombinira s brižnim vođenjem zaštite i zdravlja na radu.
- Na radnim mjestima gdje postoje predstavnici radnika za zaštitu i zdravlje na radu veća je vjerojatnost da je vodstvo posvećeno zaštiti i zdravlju na radu, kao i da su utvrđene preventivne mjere za vanjske rizike za zaštitu i zdravlje na radu te za psihosocijalne rizike.
- Takav je učinak posebno jak tamo gdje uz zastupanje radnika postoji velika posvećenost vodstva zaštiti i zdravlju na radu, a još je jači u poduzećima u kojima postoji vijeće radnika ili pak djeluje sindikat i u kojima predstavnik ima stalnu potporu i usavršavanje.
- Istraživanje ESENER potvrđuje potrebu stalne potpore predstavnicima radnika za zaštitu i zdravlje na radu.

Istraživanje je potvrdilo tezu da je zastupanje radnika ključni element učinkovitog upravljanja rizicima u zaštiti i zdravlju na radu na radnom mjestu te da je okolina u kojoj djeluju predstavnici radnika važan čimbenik u odnosu između zastupanja radnika i upravljanja rizicima u zaštiti i zdravlju na radu.

<sup>65</sup> Božajić, I., Cmrečnjak, D., Drozdek, A., Filipović, A. M., Hunjak, D., Koren, T., Minga, I., Palačić, D., Petričević, N., Taradi, J., red., Žarak, M.: Stručnjak za zaštitu na radu, istraživanje problematike rada samostalnog stručnjaka za zaštitu na radu u srednje velikim poslovnim organizacijama u Hrvatskoj, Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2010., str. 65

<sup>66</sup> <http://www.beswic.be/en/publications/reports/esener-summary/view>



# 2.

---

---

**Zakonska regulativa  
o odboru za zaštitu na  
radu i suodlučivanju o  
zaštiti na radu  
u poslovnim  
organizacijama**

---

---

## 2. Zakonska regulativa o odboru za zaštitu na radu i suodlučivanju o zaštiti na radu u poslovnim organizacijama

### 2.1. Međunarodna pravna regulativa

Međunarodna organizacije rada<sup>67</sup> (MOR) formulira međunarodne radne standarde u obliku konvencija i preporuka.

Konvencije imaju obvezno normativno značenje jer ratifikacijom dobivaju zakonsku snagu u okvirima države koja ju je ratificirala, što znači da je nastala obveza njene striktno primjene. Obveza države je da svake godine podnosi pismene izvještaje o primjeni svake ratificirane konvencije.

Za razliku od konvencije, preporuka ne obvezuje države, ne ratificira se, ali kada je neka država prihvati, ona predstavlja smjernicu za državnu politiku na određenom polju i ima savjetodavnu funkciju.

Međunarodna je konvencija tekst koji je MOR pripremio za provođenje u zemljama članicama i međunarodnoj zajednici, a kojim utvrđuje norme na nekom području kojim se Međunarodna organizacija rada bavi.

Do danas je doneseno ukupno 185 konvencija i 195 preporuka. Republika Hrvatska je do danas ratificirala 60 konvencija, 59 ih je na snazi, a jedna je otkazana. Svaka se konvencija može otkazati nakon isteka 10 godina od ratifikacije.

***Konvencija br. 155 - Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i o radnom okruženju (N. N. - M. U. br. 11/03).***

Sadržaj Konvencije o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i o radnom okruženju podijeljen je u pet dijelova s 30 članaka. U kontekstu predmeta istraživanja posebno su značajni članci u 4. dijelu konvencije (članci 16-21) kojima su uređene brojne aktivnosti na razini poduzeća. Člankom 20. utvrđeno je da suradnja između uprave i radnika, odnosno njihovih predstavnika u okviru poduzeća predstavlja osnovni element organizacijskih i ostalih mjera poduzetih u skladu s člancima 16. - 19. Konvencije.<sup>68</sup>

<sup>67</sup> <http://www1.ilo.org>

<sup>68</sup> Učur, M., Laleta, S.: Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima, Sveučilište u Rijeci, Zagreb, 2007.

Člankom 19. Konvencije definirani su odnosi poslodavca i radnika. Na razini poduzeća moraju se poduzeti mjere kojima se osigurava:

- a. da radnici, dok obavljaju svoj posao, surađuju u cilju ispunjavanja obveza koje ima njihov poslodavac;
- b. da predstavnici radnika u poduzeću surađuju s poslodavcem na području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu;
- c. da predstavnici radnika u poduzeću dobiju odgovarajuće informacije o mjerama koje poslodavac poduzima za osiguranje sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, te da se mogu savjetovati sa svojim reprezentativnim organizacijama o takvim informacijama, pod uvjetom da ne otkrivaju poslovne tajne;
- d. da se radnicima i njihovim predstavnicima u poduzeću omogući odgovarajuća izobrazba o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu;
- e. da se radnicima i njihovim predstavnicima i, u određenom slučaju, njihovim reprezentativnim organizacijama u poduzeću omogući da, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, ispituju sve vidove sigurnosti i zaštite zdravlja na radu vezane za njihov rad, te da se poslodavac savjetuje s njima o tim pitanjima; u tu svrhu se, sporazumno, mogu dovesti vanjski tehnički savjetnici;
- f. da radnik odmah prijavi osobi kojoj je neposredno odgovoran svaku situaciju za koju ima opravdan razlog vjerovati da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje; dok poslodavac ne poduzme, po potrebi, korektivne mjere, ne smije zahtijevati od radnika da nastavi rad u situaciji u kojoj i dalje postoji neposredna i ozbiljna opasnost za život i zdravlje.

### ***Direktive Europske unije koje se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost radnika<sup>69</sup>***

Nacionalno se zakonodavstvo zemalja članica Europske unije o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu uglavnom temelji na europskom zakonodavstvu. Od članice Europske unije zahtijeva se primjena svih europskih direktiva o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. U okviru priprema za pristupanje Republike Hrvatske Europskoj uniji pravna regulativa koja stupa na snagu na dan pristupanja prevodi se na hrvatski jezik i postupno objavljuje u posebnom izdanju Službenog lista Europske unije. Do objave u posebnom izdanju dostupni su privremeni tekstovi koji su prevedeni na hrvatski jezik, a odobrile su ih pravne službe Vijeća Europske unije, Europskog parlamenta i Europske komisije.

<sup>69</sup> <http://osha.europa.eu/legislation>

## ***Direktiva Vijeća EU od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, 89/391/EEZ***

Direktiva propisuje obvezu suradnje, savjetovanja i sudjelovanja poslodavaca i radnika ili radničkih predstavnika. Obveza je definirana člankom 11. koji glasi:

### *Savjetovanje i sudjelovanje radnika*

1. Poslodavci se savjetuju s radnicima i/ili njihovim predstavnicima te im omogućuju da sudjeluju u raspravama o svim pitanjima koja se odnose na sigurnost i zdravlje na radnom mjestu.  
Time se pretpostavlja:
  - savjetovanje s radnicima,
  - prava radnika i/ili njihovih predstavnika na iznošenje prijedloga,
  - ravnopravno sudjelovanje u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom.
2. Radnici ili predstavnici radnika sa specifičnom odgovornošću u pitanjima sigurnosti i zdravlja radnika sudjeluju ravnopravno, u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom, ili ih se poslodavac unaprijed i na vrijeme s njima savjetuje o:
  - a. svakoj mjeri koja može značajno utjecati na sigurnost i zdravlje;
  - b. imenovanju radnika navedenih u članku 7. stavku 1. i članku 8. stavku 2. i aktivnostima navedenim u članku 7. stavku 1.;
  - c. podacima navedenim u članku 9. stavku 1. i članku 10.;
  - d. angažiranju, kada je to primjereno, stručnih službi ili osoba izvan poduzeća i/ili pogona, sukladno članku 7. stavku 3.;
  - e. planiranju i organizaciji obuke određene u članku 12.
3. Predstavnici radnika sa specifičnom odgovornošću u pitanjima sigurnosti i zdravlja radnika imaju pravo zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere i upoznati ga s prijedlozima za ublažavanje opasnosti za radnike i/ili uklanjanje izvora opasnosti.
4. Radnici navedeni u stavku 2. i predstavnici radnika navedeni u stavcima 2. i 3. ne mogu se naći u nepovoljnom položaju zbog svojih aktivnosti iz stavaka 2. i 3.
5. Poslodavci moraju predstavnicima radnika sa specifičnom odgovornošću u pitanjima sigurnosti i zdravlja radnika omogućiti primjereno odsustvo s posla, bez gubitka plaće, te im pružiti sva potrebna sredstva koja im omogućuju izvršavanje prava i obavljanje funkcija koje proizlaze iz ove Direktive.
6. Radnici i/ili njihovi predstavnici imaju pravo žalbe, u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom, tijelu vlasti odgovornom za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu,



ako smatraju da su mjere koje je poduzeo poslodavac i sredstva koje je koristio neprimjerene za osiguranje sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu. Predstavnicima radnika treba biti omogućeno davanje primjedbi tijekom inspekcije koju provodi nadležno tijelo.

Tehnike sudjelovanja radnika značajno se razlikuju između pojedinih država. Postoje velike razlike između različitih sustava industrijskih odnosa i zakonodavstva. Općenito govoreći, direktive EU ne utvrđuju praktične detalje sudjelovanja, već određuju opća načela i ključne elemente. Postoji više vrsta različitih metoda sudjelovanja radnika u odlučivanju, kao npr.: obavješćivanje, savjetovanje, pregovaranje, suodlučivanje, ali i jednostrano donošenje odluka od strane radnika u pojedinim situacijama.

## **2.2. Zakonska regulativa u Hrvatskoj**

*Zakonom o zaštiti na radu* (N. N., br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09., 143/12.) - posebnim poglavljem (broj 14.) propisane su obveze vezane uz savjetovanje i suodlučivanje radnika u zaštiti na radu u poslovnoj organizaciji te obveze za osnivanje i rad odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.

Konvencija MOR br. 155 - Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i o radnom okruženju iz 1981. i Direktiva Vijeća EU od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, 89/391/EEZ, implementirane su u Zakon o zaštiti na radu Republike Hrvatske

Poslodavac je dužan provoditi postupke obavješćivanja, savjetovanja i suodlučivanja s radnicima ili njihovim predstavnicima o svim pitanjima koja se odnose na sigurnost i zdravlje na radu, što obuhvaća: savjetovanje s radnicima, pravo radnika ili njihovih predstavnika da utječu na sve odluke vezane uz područje zaštite zdravlja i sigurnost na radu, uključujući i davanje prijedloga, pravo radnika ili njihovih predstavnika na razmjerno suodlučivanje pri donošenju odluka na području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, sukladno posebnom propisu.

Poslodavac koji zapošljava 50 ili više radnika dužan je osnovati odbor za zaštitu na radu kao svoje savjetodavno tijelo. Poslodavac koji zapošljava više od 250 radnika i koji ima više pogona, odnosno pogone na više mjesta izvan sjedišta, osniva središnji odbor za zaštitu na radu čija je zadaća unapređenje stanja zaštite na radu u pravnoj osobi. Postupak izbora članova odbora poslodavac uređuje općim aktom (članak 66.).

Odbor za zaštitu na radu čine poslodavac ili njegov ovlaštenik, rukovoditelj službe zaštite na radu ili stručnjak za zaštitu na radu, specijalist medicine rada te povjerenici

radnika ili njihov koordinator. Predsjednik odbora je poslodavac ili njegov ovlaštenik (članak 67.).

Odbor za zaštitu na radu sastaje se najmanje jedanput u tri mjeseca. Predsjednik odbora o sjednicama odbora obavještava inspektora rada, a inspektor će ocijeniti je li nužna njegova nazočnost na sjednici.

U slučaju smrtne ili kolektivne ozljede na radu predsjednik odbora dužan je sazvati sjednicu u roku od 48 sati od nastanka ozljede, analizirati uzroke i predložiti odgovarajuće mjere zaštite.

Ukoliko predsjednik odbora propusti sazvati sjednicu odbora za zaštitu na radu u predviđenom roku, povjerenik radnika ili koordinator ima pravo sazvati sjednicu odbora. Povjerenik radnika i član radničkog vijeća dužni su poticati rad odbora. Odbor za zaštitu na radu planira i nadzire primjenu pravila zaštite na radu, obavještavanje i obrazovanje iz zaštite na radu, vodi politiku sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i potiče stalno unapređivanje zaštite na radu (članak 68.).

Prema *Pravilniku o izradi procjene opasnosti* (N. N. br. 48/97., 114/02., 126/03., 144/09.) kod poslodavca s više od 50 zaposlenika pri izradi procjene opasnosti sudjeluje odbor za zaštitu na radu, a prije njezinog usvajanja o njoj raspravlja zaposleničko vijeće (članak 18.).

U prijedlogu novog *Zakona o zaštiti na radu*<sup>70</sup> (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Zagreb, siječanj, 2014.) rad odbora za zaštitu na radu uređuje se na sljedeći način:

## **ODBOR ZA ZAŠTITU NA RADU**

### **Članak 34.**

- (1) Poslodavac koji zapošljava 50 ili više radnika, obavezan je osnovati odbor zaštite na radu (u daljnjem tekstu: odbor) kao svoje savjetodavno tijelo za unaprjeđivanje zaštite na radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, odbor je obavezan osnovati i poslodavac koji zapošljava manje od 50 radnika ako je to propisano posebnim zakonom ili drugim propisom.
- (3) Odbor čine poslodavac ili njegov ovlaštenik, stručnjak zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu kod poslodavca, specijalist medicine rada izabran u skladu s posebnim propisom, te povjerenik radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator.
- (4) Predsjednik odbora je poslodavac ili njegov ovlaštenik.
- (5) O imenovanju članova odbora poslodavac donosi pisanu odluku.
- (6) Odbor se sastaje najmanje jedanput u tri mjeseca i o svojem radu vodi zapisnik.
- (7) Iznimno od odredbe stavka 6. ovoga članka, u slučaju smrtne, teške ozljede na mjestu rada, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti ili nalaza nadležnog inspektora kojim

<sup>70</sup> Prijedlog novog Zakona o zaštiti na radu u trenutku zaključenja teksta knjige u postupku je donošenja u Hrvatskom saboru.

je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu, poslodavac je obavezan sazvati sjednicu u roku od dva radna dana od nastanka ozljede.

(8) O sjednici odbora iz stavka 7. ovoga članka, poslodavac obavještava nadležnog inspektora, koji može prisustvovati sjednici.

(9) Ako poslodavac sjednicu odbora ne sazove u rokovima iz stavka 6. i 7. ovoga članka, sjednicu odbora ima pravo sazvati povjerenik radnika za zaštitu na radu ili koordinator povjerenika, odnosno radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća.

## POSLOVI ODBORA

### Članak 35.

(1) Sa svrhom stalnog unaprjeđivanja zaštite na radu, odbor planira i nadzire:

1. primjenu pravila zaštite na radu kod poslodavca,
2. organizaciju obavljanja poslova zaštite na radu,
3. obavješćivanje i osposobljavanje u vezi sa zaštitom na radu,
4. prevenciju rizika na radu i u vezi s radom te njezine učinke na zdravlje i sigurnost radnika.

(2) Poslovi odbora iz stavka 1. ovoga članka mogu se proširiti kolektivnim ugovorom i sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

## 2.3. Zakonska regulativa u Sloveniji

Zaštitu na radu u Sloveniji uređuje *Zakon o varnosti in zdravju pri delu - ZVZD-1* (Službeni list RS št. 43/2011).

U članku 17. Zakona propisano je da poslodavac u pisanoj izjavi procjene rizika u prilogu mora dati i potvrdu o konzultacijama s radnicima ili njihovim predstavnicima.

Članak 45. Zakona definira sudjelovanje radnika u upravljanju.

Tu je propisano da se poslodavac mora konzultirati s radnicima ili njihovim predstavnicima u postupku procjene rizika, kao i o bilo kakvoj akciji koja može utjecati na sigurnost i zdravlje na radu, o izboru stručnog radnika za zaštitu na radu, o pružatelju usluga medicine rada, radnicima za prvu pomoć, o radnicima i osobama ovlaštenim za zaštitu od požara i evakuaciju, kao i o pružanju informacija i organizaciji osposobljavanja za rad na siguran način.

Poslodavac mora omogućiti da se predstavnici radnika i sindikati koji su kod njega organizirani na prikladan način upoznaju s izjavom o sigurnosti i procjenom rizika te dokumentacijom o ozljedama na radu.

Ako kod poslodavca nema izabranih predstavnika radnika i nije organiziran sindikat, poslodavac mora te dokumente radnicima učiniti neposredno pristupačnima.

Članak 47. Zakona definira položaj predstavnika radnika. Predstavniku radnika za zaštitu i zdravlje na radu, kao i vijeću, treba biti osigurano i omogućeno pravo na podnošenje zahtjeva u vezi zaštite na radu. Radnici i njihovi predstavnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog ostvarivanja prava iz Zakona.

Članak 48. Zakona dodatno definira prava i obveze vijeća ili radničkog predstavnika. Vijeće ili radnički predstavnik za zaštitu i zdravlje na radu može od poslodavca tražiti usvajanje odgovarajućih mjera i prijedloga za otklanjanje i smanjenje rizika za zaštitu i zdravlje na radu.

Radnici i njihovi predstavnici za sigurnost i zdravlje na radu mogu zahtijevati nadzor inspekcije kada smatraju da poslodavac nije osigurao adekvatne mjere zaštite na radu. Vijeće, zastupnik ili predstavnik radnika za zaštitu i zdravlje na radu ima pravo prisustvovati nadzoru inspekcije nad osiguranjem zaštite i zdravlja na radu te izraziti svoje primjedbe.

Poslodavac mora obavijestiti radničko vijeće ili predstavnika radnika za zaštitu i zdravlje na radu te sindikat o nalazima, sugestijama ili radnjama inspekcije rada.

Poslodavac mora za obavljanje poslova članova radničkog vijeća ili radničkog predstavnika za zaštitu i zdravlje na radu osigurati određena sredstva pa i odgovarajuće oblike osposobljavanja.

## **2.4. Zakonska regulativa u Srbiji**

*Ustavom Republike Srbije* pravo na sigurne uvjete rada i zaštitu na radu ustanovljeno je kao osnovno pravo zaposlenog. Ustavne odredbe ne primjenjuju se neposredno, ali se na temelju ustavnih načela prava i odnosi uređuju zakonskim i drugim propisima.

U širem smislu, zaštita zaposlenog obuhvaća cjelokupnu zaštitu iz radnog odnosa, kao i zaštitu za slučajeve kada zaposleni nije u mogućnosti raditi zbog prestanka potrebe za njegovim radom (nezaposlenosti) i zbog privremene ili trajne nesposobnosti za rad.

U tom smislu prava, obveze i odgovornosti kojima se osigurava zaštita na radu uređuju se zakonodavstvom o radu (Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakon o radu) i zakonodavstvom o socijalnom osiguranju (Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o zdravstvenom osiguranju i Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju) i drugim propisima.

Temeljna se pitanja u području zaštite na radu uređuju zakonom koji obavezuje sve poslodavce i zaposlene, dok se ostala pitanja uređuju drugim nacionalnim propisima, podzakonskim aktima, normativima i standardima, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu i općim aktima koje donosi poslodavac.

*Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu* (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 101/2005) predstavlja osnovni zakon za područje zaštite na radu. U osnovi je usuglašen s aktima i zahtjevima međunarodnih organizacija, prije svega Međunarodne organizacije rada i Europske unije, kao i sa zakonima država u okruženju te je u dobroj mjeri prilagođen potrebama suvremenih uvjeta rada i tržišnim odnosima.

Novine uvedene Zakonom odnose se na proširenje obveza i odgovornosti, kao i načina djelovanja u cilju podizanja razine sigurnosti na radu i očuvanja zdravlja na radu.

Posebno su značajne novine koje se odnose na određivanje predstavnika zaposlenih i organiziranje odbora za zaštitu i zdravlje na radu te značajno sudjelovanje zaposlenih i njihovih predstavnika po pitanjima zaštite i unapređivanja zaštite i zdravlja na radu (članak 44., članak 45., članak 46., članak 47., članak 48., Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Službeni glasnik RS, br. 101/2005).

Prema članku 44. Zakona, zaposleni kod poslodavca imaju pravo izabrati jednog ili više predstavnika za sigurnost i zdravlje na radu (predstavnik zaposlenih). Najmanje tri predstavnika zaposlenih čine odbor za zaštitu i zdravlje na radu.

Poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je u odbor imenovati najmanje jednog svog predstavnika, tako da broj predstavnika zaposlenih bude veći za najmanje jednog člana od broja predstavnika poslodavca.

Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa sindikatom uređuju se kolektivnim ugovorom.

Prema članku 45., poslodavac je dužan predstavniku zaposlenih, odnosno odboru, omogućiti uvid u sve akte koji se odnose na sigurnost i zdravlje na radu i sudjelovanje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na provedbu sigurnosti i zdravlja na radu. Poslodavac je dužan predstavniku zaposlenih, odnosno odbor informirati o svim pitanjima koja se odnose na sigurnost i zdravlje na radu.

Članak 46. Zakona propisuje da predstavnik zaposlenih, odnosno odbor, ima pravo poslodavcu davati prijedloge o svim pitanjima koja se odnose na sigurnost i zdravlje na radu: tražiti od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava sigurnost i zdravlje zaposlenih; tražiti nadzor od strane inspekcije rada ako smatra da poslodavac nije proveo odgovarajuće mjere za sigurnost i zdravlje na radu.

Predstavnik zaposlenih, odnosno član odbora, imaju pravo prisustvovati inspekcijском nadzoru. U članku 47. propisuje se da je poslodavac dužan predstavnika zaposlenih, odnosno predstavnika odbora, upoznati s nalazima i prijedlozima ili poduzetim mjerama inspekcije rada; zatim s izvještajima o ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolesti-

ma u vezi s radom; o poduzetim mjerama za sigurnost i zdravlje na radu te o poduzetim mjerama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

Prema članku 48. poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno odbor i sindikat, dužni su u skladu sa Zakonom i drugim propisima međusobno surađivati oko pitanja sigurnosti i zdravlja na radu.

## **2.5. Zakonska regulativa u Makedoniji**

Makedonija je preuzela Okvirnu *Direktivu EU za sigurnost i zdravlje na radu* (89/391/EEZ) i implementirala je u *Zakon za bezbednost i zdravlje na radu* (Službeni vesnik na Republika Makedonija br. 92/2007., 136/2010., 23/2013. i 25/2013.)

U Zakonu nema obveze osnivanja odbora za sigurnost i zdravlje na radu.

Prema Zakonu, jedini koji je odgovoran za sigurnost i zdravlje na radu je poslodavac, bio on fizička ili pravna osoba.

Ovaj se Zakon primjenjuje u svim područjima rada, u svim djelatnostima, u privatnom i javnom sektoru i odnosi se na sve osobe u radnom odnosu.

Radnici svoje suodlučivanje u zaštiti na radu ostvaruju direktno, kao i preko svoga predstavnika za sigurnost i zdravlje na radu, koji je izabran od strane radnika na radničkom skupu ili na skupu sindikalne organizacije.

Stručni poslovi povjereni su stručnoj osobi za sigurnost na radu.

To je pravna ili fizička osoba koja je za svoj rad ovlaštena od Ministarstva za rad i socijalnu politiku (licenciranje je regulirano propisima).

Prema posljednjim izmjenama Zakona, za zadržavanje svog statusa stručna osoba za sigurnost na radu mora se u razdoblju od 5 godina kontinuirano usavršavati uz obvezno prikupljanje bodova (u razdoblju od 5 godina mora skupiti 100 bodova).

Poslovi vezani za kontrolu zdravlja radnika povjereni su ovlaštenim organizacijama medicine rada, koje u zakonskom roku od 24 mjeseca obavljaju medicinske preglede svih radnika, a taj rok je kraći za radnike s povećanim rizicima na radu, što je regulirano posebnom uredbom.

# 3.

---

---

**Istraživanje problematike  
organizacije i rada  
odbora za zaštitu na  
radu u poslovnim  
organizacijama u  
Hrvatskoj**

---

---

# Istraživanje problematike organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj

---

## 3.1. Metodologija istraživanja

### 3.1.1. Istraživački problem

Istraživački se problem može identificirati u vidu nedostatka aktualnih saznanja o problematici organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj. Time se ne može utvrditi niti praktična uloga niti doprinos odbora za zaštitu na radu cjelokupnom menadžmentu sigurnosti na radu.

Na temelju toga može se postaviti, znanstveno i društveno opravdano, sljedeće **istraživačko pitanje**:

Kakvo je stanje organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj?

### 3.1.2. Cilj istraživanja

Cilj je istraživanja doći do aktualnih saznanja o problematici organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj te njegovoj funkciji u menadžmentu sigurnosti na radu i unapređenju stanja sigurnosti na radu.

### 3.1.3. Hipoteze

Na temelju identificiranog istraživačkog problema i utvrđenog cilja istraživanja postavlja se opća hipoteza (H0) te iz nje izvedene posebne hipoteze znanstvenog istraživanja (H1 - H5):

#### **Opća hipoteza H0:**

Odbor za zaštitu na radu ima ključnu funkciju u menadžmentu sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji.



### **Posebne hipoteze:**

#### **H1:**

Odbor za zaštitu na radu pozitivno doprinosi unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji.

#### **H2:**

Postoji povezanost između rada odbora za zaštitu na radu i financijskog investiranja poslodavca u zaštitu na radu.

#### **H3:**

Postoji povezanost između rada odbora za zaštitu na radu i stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji

#### **H4:**

Stručnjak za zaštitu na radu zaposlen u poslovnoj organizaciji, koji je obvezni član odbora za zaštitu na radu, daje ključni doprinos radu odbora za zaštitu na radu.

#### **H5:**

Stručnjaci za zaštitu na radu članovi odbora za zaštitu na radu podržavaju prijedloge za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.

### **3.1.4. Zadaci**

Za ostvarenje cilja istraživanja i provjeru postavljenih hipoteza provedeni su sljedeći zadaci:

1. Izrađen je instrument anketnog istraživanja: online anketni upitnik s utvrđenim zavisnim i nezavisnim varijablama.
2. Provedeno je online anketno istraživanje na utvrđenom uzorku.
3. Prikupljeni su podaci pripremljeni i statistički analizirani.
4. Prikazani su i interpretirani dobiveni rezultati, uz raspravu i zaključak.

### **3.1.5. Metode**

Uzimajući u obzir postavljeni cilj, hipoteze i zadatke, izabrane su sljedeće metode znanstvenog istraživanja:

1. metoda ankete,
2. statističke metode.

#### **1) Metoda ankete**

Anketa je korištena za prikupljanje aktualnih i izvornih podataka. Anketa je po vrsti opisno-analitička, po načinu pismena i mrežna (online), dobrovoljna i u potpunosti anonimna za ispitanike.

Kao instrument anketnog istraživanja korišten je **online anketni upitnik** u kojem su definirane nezavisne i zavisne **varijable**.

## **Nezavisne varijable**

### **I. Profil poslovne organizacije (poslodavca)**

1. Ukupni broj zaposlenih
2. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu
3. Sjedište poslovne organizacije u županiji
4. Glavna djelatnost poslovne organizacije
5. Organizacija rada poslovne organizacije

### **II. Profil stručnjaka za zaštitu na radu člana odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji**

6. Spol
7. Dobna skupina
8. Razina stručne spreme
9. Smjer stručne spreme
10. Radno iskustvo na poslovima stručnjaka za zaštitu na radu
11. Radno iskustvo u sastavu odbora za zaštitu na radu
12. Znanja iz područja menadžmenta

## **Zavisne varijable**

### **III. Osnivanje i organizacija odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji**

13. Osnivanje odbora za zaštitu na radu
14. Vremenski period osnivanja i rada odbora za zaštitu na radu
15. Uređivanje postupka izbora članova odbora za zaštitu na radu
16. Predsjednik odbora za zaštitu na radu
17. Održavanje redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu
18. Održavanje izvanrednih sjednica (u slučaju smrtne ili kolektivne ozljede na radu) odbora za zaštitu na radu

### **IV. Ocjena rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji**

19. Ocjena redovitosti na sjednicama odbora za zaštitu na radu
20. Ocjena doprinosa radu odbora za zaštitu na radu
21. Ocjena suradnje i podrške članova odbora za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu
22. Ocjena doprinosa odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji

### **V. Stanje sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji**

23. Ocjena zadovoljstva stručnjaka za zaštitu na radu financijskim investiranjem poslodavca u zaštitu na radu
24. Ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji

## **VI. Prijedlozi za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji**

25. Ocjena prijedloga za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

26. Dodatni prijedlozi za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

### **2) Statističke metode**

Statističke su metode korištene za statističku analizu podataka koji su prikupljeni metodom ankete. Korištene su metode deskriptivne (opisne) statistike, kao i metode inferencijalne (analitičke) statistike koje omogućuju da se na temelju podataka iz uzorka zaključuje o karakteristikama cijele populacije.

Za statističku analizu rezultata istraživanja korištene su:

- frekvencija (N);
- postotak (%);
- suma ( $\Sigma$ );
- aritmetička sredina, prosječna vrijednost (M);
- standardna devijacija populacije ( $\sigma$ );
- koeficijent varijabilnosti populacije (V), izražen u postocima (%);
- Pearsonov koeficijent korelacije (r) - za testiranje povezanosti (korelacija) utvrđenih zavisnih i nezavisnih varijabli istraživanja.

### **3.1.6. Određivanje uzorka istraživanja**

Ispitanici u anketnom istraživanju bili su stručnjaci za zaštitu na radu zaposleni u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj. Budući da svaki poslodavac koji ima zaposleno više od 50 radnika ima zakonsku obvezu osnivanja i rada odbora za zaštitu na radu, onda je broj takvih poslovnih organizacija (poduzeća i ustanova) u Hrvatskoj osnovni skup (populacija) istraživanja.

Prema Registru poslovnih subjekata Hrvatske gospodarske komore (<http://www1.biznet.hr/>) ukupan broj aktivnih poslovnih organizacija svih vrsta u Hrvatskoj, s više od 50 zaposlenih, iznosi 2.253.

Ekonomika online anketnog istraživanja i postojanje e-mail adresa dopušta da se sve identificirane organizacije odrede za ispitanike u istraživanju kao cjelokupni uzorak pa se stoga neće određivati manji parcijalni uzorak istraživanja.

Utvrđeni očekivani i planirani minimalni broj ispitanika koji će aktivno sudjelovati u istraživanju:

- više od 30,
- najmanje 5% od osnovnog skupa (najmanje 113 ispitanika),
- više od minimalnog reprezentativnog uzorka utvrđenog na temelju varijabilnosti rezultata ključnih zavisnih varijabli istraživanja (minimalni znanstveni uzorak).

### 3.1.7. Provedba istraživanja

Anketno je istraživanje provedeno tijekom veljače 2013. godine.

Online anketa bila je postavljena na internetskoj stranici Sveučilišnog računskog centra (SRCE) Sveučilišta u Zagrebu na adresi:

<http://limesurvey.srce.hr/index.php?sid=29611&lang=hr>

U istraživanju je ukupno sudjelovalo 210 ispitanika, čiji su svi ispunjeni anketni upitnici prihvaćeni kao važeći za statističku obradu rezultata.

### 3.1.8. Reprezentativnost uzorka istraživanja

#### Testiranje reprezentativnosti uzorka istraživanja

Reprezentativnost veličine dobivenog uzorka istraživanja testirana je izračunom veličine jednostavnog slučajnog uzorka po formuli:

$$n' = \left| \frac{z_{\alpha/2} \times V}{G_r} \right|^2 \quad (1)$$

pri čemu je:

$n'$  - prethodna veličina jednostavnog slučajnog uzorka

$z_{\alpha/2}$  - koeficijent povjerenja ili pouzdanosti (vjerojatnosti) zadan odabranom vjerojatnosti procjene (npr.  $z_{\alpha/2} = 1,96$  za vjerojatnost procjene 95 % ili  $z_{\alpha/2} = 2,58$  za vjerojatnost procjene 99 %)

$V$  - koeficijent varijabilnosti populacije, izražen u postocima (%)

$G_r$  - pogreška procjene, izražena relativno u postocima (%)

Koeficijent povjerenja ili pouzdanosti (vjerojatnosti) od 2,58 zadan je odabranom vjerojatnosti procjene od 99 %. Koeficijent varijabilnosti populacije, koji je izračunat kao prosječna vrijednost koeficijenta varijabilnosti populacije od svih zavisnih varijabli, iznosi 31,28 %. Pogreška procjene izražena je relativno i iznosi 10 %.

Po tome veličina uzorka iznosi:  $n_0 = 65$ . Budući da frakcija ( $f = n_0/\text{osnovni skup}$ ) iznosi  $f = 0,03$  (što je manje od 0,05), veličina uzorka se ne može dodatno smanjiti pa ostaje  $n_z = 65$ .

Dobiveni se uzorak može smatrati reprezentativnim jer su zadovoljeni svi postavljeni zahtjevi:

- $N(210) > 30$
- $N(210) > 5\% n(2.253)$ ,  $N = 9,32\% n$
- $N(210) > n_z(65)$

Dobiveni se uzorak osim po veličini može smatrati reprezentativnim i po drugim značajnim karakteristikama s obzirom na cilj istraživanja (teritorijalna pokrivenost cijele Hrvatske, veličina, vrste i djelatnost poslovnih organizacija, i dr.), što se i dokazalo u analizi podataka o profilu poslovne organizacije.

## 3.2. Rezultati istraživanja

### 3.2.1. Profil poslovne organizacije (poslodavca)

#### 3.2.1.1. Ukupni broj zaposlenih

Ispitanici, stručnjaci zaštite na radu, zaposleni su u poslovnim organizacijama koje imaju najmanje 50, a najviše 14.000 zaposlenih radnika. Pritom ih je u kategoriji srednje velikih poslovnih organizacija po kriteriju broja zaposlenih (od 50 do 250 zaposlenih) 51,43 %, a u kategoriji velikih poslovnih organizacija (više od 250 zaposlenih) 48,57 %.

#### 3.2.1.2. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu

Tablica 1. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu

	Odgovor	N	%
1	državno vlasništvo, javno vlasništvo	102	48,57
2	privatno, domaće vlasništvo	63	30,00
3	privatno, strano vlasništvo	31	14,76
4	mješovito vlasništvo	14	6,67
-	bez odgovora	0	0,00
	Σ	210	100,00

Najviše je ispitanika zaposleno u poslovnim organizacijama u državnom ili javnom vlasništvu (48,47 %), slijedi privatno domaće vlasništvo (30,00 %), privatno strano vlasništvo (14,76 %) te mješovito vlasništvo (6,67 %).

### 3.2.1.3. Sjedište poslovne organizacije u županiji

Tablica 2. Sjedište poslovne organizacije u županiji

	Odgovor	N	%
1	Bjelovarsko-bilogorska županija	3	1,43
2	Brodsko-posavska županija	3	1,43
3	Dubrovačko-neretvanska županija	2	0,95
4	Istarska županija	12	5,71
5	Karlovačka županija	12	5,71
6	Koprivničko-križevačka županija	11	5,24
7	Krapinsko-zagorska županija	3	1,43
8	Ličko-senjska županija	1	0,48
9	Međimurska županija	21	10,00
10	Osječko-baranjska županija	5	2,38
11	Požeško-slavonska županija	1	0,48
12	Primorsko-goranska županija	10	4,76
13	Sisačko-moslavačka županija	11	5,24
14	Splitsko-dalmatinska županija	6	2,86
15	Šibensko-kninska županija	1	0,48
16	Varaždinska županija	16	7,62
17	Virovitičko-podravska županija	1	0,48
18	Vukovarsko-srijemska županija	3	1,43
19	Zadarska županija	6	2,86
20	Zagrebačka županija	11	5,24
21	Grad Zagreb	71	33,81
-	bez odgovora	0	0,00
	Σ	210	100,00

Zastupljene su poslovne organizacije iz svih županija u Hrvatskoj. Pritom ih najviše ima sjedište u Gradu Zagrebu (33,81 %), potom u Međimurskoj županiji (10,00 %), Varaždinskoj županiji (7,62 %), Istarskoj županiji i Karlovačkoj županiji (5,71 %), te Zagrebačkoj županiji i Koprivničko-križevačkoj županiji (5,24 %), dok su preostale županije zastupljene s manje od 5 %.

**3.2.1.4. Glavna djelatnost poslovne organizacije**

Prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti (N. N. br. 58/07.)

Tablica 3. Glavna djelatnost poslovne organizacije

	Odgovor	N	%
1	poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (A)	23	10,95
2	rudarstvo i vađenje (B)	4	1,90
3	prerađivačka industrija (C)	56	26,67
4	opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija (D)	9	4,29
5	opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom, te djelatnosti sanacije okoliša (E)	16	7,62
6	građevinarstvo (F)	13	6,19
7	trgovina na veliko i malo, popravak motornih vozila i motocikala (G)	2	0,95
8	prijevoz i skladištenje (H)	11	5,24
9.	djelatnost pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (I)	7	3,33
10.	informacije i komunikacije (J)	2	0,95
11	financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja (K)	5	2,38
12	poslovanje nekretninama (L)	1	0,48
13	stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (M)	7	3,33
14	administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (N)	2	0,95
15	javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje (O)	8	3,81
16	obrazovanje (P)	5	2,38
17	djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (Q)	12	5,71
18	umjetnost, zabava i rekreacija (R)	5	2,38

19	ostale uslužne djelatnosti (S)	20	9,52
20	djelatnosti kućanstva kao poslodavca, djelatnosti kućanstva koja proizvode različitu robu i obavljaju različite usluge za vlastite potrebe (T)	1	0,48
21	djelatnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela (U)	1	0,48
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00

Prema glavnoj djelatnosti poslovne organizacije zastupljene su sve djelatnosti (prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, N. N. br. 58/07.), najviše prerađivačka industrija (26,67 %), potom poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (10,95 %), ostale uslužne djelatnosti (9,52 %), opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom, djelatnosti sanacije okoliša (7,62 %), građevinarstvo (7,52 %), djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (5,71 %) te prijevoz i skladištenje (5,24 %), dok su ostale djelatnosti zastupljene s manje od 5 %.

### 3.2.1.5. Organizacija rada poslovne organizacije

Tablica 4. Organizacija rada poslovne organizacije

	Odgovor	N	%
1	poslovna organizacija ima sve poslovne jedinice na jednom mjestu u sjedištu	104	49,52
2	poslovna organizacija ima više poslovnih jedinica, u više mjesta izvan sjedišta	106	50,48
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00

Prema organizaciji rada 49,52 % poslovnih organizacija ima sve poslovne jedinice na jednom mjestu u sjedištu dok ih nešto više (50,48 %) ima više poslovnih jedinica u više mjesta izvan sjedišta.



### 3.2.2. Profil stručnjaka za zaštitu na radu člana odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

#### 3.2.2.1. Spol

Tablica 5. Spol

	Odgovor	N	%
1	muški	141	67,14
2	ženski	69	32,86
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00

Muškarci čine većinu (67,14 %) stručnjaka za zaštitu na radu članova odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj, dok su žene u manjini (32,86 %).

#### 3.2.2.2. Dobna skupina

Tablica 6. Dobna skupina

	Odgovor	N	%
1	do 30 godina	10	4,76
2	31 do 40 godina	61	29,05
3	41 do 50 godina	79	37,62
4	51 do 60 godina	50	23,81
5	preko 60 godina	10	4,76
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00

Prema dobnoj skupini najviše (37,62 %) je onih od 41 do 50 godina, a slijede dobne skupine od 31 do 40 godina (29,05 %), od 51 do 60 godina (23,81 %) te najmlađi (do 30 godina) i najstariji (preko 60 godina), obje skupine zastupljene s 4,76 %.

### 3.2.2.3. Razina stručne spreme

Tablica 7. Razina stručne spreme

	Odgovor	N	%
1	srednja stručna/školska sprema	12	5,71
2	viša stručna sprema (VŠS, 3 godine visokoškolskog obrazovanja po starom sustavu), prva razina bolonjskog obrazovanja (3 godine visokoškolskog obrazovanja po novom sustavu, 180 ECTS)	29	13,81
3	visoka stručna sprema (VSS, 4 godine visokoškolskog obrazovanja po starom sustavu), druga razina bolonjskog obrazovanja (1 - 2 godine specijalističkog obrazovanja po novom sustavu, 60 - 120 ECTS)	138	65,71
4	poslijediplomski stručni studij (po starom sustavu, mr.)	16	7,62
5	poslijediplomski sveučilišni specijalistički studij (po novom sustavu, univ. spec.)	11	5,24
6	magistar znanosti (mr. sc.)	3	1,43
7	doktor znanosti (dr. sc.)	1	0,48
-	bez odgovora	0	0,00
	Σ	210	100,00

Visoku stručnu spremu (po starom i novom sustavu visokoškolskog obrazovanja) ima najviše (65,71 %) stručnjaka za zaštitu na radu koji su članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama. Višu stručnu spremu (po starom sustavu) ili prvu razinu bolonjskog obrazovanja ima 13,81 %. Poslijediplomski stručni studij (po starom sustavu) ima 7,62 %, a poslijediplomski sveučilišni specijalistički studij (po novom sustavu) 5,24 %. Tri su magistra znanosti (1,43 %) i jedan doktor znanosti (0,48 %). Na razini srednje stručne/školske spreme svega je 5,71 % ispitanika.

### 3.2.2.4. Smjer stručne spreme

Tablica 8. Smjer stručne spreme

	Odgovor	N	%
1	smjer zaštite (studij sigurnosti i zaštite)	133	63,33
2	tehnički smjer	50	23,81
3	društveni smjer	18	8,57
4	ostalo	9	4,29
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00

Smjer zaštite (studij sigurnosti i zaštite) prisutan je kod velike većine (63,33 %) stručnjaka za zaštitu na radu koji su članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama; slijedi tehnički smjer (23,81 %), društveni smjer (8,57 %) te ostali smjerovi (4,29 %) među kojima prevladavaju medicina i kemija.

### 3.2.2.5. Radno iskustvo na poslovima stručnjaka za zaštitu na radu

Radno iskustvo na poslovima stručnjaka za zaštitu na radu kreće se u rasponu od 1 do 36 godina, s prosjekom od 12,80 godina.

### 3.2.2.6. Radno iskustvo u sastavu odbora za zaštitu na radu

Radno iskustvo stručnjaka za zaštitu na radu u sastavu odbora za zaštitu na radu u rasponu je od 1 do 17 godina, s prosjekom od 8,48 godina.

### 3.2.2.7. Znanja iz područja menadžmenta

Tablica 9. Znanja iz područja menadžmenta

	Odgovor	N	%
1	nemam nikakvih dodatnih znanja iz menadžmenta	127	60,48
2	pohađao/la sam seminare iz menadžmenta	66	31,43
3	pohađam ili planiram upisati poslijediplomski studij menadžmenta	12	5,71
4	završio/la sam poslijediplomski studij menadžmenta	5	2,38
-	bez odgovora	0	0,00
	Σ	210	100,00

Većina (60,48 %) stručnjaka za zaštitu na radu koji su članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj nema nikakvih dodatnih znanja iz menadžmenta, ali je značajno da je gotovo trećina (31,43 %) pohađala seminare iz menadžmenta, a 5,71 % pohađa ili planira upisati poslijediplomski studij menadžmenta, dok ih je 2,38 % takav poslijediplomski studij i završilo.

### 3.2.3. Osnivanje i organizacija odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

#### 3.2.3.1. Osnivanje odbora za zaštitu na radu

Tablica 10. Osnivanje odbora za zaštitu na radu

	Odgovor	N	%
1	organizacija nema zakonski zahtjev za osnivanje odbora za zaštitu na radu pa on nije ni osnovan	8	3,81
2	organizacija ima zakonski zahtjev za osnivanje odbora za zaštitu na radu, ali on još nije osnovan	4	1,90
3	organizacija ima osnovan odbor za zaštitu na radu	157	74,76

4	zbog specifičnosti organizacije rada (više od 250 radnika, više pogona izvan mjesta sjedišta), organizacija ima osnovan središnji odbor za zaštitu na radu i više odbora za zaštitu na radu po izdvojenim poslovnim jedinicama	41	19,52
-	bez odgovora	0	0,00
Σ		210	100,00

Najviše (74,76 %) poslovnih organizacija ima osnovan odbor za zaštitu na radu. Uz to, zbog specifičnosti organizacije rada (više od 250 radnika, više pogona izvan mjesta sjedišta), organizacija ima osnovan središnji odbor za zaštitu na radu i više odbora za zaštitu na radu po izdvojenim poslovnim jedinicama u 19,52 % slučajeva.

Odbor zaštitu na radu nije osnovan u 3,81 % jer organizacija nema zakonski zahtjev za njegovo osnivanje te kod 1,90 % organizacija koje imaju zakonski zahtjev za njegovo osnivanje, ali odbor za zaštitu na radu još nije osnovan.

### 3.2.3.2. Vremenski period osnivanja i rada odbora za zaštitu na radu

Tablica 11. Vremenski period osnivanja i rada odbora za zaštitu na radu

	Odgovor	N	%
1	odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi u zadnjih godinu dana	18	8,57
2	odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi 2 - 5 godina	22	10,48
3	odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi 6 - 10 godina	53	25,24
4	odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi više od 10 godina	117	55,71
-	bez odgovora	0	0,00
Σ		210	100,00

U većini (55,71 %) organizacija odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi više od 10 godina. Slijede organizacije u kojima odbor radi od 6 do 10 godina (25,24 %), od 2 do 5 godina (10,48 %) te one u kojima je odbor osnovan i radi tek u zadnjih godinu dana (8,57 %).

### 3.2.3.3. Uređivanje postupka izbora članova odbora za zaštitu na radu

Tablica 12. Uređivanje postupka izbora članova odbora za zaštitu na radu

	Odgovor	N	%
1	postupak izbora članova odbora za zaštitu na radu uređen je općim aktom organizacije (Pravilnik o zaštiti na radu ili drugo)	174	82,86
2	postupak izbora članova odbora za zaštitu na radu nije uređen općim aktom organizacije	36	17,14
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00

Postupak izbora članova odbora za zaštitu na radu uređen je općim aktom organizacije (Pravilnik o zaštiti na radu, drugi akti) u velikoj većini (82,86 %) organizacija, a nije uređen u 17,14 %.

### 3.2.3.4. Predsjednik odbora za zaštitu na radu

Tablica 13. Predsjednik odbora za zaštitu na radu

	Odgovor	N	%
1	predsjednik odbora za zaštitu na radu je poslodavac (zakonski zastupnik, direktor, ravnatelj)	102	48,57
2	predsjednik odbora za zaštitu na radu je ovlaštenik poslodavca	108	51,43
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00

Poslovne organizacije u kojima je predsjednik odbora za zaštitu na radu poslodavac (zakonski zastupnik, direktor, ravnatelj) čine 48,57 %, dok one u kojima je predsjednik odbora za zaštitu na radu ovlaštenik poslodavca čine nešto više 51,43 %.

### 3.2.3.5. Održavanje redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu

Tablica 14. Održavanje redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu

	Odgovor	N	%
1	u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti na radu, na godišnjoj razini rjeđe od jedanput u tri mjeseca	86	40,95
2	u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, najmanje jedanput u tri mjeseca	116	56,19
3	više od četiri puta godišnje	6	2,86
-	bez odgovora	0	0,00
	Σ	210	100,00

Održavanje redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu u skladu je sa Zakonom o zaštiti na radu (najmanje jedanput u tri mjeseca) u većini organizacija (56,19 %), a više od četiri puta godišnje tek u 2,86 % organizacija. No, održavanje redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti na radu (na godišnjoj razini rjeđe od jedanput u tri mjeseca) prisutno je u čak 40,95 % organizacija.

### 3.2.3.6. Održavanje izvanrednih sjednica (u slučaju smrtne ili kolektivne ozljede na radu) odbora za zaštitu na radu

Tablica 15. Održavanje izvanrednih sjednica (u slučaju smrtne ili kolektivne ozljede na radu) odbora za zaštitu na radu

	Odgovor	N	%
1	u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti na radu, ne kod svake smrtne ili kolektivne ozljede na radu	21	10,00
2	u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, u slučaju svake smrtne ili kolektivne ozljede na radu u roku od 48 sati od nastanka ozljede	189	90,00
-	bez odgovora	0	0,00
	Σ	210	100,00

Održavanje izvanrednih sjednica (u slučaju smrtne ili kolektivne ozljede na radu) odbora za zaštitu na radu u skladu je sa Zakonom o zaštiti na radu (u roku od 48 sati od nastanka ozljede) kod 90 % organizacija, ali ipak u suprotnosti sa Zakonom kod njih 10 %.

### 3.2.4. Ocjena rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

#### 3.2.4.1. Ocjena redovitosti članova na sjednicama odbora za zaštitu na radu

##### 3.2.4.1.1. Ocjena redovitosti poslodavca ili njegovog ovlaštenika na sjednicama odbora za zaštitu na radu

Tablica 16. Ocjena redovitosti poslodavca ili njegovog ovlaštenika na sjednicama odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan (nikad)	5	2,38
2	dovoljan (povremeno)	8	3,81
3	dobar (često)	17	8,10
4	vrlo dobar (gotovo uvijek)	37	17,62
5	izvrstan (uvijek, redovito)	143	68,10
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	4,45	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	0,96	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	21,64	

Većina ispitanika (68,10 %) ocjenjuje redovitost poslodavca ili njegovog ovlaštenika na sjednicama odbora za zaštitu na radu ocjenom izvrstan (uvijek, redovito).

Slijede ocjene vrlo dobar (gotovo uvijek) sa 17,62 %, dobar (često) s 8,10 %, dovoljan (povremeno) s 3,81 % te nedovoljan (nikad) s 2,38 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,45, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 0,96 i koeficijent varijabilnosti (V) = 21,64 %.



### 3.2.4.1.2. Ocjena redovitosti stručnjaka za zaštitu na radu na sjednicama odbora za zaštitu na radu

Tablica 17. Ocjena redovitosti stručnjaka za zaštitu na radu na sjednicama odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan (nikad)	2	0,95
2	dovoljan (povremeno)	0	0,00
3	dobar (često)	7	3,33
4	vrlo dobar (gotovo uvijek)	11	5,24
5	izvrstan (uvijek, redovito)	190	90,48
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	4,84	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	0,56	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	11,59	

Velika većina ispitanika (90,48 %) ocjenjuje redovitost stručnjaka za zaštitu na radu na sjednicama odbora za zaštitu na radu ocjenom izvrstan (uvijek, redovito). Slijede ocjene vrlo dobar (gotovo uvijek) s 5,24 %, dobar (često) s 3,33 %, nedovoljan (nikad) s 0,95 %, dok ocjena dovoljan (povremeno) nije istaknuta (0 %).

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,84, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 0,56 i koeficijent varijabilnosti (V) = 11,59 %.

### 3.2.4.1.3. Ocjena redovitosti povjerenika za zaštitu na radu ili njihovog koordinatora na sjednicama odbora za zaštitu na radu

Tablica 18. Ocjena redovitosti povjerenika za zaštitu na radu ili njihovog koordinatora na sjednicama odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan (nikad)	6	2,86
2	dovoljan (povremeno)	5	2,38
3	dobar (često)	27	12,86
4	vrlo dobar (gotovo uvijek)	50	23,81
5	izvrstan (uvijek, redovito)	122	58,10
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	4,32	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	0,98	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	22,74	

Većina ispitanika (58,10 %) ocjenjuje redovitost povjerenika za zaštitu na radu ili njihovog koordinatora na sjednicama odbora za zaštitu na radu ocjenom izvrstan (uvijek, redovito). Slijede ocjene vrlo dobar (gotovo uvijek) s 23,81 %, dobar (često) s 12,86 %, nedovoljan (nikad) s 2,86 % te dovoljan (povremeno) s 2,38 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,32, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 0,98 i koeficijent varijabilnosti (V) = 22,74 %.

### 3.2.4.1.4. Ocjena redovitosti specijalista medicine rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu

Tablica 19. Ocjena redovitosti specijalista medicine rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan (nikad)	15	7,14
2	dovoljan (povremeno)	18	8,57
3	dobar (često)	31	14,76
4	vrlo dobar (gotovo uvijek)	64	30,48
5	izvrstan (uvijek, redovito)	82	39,05
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	3,86	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	1,23	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	31,86	

Najviše ispitanika (39,05 %) ocjenjuje redovitost specijalista medicine rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu ocjenom izvrstan (uvijek, redovito). Slijede ocjene vrlo dobar (gotovo uvijek) s 30,48 %, dobar (često) s 14,76 %, dovoljan (povremeno) s 8,57 % te nedovoljan (nikad) sa značajnih 7,14 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,86, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,23 i koeficijent varijabilnosti (V) = 31,86 %.

### 3.2.4.1.5. Ocjena redovitosti inspektora rada i zaštite na radu na sjednicama odbora za zaštitu na radu

Tablica 20. Ocjena redovitosti inspektora rada i zaštite na radu na sjednicama odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan (nikad)	100	47,62
2	dovoljan (povremeno)	66	31,43
3	dobar (često)	19	9,05
4	vrlo dobar (gotovo uvijek)	16	7,62
5	izvrstan (uvijek, redovito)	9	4,29
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	1,90	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	1,12	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	59,04	

Po Zakonu o zaštiti na radu predsjednik odbora za zaštitu na radu o sjednicama odbora obavještava inspektora rada, a inspektor će ocijeniti je li nužna njegova nazočnost na sjednici.

Najviše ispitanika (47,62 %) ocjenjuje redovitost inspektora rada i zaštite na radu na sjednicama odbora za zaštitu na radu ocjenom nedovoljan (nikad).

Slijede ocjene dovoljan (povremeno) s 31,43 %, dobar (često) s 9,05 %, vrlo dobar (gotovo uvijek) s 7,62 % te izvrstan (uvijek, redovito) s tek 4,29 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 1,90, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,12 i koeficijent varijabilnosti (V) = 59,04 %.

### 3.2.4.1.6. Usporedba ocjena redovitosti članova na sjednicama odbora za zaštitu na radu

Tablica 21. Usporedba ocjena redovitosti članova na sjednicama odbora za zaštitu na radu

Član odbora za zaštitu na radu	M (1-5)	$\sigma$	V (%)
Poslodavac ili njegov ovlaštenik	4,45	0,96	21,64
Stručnjak za zaštitu na radu	4,84	0,56	11,59
Povjerenici radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator	4,32	0,98	22,74
Specijalist medicine rada	3,86	1,23	31,86
Inspektor rada i zaštite na radu	1,90	1,12	59,04

Najredovitiji na sjednicama odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji je stručnjak za zaštitu na radu (prosječna ocjena u rasponu ocjena od 1 do 5 iznosi 4,84), slijedi poslodavac ili njegov ovlaštenik (4,45), povjerenici radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator (4,32) te specijalist medicine rada (3,86).

Inspektor rada i zaštite na radu najmanje je redovit (1,90), no tu treba istaknuti da po Zakonu o zaštiti na radu predsjednik odbora za zaštitu na radu mora o sjednicama odbora obavještavati inspektora rada, a inspektor će ocijeniti je li nužna njegova nazočnost na sjednici (inspektor rada nije formalni član odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji).

### 3.2.4.2. Ocjena doprinosa članova radu odbora za zaštitu na radu

#### 3.2.4.2.1. Ocjena doprinosa poslodavca ili njegovog ovlaštenika radu odbora za zaštitu na radu

Tablica 22. Ocjena doprinosa poslodavca ili njegovog ovlaštenika radu odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	7	3,33
2	dovoljan	16	7,62
3	dobar	23	10,95
4	vrlo dobar	68	32,38
5	izvrstan	96	45,71
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		4,10	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,08	
koeficijent varijabilnosti (V) %		26,39	

Najviše ispitanika (45,71 %) ocjenjuje doprinos poslodavca ili njegovog ovlaštenika radu odbora za zaštitu na radu ocjenom izvrstan.

Slijede ocjene vrlo dobar s 32,38 %, dobar s 10,95 %, dovoljan sa 7,62 % te nedovoljan s 3,33 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,10, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,08 i koeficijent varijabilnosti (V) = 26,39 %.

### 3.2.4.2.2. Ocjena doprinosa stručnjaka za zaštitu na radu odboru za zaštitu na radu

Tablica 23. Ocjena doprinosa stručnjaka za zaštitu na radu odboru za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	2	0,95
2	dovoljan	1	0,48
3	dobar	11	5,24
4	vrlo dobar	47	22,38
5	izvrstan	149	70,95
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		4,62	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		0,70	
koeficijent varijabilnosti (V) %		15,09	

Većina ispitanika (70,95 %) ocjenjuje doprinos stručnjaka za zaštitu na radu odboru za zaštitu na radu ocjenom izvrstan.

Slijede ocjene vrlo dobar s 22,38 %, dobar s 5,24 %, nedovoljan s 0,95 % te dovoljan s 0,48 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,62, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 0,70 i koeficijent varijabilnosti (V) = 15,09 %.

### 3.2.4.2.3. Ocjena doprinosa povjerenika radnika za zaštitu na radu ili njihovog koordinadora radu odbora za zaštitu na radu

Tablica 24. Ocjena doprinosa povjerenika radnika za zaštitu na radu ili njihovog koordinadora radu odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	7	3,33
2	dovoljan	18	8,57
3	dobar	38	18,10
4	vrlo dobar	69	32,86
5	izvrstan	78	37,14
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,92	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,09	
koeficijent varijabilnosti (V) %		27,89	

Najviše ispitanika (37,14 %) ocjenjuje doprinos povjerenika radnika za zaštitu na radu ili njihovog koordinadora radu odbora za zaštitu na radu ocjenom izvrstan.

Slijede ocjene vrlo dobar s 32,86 %, dobar s 18,10 %, dovoljan s 8,57 % te nedovoljan s 3,33 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,93, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,09 i koeficijent varijabilnosti (V) = 27,89 %.



### 3.2.4.2.4. Ocjena doprinosa specijalista medicine rada radu odbora za zaštitu na radu

Tablica 25. Ocjena doprinosa specijalista medicine rada radu odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	15	7,14
2	dovoljan	27	12,86
3	dobar	42	20,00
4	vrlo dobar	72	34,29
5	izvrstan	54	25,71
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,59	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,20	
koeficijent varijabilnosti (V) %		33,58	

Najviše ispitanika (34,29 %) ocjenjuje doprinos specijalista medicine rada radu odbora za zaštitu na radu ocjenom vrlo dobar.

Slijede ocjene izvrstan s 25,71 %, dobar s 20,00 %, dovoljan s 12,86 % te nedovoljan sa značajnih 7,14 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,59, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,20 i koeficijent varijabilnosti (V) = 33,58 %.

### 3.2.4.2.5. Ocjena doprinosa inspektora rada i zaštite na radu odboru za zaštitu na radu

Tablica 26. Ocjena doprinosa inspektora rada i zaštite na radu odboru za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	113	53,81
2	dovoljan	40	19,05
3	dobar	18	8,57
4	vrlo dobar	20	9,52
5	izvrstan	19	9,05
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		2,01	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,35	
koeficijent varijabilnosti (V) %		67,28	

Većina ispitanika (53,81 %) ocjenjuje doprinos inspektora rada i zaštite na radu odboru za zaštitu na radu ocjenom nedovoljan.

Slijede ocjene dovoljan s 19,05 %, vrlo dobar s 9,52 %, izvrstan s 9,05 % te dobar s 8,57 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 2,01, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,20 i koeficijent varijabilnosti (V) = 67,28 %.

### 3.2.4.2.6. Usporedba ocjena doprinosa članova radu odbora za zaštitu na radu

Tablica 27. Usporedba ocjena doprinosa članova radu odbora za zaštitu na radu

Član odbora za zaštitu na radu	M (1-5)	$\sigma$	V (%)
Poslodavac ili njegov ovlaštenik	4,10	1,08	26,39
Stručnjak za zaštitu na radu	4,62	0,70	15,09
Povjerenici radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator	3,92	1,09	27,89
Specijalist medicine rada	3,59	1,20	33,58
Inspektor rada i zaštite na radu	2,01	1,35	67,28

Stručnjak za zaštitu na radu najviše doprinosi radu odbora za zaštitu na radu (4,62). Slijede poslodavac ili njegov ovlaštenik (4,10), povjerenici radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator (3,92) te specijalist medicine rada (3,59).

Najslabije je ocijenjen doprinos inspektora rada i zaštite na radu (2,01), no treba istaknuti da po Zakonu o zaštiti na radu predsjednik odbora za zaštitu na radu mora o sjednicama odbora obavještavati inspektora rada, a inspektor će ocijeniti je li nužna njegova nazočnost na sjednici (inspektor rada nije formalni član odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji).

### 3.2.4.3. Ocjena doprinosa odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji

#### 3.2.4.3.1. Ocjena planiranja primjene pravila zaštite na radu

Tablica 28. Ocjena planiranja primjene pravila zaštite na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	5	2,38
2	dovoljan	11	5,24
3	dobar	37	17,62
4	vrlo dobar	82	39,05
5	izvrstan	75	35,71
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		4,00	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		0,98	
koeficijent varijabilnosti (V) %		24,29	

Najviše ispitanika (39,05 %) ocjenjuje doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji planiranjem primjene pravila zaštite na radu ocjenom vrlo dobar.

Slijede ocjene izvrstan s 35,71 %, dobar sa 17,62 %, dovoljan s 5,24 % te nedovoljan s 2,38 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,00, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 0,98 i koeficijent varijabilnosti (V) = 24,29 %.

### 3.2.4.3.2. Ocjena nadziranja primjene pravila zaštite na radu

Tablica 29. Ocjena nadziranja primjene pravila zaštite na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	6	2,86
2	dovoljan	14	6,67
3	dobar	48	22,86
4	vrlo dobar	72	34,29
5	izvrstan	70	33,33
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,89	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,04	
koeficijent varijabilnosti (V) %		26,72	

Najviše ispitanika (34,29 %) ocjenjuje doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji nadziranjem primjene pravila zaštite na radu ocjenom vrlo dobar.

Slijede ocjene izvrstan s 33,33 %, dobar s 22,86 %, dovoljan sa 6,67 % te nedovoljan s 2,86 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,89, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,04 i koeficijent varijabilnosti (V) = 26,72 %.

### 3.2.4.3.3. Ocjena planiranja i nadziranja obavještavanja iz zaštite na radu

Tablica 30. Ocjena planiranja i nadziranja obavještavanja iz zaštite na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	5	2,38
2	dovoljan	13	6,19
3	dobar	45	21,43
4	vrlo dobar	79	37,62
5	izvrstan	68	32,38
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,91	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,00	
koeficijent varijabilnosti (V) %		25,51	

Najviše ispitanika (37,62 %) ocjenjuje doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji planiranjem i nadziranjem obavještavanja iz zaštite na radu ocjenom vrlo dobar.

Slijede ocjene izvrstan s 32,38 %, dobar s 21,43 %, dovoljan sa 6,19 % te nedovoljan s 2,38 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,91, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,00 i koeficijent varijabilnosti (V) = 25,51 %.

### 3.2.4.3.4. Ocjena planiranja i nadziranja obrazovanja iz zaštite na radu

Tablica 31. Ocjena planiranja i nadziranja obrazovanja iz zaštite na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	7	3,33
2	dovoljan	18	8,57
3	dobar	39	18,57
4	vrlo dobar	78	37,14
5	izvrstan	68	32,38
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,87	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,07	
koeficijent varijabilnosti (V) %		27,61	

Najviše ispitanika (37,14 %) ocjenjuje doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji planiranjem i nadziranjem obrazovanja iz zaštite na radu ocjenom vrlo dobar.

Slijede ocjene izvrstan s 32,38 %, dobar s 18,57 %, dovoljan s 8,57 % te nedovoljan s 3,33 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,87, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,07 i koeficijent varijabilnosti (V) = 27,61 %.

### 3.2.4.3.5. Ocjena vođenja politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti

Tablica 32. Ocjena vođenja politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	9	4,29
2	dovoljan	8	3,81
3	dobar	41	19,52
4	vrlo dobar	90	42,86
5	izvrstan	62	29,52
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,90	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,01	
koeficijent varijabilnosti (V) %		25,96	

Najviše ispitanika (42,86 %) ocjenjuje doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji vođenjem politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti ocjenom vrlo dobar.

Slijede ocjene izvrstan s 29,52 %, dobar s 19,52 %, nedovoljan s 4,29 % te dovoljan s 3,81 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,90, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,01 i koeficijent varijabilnosti (V) = 25,96 %.



**3.2.4.3.6. Ocjena poticanja stalnog unapređivanja zaštite na radu**

Tablica 33. Ocjena poticanja stalnog unapređivanja zaštite na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	8	3,81
2	dovoljan	16	7,62
3	dobar	40	19,05
4	vrlo dobar	83	39,52
5	izvrstan	63	30,00
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,84	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,06	
koeficijent varijabilnosti (V) %		27,52	

Najviše ispitanika (39,52 %) ocjenjuje doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji poticanjem stalnog unapređivanja zaštite na radu ocjenom vrlo dobar.

Slijede ocjene izvrstan s 30,00 %, dobar s 19,05 %, dovoljan sa 7,62 % te nedovoljan s 3,81 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,84, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,06 i koeficijent varijabilnosti (V) = 27,52 %.

### 3.2.4.3.7. Ocjena sudjelovanja pri izradi procjene opasnosti

Tablica 34. Ocjena sudjelovanja pri izradi procjene opasnosti

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	11	5,24
2	dovoljan	15	7,14
3	dobar	59	28,10
4	vrlo dobar	60	28,57
5	izvrstan	65	30,95
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,73	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,13	
koeficijent varijabilnosti (V) %		30,34	

Najviše ispitanika (30,95 %) ocjenjuje doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji sudjelovanjem pri izradi procjene opasnosti ocjenom izvrstan.

Slijede ocjene vrlo dobar s 28,57 %, dobar s 28,10 %, dovoljan sa 7,14 % te nedovoljan s značajnih 5,24 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,73, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,13 i koeficijent varijabilnosti (V) = 30,34 %.

### 3.2.4.3.8. Ocjena doprinosa ekonomičnosti i uspješnosti ukupnog poslovanja organizacije

Tablica 35. Ocjena doprinosa ekonomičnosti i uspješnosti ukupnog poslovanja organizacije

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	12	5,71
2	dovoljan	32	15,24
3	dobar	85	40,48
4	vrlo dobar	45	21,43
5	izvrstan	36	17,14
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,29	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,10	
koeficijent varijabilnosti (V) %		33,32	

Najviše ispitanika (40,48 %) ocjenjuje doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji doprinosom ekonomičnosti i uspješnosti ukupnog poslovanja organizacije ocjenom dobar.

Slijede ocjene vrlo dobar s 21,43 %, izvrstan sa 17,14 %, dovoljan s 15,24 % te nedovoljan s značajnih 5,71 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,29, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,10 i koeficijent varijabilnosti (V) = 33,32 %.

### 3.2.4.3.9. Usporedba ocjena doprinosa odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji

Tablica 36. Usporedba ocjena doprinosa odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji

Mjere zaštite na radu	M (1-5)	$\sigma$	V (%)
Planiranje primjene pravila zaštite na radu	4,00	0,98	24,49
Nadziranje primjene pravila zaštite na radu	3,89	1,04	26,72
Planiranje i nadziranje obavještavanja iz zaštite na radu	3,91	1,00	25,51
Planiranje i nadziranje obrazovanja iz zaštite na radu	3,87	1,07	27,61
Vođenje politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti	3,90	1,01	25,96
Poticanje stalnog unapređivanja zaštite na radu	3,84	1,06	27,52
Sudjelovanje pri izradi procjene opasnosti	3,73	1,13	30,34
Doprinos ekonomičnosti i uspješnosti ukupnog poslovanja organizacije	3,29	1,10	33,32

Ocjenjujući doprinos odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji, stručnjaci za zaštitu na radu članovi odbora za zaštitu na radu najvišu ocjenu daju planiranju primjene pravila zaštite na radu (4,00).

Potom slijede ostale ocjene u području vrlo dobre ocjene: planiranje i nadziranje obavještavanja iz zaštite na radu (3,91), vođenje politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti (3,90), nadziranje primjene pravila zaštite na radu (3,89), planiranje i nadziranje obrazovanja iz zaštite na radu (3,87), poticanje stalnog unapređivanja zaštite na radu (3,84) i sudjelovanje pri izradi procjene opasnosti (3,73).

Doprinos ekonomičnosti i uspješnosti ukupnog poslovanja organizacije najslabije je ocijenjen (3,29).

### 3.2.4.4. Ocjena suradnje i podrške radu stručnjaka za zaštitu na radu od članova odbora za zaštitu na radu

#### 3.2.4.4.1. Ocjena suradnje i podrške poslodavca (uprave) radu stručnjaka za zaštitu na radu

Tablica 37. Ocjena suradnje i podrške poslodavca (uprave) stručnjaku za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	13	6,19
2	dovoljan	14	6,67
3	dobar	31	14,76
4	vrlo dobar	59	28,10
5	izvrstan	93	44,29
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,98	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,19	
koeficijent varijabilnosti (V) %		29,97	

Najviše ispitanika (44,29 %) ocjenjuje suradnju i podršku poslodavca (uprave) radu stručnjaka za zaštitu na radu ocjenom izvrstan.

Slijede ocjene vrlo dobar s 28,10 %, dobar s 14,76 %, dovoljan sa 6,67 % te nedovoljan sa značajnih 6,19 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,98, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,19 i koeficijent varijabilnosti (V) = 29,97 %.

### 3.2.4.4.2. Ocjena suradnje i podrške povjerenika radnika za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu

Tablica 38. Ocjena suradnje i podrške povjerenika radnika za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	9	4,29
2	dovoljan	17	8,10
3	dobar	46	21,90
4	vrlo dobar	73	34,76
5	izvrstan	65	30,95
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	3,80	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	1,10	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	28,87	

Najviše ispitanika (34,76 %) ocjenjuje suradnju i podršku povjerenika radnika za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu ocjenom vrlo dobar.

Slijede ocjene izvrstan s 30,95 %, dobar s 21,90 %, dovoljan s 8,10 % te nedovoljan s 4,29 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,80, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,10 i koeficijent varijabilnosti (V) = 28,87 %.

### 3.2.4.4.3. Ocjena suradnje i podrške specijalista medicine rada radu stručnjaka za zaštitu na radu

Tablica 39. Ocjena suradnje i podrške specijalista medicine rada radu stručnjaka za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	6	2,86
2	dovoljan	27	12,86
3	dobar	53	25,24
4	vrlo dobar	59	28,10
5	izvrstan	65	30,95
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,71	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,12	
koeficijent varijabilnosti (V) %		30,19	

Najviše ispitanika (30,95 %) ocjenjuje suradnju i podršku specijalista medicine rada radu stručnjaka za zaštitu na radu ocjenom izvrstan.

Slijede ocjene vrlo dobar s 28,10 %, dobar s 25,24 %, dovoljan s 12,86 % te nedovoljan s 2,86 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,71, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,12 i koeficijent varijabilnosti (V) = 30,19 %.

### 3.2.4.4.4. Ocjena suradnje i podrške inspektora rada i zaštite na radu stručnjaku za zaštitu na radu

Tablica 40. Ocjena suradnje i podrške inspektora rada i zaštite na radu stručnjaku za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	88	41,90
2	dovoljan	26	12,38
3	dobar	28	13,33
4	vrlo dobar	36	17,14
5	izvrstan	32	15,24
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		2,51	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,54	
koeficijent varijabilnosti (V) %		61,05	

Najviše ispitanika (41,90 %) ocjenjuje suradnju i podršku inspektora rada i zaštite na radu stručnjaku za zaštitu na radu ocjenom nedovoljan.

Slijede ocjene vrlo dobar sa 17,14 %, izvrstan s 15,24 %, dobar s 13,33 % te dovoljan s 12,38 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 2,51, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,54 i koeficijent varijabilnosti (V) = 61,05 %.



### 3.2.4.4.5. Usporedba ocjena suradnje i podrške članova odbora za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu

Tablica 41. Usporedba ocjena suradnje i podrške članova odbora za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu

Član odbora za zaštitu na radu	M (1-5)	$\sigma$	V (%)
Poslodavac ili njegov ovlaštenik	3,98	1,19	29,97
Povjerenici radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator	3,80	1,10	28,87
Specijalist medicine rada	3,71	1,12	30,19
Inspektor rada i zaštite na radu	2,51	1,54	61,05

Najvišu ocjenu suradnje i podrške članova odbora za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu ima poslodavac, odnosno uprava poslovne organizacije (3,98), potom povjerenik radnika za zaštitu na radu (3,80) te specijalist medicine rada (3,71).

Najnižu ocjenu ima inspektor rada i zaštite na radu (2,51), no treba istaknuti da po Zakonu o zaštiti na radu predsjednik odbora za zaštitu na radu mora o sjednicama odbora obavještavati inspektora rada, a inspektor će ocijeniti je li nužna njegova nazočnost na sjednici (inspektor rada nije formalni član odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji).

### 3.2.5. Stanje sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji

#### 3.2.5.1. Ocjena zadovoljstva stručnjaka za zaštitu na radu financijskim investiranjem poslodavca u zaštitu na radu

Tablica 42. Ocjena zadovoljstva stručnjaka za zaštitu na radu financijskim investiranjem poslodavca u zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	izrazito nezadovoljan/na, investicije su premale	16	7,62
2	nezadovoljan/na, investicije su male	56	26,67
3	neodređeno, niti nezadovoljan/na niti zadovoljan/na	40	19,05
4	zadovoljan/na, investicije su solidne	77	36,67
5	izrazito zadovoljan/na, investicije su visoke	21	10,00
-	bez odgovora	0	0,00
$\Sigma$		210	100,00
aritmetička sredina (M)		3,15	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,15	
koeficijent varijabilnosti (V) %		36,54	

Najviše je stručnjaka za zaštitu na radu (36,37 %) zadovoljno financijskim investiranjem poslodavca u zaštitu na radu jer su te investicije solidne, dok je izrazito zadovoljno, jer su investicije visoke, tek njih 10 %.

S druge strane, zbog malih je investicija nezadovoljno 26,67 % stručnjaka za zaštitu na radu, a izrazito nezadovoljno, zbog premalih investicija, njih 7,62 %.

Neodređeno je 26,67 % ispitanika.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,15, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,15 i koeficijent varijabilnosti (V) = 36,54 %.

### 3.2.5.2. Ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji

Tablica 43. Ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji

	Ocjena	N	%
1	stanje sigurnosti na radu je slabo (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, veći je od prosjeka djelatnosti)	45	21,43
2	stanje sigurnosti na radu je dobro (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, jednak je prosjeku djelatnosti)	105	50,00
3	stanje sigurnosti na radu je izuzetno dobro (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, manji je od prosjeka djelatnosti)	60	28,57
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	2,07	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	0,71	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	34,04	

Polovica (50 %) stručnjaka za zaštitu na radu ocjenjuje stanje sigurnosti u svojoj poslovnoj organizaciji dobrim (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, jednak je prosjeku djelatnosti).

28,57 % stručnjaka za zaštitu na radu ocjenjuje da je stanje sigurnosti na radu izuzetno dobro (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, manji je od prosjeka djelatnosti).

Značajnih 21,43 % ocjenjuje stanje sigurnosti na radu u svojoj poslovnoj organizaciji slabim (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, veći je od prosjeka djelatnosti).

Aritmetička sredina (M) iznosi 2,07, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 0,71 i koeficijent varijabilnosti (V) = 34,04 %.

### 3.2.6. Prijedlozi za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

#### 3.2.6.1. Prijedlog za uvođenje kaznenih odredbi u Zakon o zaštiti na radu za neosnivanje i neredoviti rad odbora za zaštitu na radu

Tablica 44. Kaznene odredbe u Zakonu o zaštiti na radu za neosnivanje i neredoviti rad odbora za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	13	6,19
2	dovoljan	24	11,43
3	dobar	57	27,14
4	vrlo dobar	49	23,33
5	izvrstan	67	31,90
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	3,63	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	1,22	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	33,45	

Prijedlog za uvođenje kaznenih odredbi u Zakon o zaštiti na radu za neosnivanje i neredoviti rad odbora za zaštitu na radu najviše ispitanika (31,90 %) ocjenjuje ocjenom izvrstan. Potom slijede ocjene dobar (27,14 %) i vrlo dobar (23,33 %). Ocjena dovoljan zastupljena je s 11,43 %, a ocjena nedovoljan sa 6,19 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,63, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,22 i koeficijent varijabilnosti (V) = 33,45 %.

### 3.2.6.2. Prijedlog za obvezno sudjelovanje inspektora rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu barem jednom godišnje

Tablica 45. Obvezno sudjelovanje inspektora rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu barem jednom godišnje

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	16	7,62
2	dovoljan	21	10,00
3	dobar	38	18,10
4	vrlo dobar	41	19,52
5	izvrstan	94	44,76
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	3,84	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	1,30	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	33,93	

Najviše ispitanika (44,76 %) ocjenom izvrstan ocjenjuje prijedlog za obvezno sudjelovanje inspektora rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu barem jednom godišnje. Slijede ocjene vrlo dobar (19,52 %) i ocjena dobar (18,10 %). Ocjena dovoljan zastupljena je s 10,00 %, a ocjena nedovoljan sa 7,62 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 3,84, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,30 i koeficijent varijabilnosti (V) = 33,93 %.

### 3.2.6.3. Prijedlog da stručnjaci za zaštitu na radu kao ovlaštene fizičke osobe mogu biti članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama koje nemaju zaposlenog stručnjaka za zaštitu na radu

Tablica 46. Mogućnost da stručnjaci za zaštitu na radu kao ovlaštene fizičke osobe budu članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama koje nemaju zaposlenog stručnjaka za zaštitu na radu

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	11	5,24
2	dovoljan	10	4,76
3	dobar	39	18,57
4	vrlo dobar	44	20,95
5	izvrstan	106	50,48
-	bez odgovora	0	0,00
Σ		210	100,00
aritmetička sredina (M)		4,07	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,16	
koeficijent varijabilnosti (V) %		28,62	

Većina ispitanika (50,48 %) ocjenom izvrstan ocjenjuje prijedlog da stručnjaci za zaštitu na radu kao ovlaštene fizičke osobe mogu biti članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama koje nemaju zaposlenog stručnjaka za zaštitu na radu. Slijede ocjene vrlo dobar (20,95 %) i dobar (18,57 %). Ocjena dovoljan zastupljena je s 4,76 %, a ocjena nedovoljan s 5,24 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,07, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,16 i koeficijent varijabilnosti (V) = 28,62 %.

### 3.2.6.4. Prijedlog za obvezno donošenje strateškog višegodišnjeg plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

Tablica 47. Obvezno donošenje strateškog višegodišnjeg plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	7	3,33
2	dovoljan	14	6,57
3	dobar	37	17,62
4	vrlo dobar	44	20,95
5	izvrstan	108	51,43
-	bez odgovora	0	0,00
	$\Sigma$	210	100,00
	aritmetička sredina (M)	4,10	
	standardna devijacija ( $\sigma$ )	1,12	
	koeficijent varijabilnosti (V) %	27,26	

Većina ispitanika (51,43 %) ocjenjuje prijedlog za obvezno donošenje strateškog višegodišnjeg plana zaštite na radu u poslovnoj organizaciji ocjenom izvrstan. Slijede ocjene vrlo dobar (20,95 %) i dobar (17,62 %). Ocjena dovoljan zastupljena je sa 6,57 %, a ocjena nedovoljan s 3,33 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,10, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,12 i koeficijent varijabilnosti (V) = 27,26 %.

### 3.2.6.5. Prijedlog za obvezno donošenje godišnjeg operativnog i financijskog plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

Tablica 48. Obvezno donošenje godišnjeg operativnog i financijskog plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

	Ocjena	N	%
1	nedovoljan	6	2,86
2	dovoljan	9	4,29
3	dobar	33	15,71
4	vrlo dobar	46	21,90
5	izvrstan	116	55,24
-	bez odgovora	0	0,00
Σ		210	100,00
aritmetička sredina (M)		4,22	
standardna devijacija ( $\sigma$ )		1,05	
koeficijent varijabilnosti (V) %		24,75	

Većina ispitanika (55,24 %) ocjenjuje prijedlog za obvezno donošenje godišnjeg operativnog i financijskog plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji ocjenom izvrstan. Slijede ocjene vrlo dobar (21,90 %) i dobar (15,71 %). Ocjena dovoljan zastupljena je s 4,29 %, a ocjena nedovoljan s 2,86 %.

Aritmetička sredina (M) iznosi 4,22, uz vrijednost standardne devijacije ( $\sigma$ ) = 1,05 i koeficijent varijabilnosti (V) = 24,75 %.



### 3.2.7. Korelacije

Korelacije (povezanosti) između varijabli istraživanja testirane su Pearsonovim koeficijentom korelacije ( $r$ ).

#### Granične vrijednosti koeficijenta korelacije ( $r$ ):

- Stupnjevi slobode  $(N - 2) = 210 - 2 = 218$

#### Razine značajnosti korelacije:

- **Izrazito značajna korelacija\*\*** - rizik prihvaćanja postojanja korelacije između dva pokazatelja je manji od 1% ( $P 0,01$ ),  $r \geq 0,181$
- **Značajna korelacija\*** - rizik prihvaćanja postojanja korelacije između dva pokazatelja je manji od 5% ( $P 0,05$ ),  $r \geq 0,138$

Statističkom analizom koeficijenta korelacije među zavisnim i nezavisnim varijablama utvrđene su sljedeće izrazito značajne povezanosti:

- Što je viša razina stručne spreme stručnjaka za zaštitu na radu, veća je razina njegovog znanja iz područja menadžmenta ( $r = 0,433^{**}$ ).
- Što je viša dobna skupina stručnjaka za zaštitu na radu, veće je njegovo radno iskustvo u sastavu odbora za zaštitu na radu ( $r = 0,368^{**}$ ).
- Što je duži vremenski period od osnivanja i početka rada odbora za zaštitu na radu, više su i ocjene rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji, posebno ocjene doprinosa odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji.
- Što su češće redovne sjednice odbora za zaštitu na radu, veće su i financijske investicije poslodavca u zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji ( $r = 0,390^{**}$ ).
- Što su češće redovne sjednice odbora za zaštitu na radu, viša je ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji ( $r = 0,359^{**}$ ).
- Što su veće financijske investicije poslodavca u zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji, bolje je i stanje sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji, mjereno brojem ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu obzirom na prosjek djelatnosti ( $r = 0,559^{**}$ ).
- Što je viša razina stručne spreme stručnjaka za zaštitu na radu, viša je njihova ocjena prijedloga za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu ( $r = 0,167^*$ ).
- Što je veće iskustvo stručnjaka za zaštitu na radu u sastavu odbora za zaštitu na radu, viša je njihova ocjena prijedloga za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu ( $r = 0,222^{**}$ ).

### 3.3. Rasprava

Budući da su u istraživanju gotovo jednako zastupljene, prema kriteriju broja zaposlenih, srednje velike poslovne organizacije (50-250 zaposlenih) i velike poslovne organizacije (više od 250 zaposlenih), važno je istaknuti da nema statistički značajnih razlika među rezultatima rada odbora za zaštitu na radu tih dviju kategorija poslovnih organizacija. Jednako tako nema statistički značajnih razlika među kategorijama poslovnih organizacija po vrsti poslovne organizacije prema vlasništvu, sjedištu poslovne organizacije u županiji te glavnoj djelatnosti poslovne organizacije.

Profil stručnjaka za zaštitu na radu člana odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji uglavnom prati utvrđeni profil stručnjaka za zaštitu na radu iz drugih istraživanja problematike i stanja zaštite na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj<sup>71</sup>, <sup>72</sup> i to po spolu, dobnoj skupini, razini i smjeru stručne spreme. Prosječno radno iskustvo stručnjaka za zaštitu na radu u sastavu odbora za zaštitu na radu iznosi osam i pol godina pa to potvrđuje solidno iskustvo i praktičnu kompetentnost stručnjaka za zaštitu na radu.

Kako većina (60,48 %) stručnjaka za zaštitu na radu koji su članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj nema nikakvih dodatnih znanja iz menadžmenta, a koja su neminovno potrebna za uspješan rad odbora za zaštitu na radu, zaključujemo da je potrebna dodatna i kontinuirana edukacija stručnjaka za zaštitu na radu i u području menadžmenta.

Optimistična je činjenica da je odbor za zaštitu na radu (što je i zakonska obveza, premda bez zakonskih sankcija) osnovan u velikoj većini poslovnih organizacija u Hrvatskoj. Budući da je održavanje redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti na radu (na godišnjoj razini rjeđe od jedanput u tri mjeseca) prisutno u čak 40,95 % organizacija, utvrđena je potreba periodičnog planiranja i održavanja tematskih redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu.

Ocjena doprinosa pojedinih članova odbora za zaštitu na radu njegovom radu proporcionalna je redovitosti članova na sjednicama odbora za zaštitu na radu. Inspektori rada i zaštite na radu nisu formalni članovi odbora za zaštitu na radu pa se time može opravdati njihovo rijetko prisustvovanje na sjednicama odbora. Potrebno je istaknuti da

<sup>71</sup> Božajić, I., Cmrečnjak, D., Drozdek, A., Filipović, A. M., Hunjak, D., Koren, T., Minga, I., Palačić, D., Petričević, N., Taradi, J., red., Žarak, M.: Stručnjak za zaštitu na radu, istraživanje problematike rada samostalnog stručnjaka za zaštitu na radu u srednje velikim poslovnim organizacijama u Hrvatskoj, Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2010.

<sup>72</sup> Cmrečnjak, D., Filipović, A. M., Gorički, Z., Hrستیć, G., Hunjak, D., Magud, M., Minga, I., Petričević, N., Taradi, J., red., Žarak, M.: Služba zaštite na radu, istraživanje problematike organizacije i rada službi zaštite na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj, Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2009.

je sjednica odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji pravo mjesto i vrijeme za prisutnost inspektora i njihov preventivni doprinos zaštiti na radu.

Najslabije je ocijenjen doprinos odbora za zaštitu na radu ekonomičnosti i uspješnosti ukupnog poslovanja organizacije, što ukazuje na nedovoljno razvijeni ekonomski aspekt zaštite na radu u poslovnim organizacijama.

Visina ocjene prijedloga za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu pozitivno statistički značajno ovisi o razini stručne spreme stručnjaka za zaštitu na radu i njegovom iskustvu u sastavu odbora za zaštitu na radu, što potvrđuje značaj obrazovanja i radnog iskustva stručnjaka za zaštitu na radu člana odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.

## 3.4. Zaključak

Postavljeni cilj istraživanja je ostvaren jer se došlo do aktualnih saznanja o problematici organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj te njegovoj funkciji u menadžmentu sigurnosti na radu i unapređenju stanja sigurnosti na radu.

Izabrane znanstvene metode (metoda ankete i statističke metode) potvrdile su se prikladnima za predmet istraživanja.

Na temelju rezultata istraživanja i potvrde postavljenih hipoteza može se donijeti sljedeći zaključak:

### **Odbor za zaštitu na radu pozitivno doprinosi unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji.**

Rezultati istraživanja potvrđuju pozitivan doprinos (vrlo dobre ocjene) odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji i to kroz sve propisane mjere:

- planiranje primjene pravila zaštite na radu,
- planiranje i nadziranje obavještanja iz zaštite na radu,
- vođenje politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
- nadziranje primjene pravila zaštite na radu,
- planiranje i nadziranje obrazovanja iz zaštite na radu,
- poticanje stalnog unapređivanja zaštite na radu,
- sudjelovanje pri izradi procjene opasnosti.

### **Postoji pozitivna povezanost između rada odbora za zaštitu na radu i financijskog investiranja poslodavca u zaštitu na radu.**

Testiranje korelacija među varijablama potvrđuje značajnu pozitivnu korelaciju između učestalosti redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu i visine financijskih investicija poslodavca u zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.

### **Postoji pozitivna povezanost između rada odbora za zaštitu na radu i stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji.**

Testiranje korelacija među varijablama potvrđuje značajnu pozitivnu korelaciju između učestalosti redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu i visine ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji (mjerena brojem ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, s obzirom na prosjek djelatnosti).

### **Stručnjak za zaštitu na radu zaposlen u poslovnoj organizaciji, koji je obvezni član odbora za zaštitu na radu, daje ključni doprinos radu odbora za zaštitu na radu.**

Prema rezultatima istraživanja najredovitiji na sjednicama odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji je stručnjak za zaštitu na radu, a uz to stručnjak za zaštitu na radu

i najviše doprinosi radu odbora za zaštitu na radu.

**Stručnjaci za zaštitu na radu članovi odbora za zaštitu na radu podržavaju prijedloge za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.**

Na temelju rezultata istraživanja može se zaključiti da stručnjaci za zaštitu na radu zaposleni u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj podržavaju sljedeće prijedloge za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji:

- Kaznene odredbe u Zakonu o zaštiti na radu za neosnivanje i neredoviti rad odbora za zaštitu na radu.
- Obvezno sudjelovanje inspektora rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu barem jednom godišnje.
- Mogućnost da stručnjaci za zaštitu na radu kao ovlaštene fizičke osobe budu članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama koje nemaju zaposlenog stručnjaka za zaštitu na radu.
- Obvezno donošenje strateškog višegodišnjeg plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.
- Obvezno donošenje godišnjeg operativnog i financijskog plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.

Znanstvena evaluacija i potvrda tih prijedloga u praksi temelj je opravdanog isticanja tih prijedloga pri izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu u Hrvatskoj. Zakonska regulativa tih prijedloga i njihova provedba u poslovnoj praksi može doprinijeti unapređenju rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama.

**Odbor za zaštitu na radu ima ključnu funkciju u menadžmentu sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji.**

Rezultati istraživanja potvrđuju da odbor za zaštitu na radu doprinosi unapređenju stanja sigurnosti na radu pa time, kao savjetodavno menadžersko tijelo, ima i ključnu ulogu u cjelokupnom menadžmentu sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji, s ciljem kontinuiranog unapređenja stanja sigurnosti na radu.

Zbog važnosti i uloge odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji kao preduvjeta uspješnog menadžmenta sigurnosti na radu potrebno je stalno na zakonskoj, stručnoj i znanstvenoj razini razvijati metodiku rada odbora za zaštitu na radu, s posebnim naglaskom na stalnu edukaciju svih članova odbora za zaštitu na radu, kako sa sigurnosnog tako i s menadžerskog aspekta.

Istraživanje, tematski i metodološki, može biti dobar model za slična istraživanja u drugim državama, što će omogućiti razmjenu i usporedbu rezultata istraživanja o problematici organizacije i rada odbora za zaštitu na radu pa se u tom smislu mogu i istaknuti preporuke za nastavak istraživanja.



# 4.

---

---

Literatura  
Sažetak  
Резиме  
Summary  
Zusammenfassung  
Bilješka o autorima

---

---

## 4. Literatura

1. Anđelković, B.: Osnovi sistema zaštite, Univerzitet u Nišu Fakultet zaštite na radu u Nišu, Niš, 2010.
2. Anđelković, B.: Zaštita na radu u kontekstu savremenih tehnoloških promena, Safety Engineering, 2, 2012, 1, 47-53.
3. Bennet, R.: Management, Informator, Protecon, Zagreb, 1994.
4. Borna, B., Kolumbić, A.: Poslovna etika, Sinergija, Zagreb, 2000.
5. Božajić, I., Cmrečnjak, D., Drozdek, A., Filipović, A. M., Hunjak, D., Koren, T., Minga, I., Palačić, D., Petričević, N., Taradi, J., red., Žarak, M.: Stručnjak za zaštitu na radu, istraživanje problematike rada samostalnog stručnjaka za zaštitu na radu u srednje velikim poslovnim organizacijama u Hrvatskoj, Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2010.
6. Buble, M. (red.) i dr.: Strateški menadžment, Sinergija, Zagreb, 2005.
7. Buble, M.: Management, Ekonomski fakultet, Split, 2000.
8. Carver, J., Oliver, C.: Korporacijski odbori koji stvaraju vrijednost, Mate, Zagrebačka škola ekonomije i menadžmenta, Zagreb, 2004.
9. Cerovac, M.: Rječnik pojmova prava i politike tržišnog natjecanja i srodnih područja, TEB, Zagreb, 2004.
10. Charan, R.: Boards at work: How Corporate Boards Create Competitive Advantage, Jossey-Bass, San Francisco, 1998.
11. Cigula, M.: Opasnosti na radu i zaštita, u: Mulc, A. (ured.) i dr.: Inženjerski priručnik, Proizvodno strojarstvo, Treći svezak: Organizacija proizvodnje, Školska knjiga, Zagreb, 2002.
12. Cmrečnjak, D., Filipović, A. M., Gorički, Z., Hrستیć, G., Hunjak, D., Magud, M., Minga, I., Petričević, N., Taradi, J., red., Žarak, M.: Služba zaštite na radu, istraživanje problematike organizacije i rada službi zaštite na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj, Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2009.
13. Cutter, S.: Living with Risk, The Geography of Technological Hazards, Arnold, London, 1993.
14. Čaldarović, O.: Vjerojatnost pojave opasnih događaja, Rad i sigurnost, II, 1, 1998, 27-42
15. Daft, L. R.: Management, The Dryden Press, Fort Worth, 1997.
16. Dropulić Ružić, M.: Korporativno upravljanje u hotelskim poduzećima – Slučaj Hrvatske, Ekonomska misao i praksa, No. 1, lipanj, 2011., str. 171-201
17. Drucker, P.: Najvažnije o menadžmentu, M.E.P. Consult i dr., Zagreb, 2005.
18. Edvinsson, L.: Korporacijska longituda, Navigacija ekonomijom znanja, Difer, Zagreb, 2003.
19. Fayol, H.: Opšti i industrijski menadžment, Prošlost za budućnost, Adžes, Novi Sad, 2006.
20. Galjak, M., Nikolić, V., Taradi, J.: Liderstvo i organizaciono učenje za bezbednost i zdravlje na radu, Menadžment i sigurnost, (Management and Safety), 8, 2013, 251-262



21. Gojanović, Ekonomika i organizacija proizvodnje, Informator, Zagreb, 1977.
22. Griffin, R. W.: Management, Houghton Mifflin, Boston, 1990.
23. Hitrec, M.: Ekonomika zaštite i sigurnosti, "SERVANT" model, IPROZ, Zagreb, 2003.
24. Javorović, B.: Defendologija, IPROZ, Zagreb, 2002.
25. Javorović, B.: Defendološke osnove sigurnosti na radu, Rad i sigurnost, IV, 3, 2000, 183-214
26. Jensen, M. C., Meckling, W. H.: Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, Journal of Financial Economics, October, V. 3, No. 4, 1979., pp. 305-360
27. Jurković, P. i ostali: Poslovni rječnik, Masmedia, Zagreb, 1995.
28. Keković, Z., Savić, S., Komazec, N., Milošević, M., Jovanović, D.: Procena rizika u zaštiti lica, imovine i poslovanja, Centar za analizu rizika i upravljanje krizama, Beograd, 2011.
29. Kreitner, R: Management, Houghton Mifflin, Boston, 1989.
30. Markič, M: Menadžment zaštite i zdravlja na radu, Rad i sigurnost, II, 3, 1998, 223-242
31. Markič, M: Određivanje ciljeva sustava sigurnosti i zdravlja u Republici Sloveniji, Rad i sigurnost, VI, 1, 2002, 1-19
32. Milgate, N, Innes, E, O'Loughlin, K.: Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: A review, Work, no 19, pp 281-290, 2002.
33. Morse, T., Bracker, A., Warren, N., Goyzueta, J., Cook, J. M.: Characteristics of Effective Health and Safety Committees: Survey Results, American journal of industrial medicine, no 56, pp 163-179, 2013.
34. Nikolić, V., Savić, S., Taradi J.: Zaštita na radu kao aspekt društveno odgovornog poslovanja, Zbornik radova, str. 13-25, 13. Međunarodni simpozij o kvaliteti "Kvaliteta i društvena odgovornost", Solin, Hrvatska, 15-16.3.2012., Hrvatsko društvo menadžera kvalitete
35. Nikolić, V.: Teorija i organizacija obrazovanja za zaštitu, Univerzitet u Nišu Fakultet zaštite na radu, Niš, 2012.
36. OECD: The Board of Directors: Composition, Structure, Duties and Powers, Company Law Reform in OECD Countries, A Comparative Outlook of Current Trends, Stockholm, Sweden, 7-8 December 2000
37. Petersen, D.: Analyzing Safety System Effectiveness, John Wiley and Sons, New York, 1996.
38. Petersen, D.: Measurement of Safety Performance, American society of safety engineers, Des Plaines 2005.
39. Petersen, D.: Safety by Objectives, John Wiley and Sons, New York, 1996.
40. Petersen, D.: Safety Management: A Human Approach, American society of safety engineers, Des Plaines, 2004.
41. Petersen, D.: Techniques of Safety Management: A system approach, American society of safety engineers, Des Plaines, 2003.

42. Račić, D., Cvijanović, V.: Stanje i perspektive korporativnog upravljanja u Republici Hrvatskoj: primjer javnih dioničkih društava, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, Vol. 4, No. 1, prosinac 2006., str. 205.-216.
43. Robbins, P. S.: Management, Prentice Hall, New Jersey, 1991.
44. Robbins, S. P.: Bitni elementi organizacijskog ponašanja, Mate, Zagreb, 1995.
45. Savić, S., Stanković, M.: Teorija sistema i rizika, Akademski misao, Beograd, 2012.
46. Sikavica, P., Novak, M.: Poslovna organizacija, Informator, Zagreb, 1999.
47. Spasić, D.: Ekonomika zaštite na radu, Grafika Galeb, Niš, 2003.
48. Šijaković, A., Nikolić, V., Savić, S., Taradi, J.: Modeli društveno odgovornog poslovanja u funkciji unapređenja sigurnosti na radu i održivog razvoja, Zbornik radova, str. 189-200, 14. Međunarodni simpozij o kvaliteti "Kvalitetom protiv recesije", Rovinj, Hrvatska, 21-22.3.2013., Hrvatsko društvo menadžera kvalitete
49. Šijaković, A., Savić, S., Nikolić, V., Taradi, J.: Generički standardi za upravljanje rizicima, 8. Međunarodno savetovanje "Rizik i bezbednosni inženjering", Zbornik radova, prva knjiga, str. 139-145, Kopaonik, Srbija, 2.2.-9.2.2013., Visoka tehnička škola strukovnih studija u Novom Sadu
50. Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu, Zbirka propisa s komentarskim bilješkama, TIM press, Zagreb, 2006.
51. Taboršak, D.: Studij rada, Orgdata, Zagreb, 1994.
52. Taboršak, D.: Znanost o radu, organizacija rada, organizacija proizvodnje, u: Mulc, A. (ured.) i dr.: Inženjerski priručnik, Proizvodno strojarstvo, Treći svezak: Organizacija proizvodnje, Školska knjiga, Zagreb, 2002.
53. Tipurić, D. i suradnici: Promjene vrhovnog menadžmenta i korporativno upravljanje, Sinergija, Zagreb, 2011.
54. Tipurić, D., i suradnici: Korporativno upravljanje, Sinergija, Zagreb, 2008.
55. Tušek, B., Filipović, D., Pokrovac, I.: Uloga revizijskog odbora u povećanju ekster-nih i internih mehanizama korporativnog upravljanja, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, Vol. 6, No.1, prosinac 2008., str. 223.-240.
56. Učur, M., Laleta, S.: Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima, Sveučilište u Rijeci, Zagreb, 2007.
57. Učur, M., Laleta, S.: Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima, Sveučilište u Rijeci, Zagreb, 2007.
58. Wagner, J.: Sigurnost pri radu donosi uštede, QM, I, 5, 1998.
59. Wehrich, H., Koontz, H.: Menedžment, 10. izdanje, MATE, Zagreb, 1994.
60. Yassi, A, Lockhart, K, Sykes, M, Buck, B, Stime, B, Spiegel, J. M.: Effectiveness of Joint Health and Safety Committees: A Realist Review, American journal of industrial medicine, no 56, pp 424-438, 2013.
61. Žugaj, M., Bojanić-Glavica, B., Brčić, R., Šehanović, J.: Organizacijska kultura, TIVA, FOI, Varaždin, 2004.
62. Žugaj, M., Šehanović, J., Cingula, M.: Organizacija, TIVA, FOI, Varaždin, 2004.

## **Propisi**

- Zakon o zaštiti na radu, N. N., br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09., 143/2012.
- Pravilnik o izradi procjene opasnosti, N. N. br. 48/97., 114/02., 126/03., 144/09.
- Konvencija MOR 155 - Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i o radnom okruženju, N. N. - M. U., br. 11/03.
- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ZVZD-1, Službeni list RS št. 43/2011.
- Zakon za bezbednost i zdravlje na rabota, Službeni vesnik na Republika Makedonija br. 92/2007., 136/2010., 23/2013. i 25/2013.
- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije, Sl. glasnik RS, br. 101/2005.

## **Norme**

- IQNet SR 10, Social responsibility management systems - Requirements (Sustav upravljanja društvenom odgovornošću - Zahtjevi)
- ILO-OSH:2001, Occupational health and safety management systems guidance (Smjernice za sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu)
- ISO 31000:2009, Risk management - Principles and guidance (Upravljanje rizikom - principi i smjernice)
- ISO 26000:2010, Guidance on Social Accountability (Smjernice o društvenoj odgovornosti)
- OHSAS 18001:2007, Occupational health and safety management systems. requirements (Zahtjevi za sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu)
- SA 8000:2008, Social accountability (Društvena odgovornost)

## **Internet**

- Business Dictionary, <http://www.businessdictionary.com>
- Hrvatska gospodarska komora, Registar poslovnih subjekata, <http://www1.biznet.hr/>
- International Labour Organization, <http://www1.ilo.org>
- International Organization for Standardization, <http://www.iso.org/>
- European Agency for Safety and Health at Work, <http://osha.europa.eu>
- A summary of four secondary analysis reports: Understanding workplace management of safety and health, psychosocial risks and worker participation through ESENER, Bilbao, 2012,
- <http://www.beswic.be/en/publications/reports/esener-summary/view>

## Sažetak

---

# ODBOR ZA ZAŠTITU NA RADU

## Zakonska regulativa i istraživanje prakse

Odbor za zaštitu na radu i suodlučivanje o zaštiti na radu u poslovnim organizacijama regulirano je međunarodnom pravnom regulativom u konvencijama Međunarodne organizacije rada i direktivama Europske unije. U Hrvatskoj i Srbiji u temeljnom zakonu o zaštiti na radu utvrđene su zakonske obveze za organizaciju i rad odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama.

Na temelju identificiranog istraživačkog problema postavljen je i ostvaren cilj istraživanja, došlo se do aktualnih saznanja o problematici organizacije i rada odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj te njegovoj funkciji u menadžmentu sigurnosti na radu i unapređenju stanja sigurnosti na radu.

U empirijskom istraživanju korištene su znanstvene metode: anketa za prikupljanje izvornih podataka te statističke metode za obradu i analizu podataka.

Odbor za zaštitu na radu pozitivno doprinosi unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji kroz sve propisane mjere: planiranje primjene pravila zaštite na radu, planiranje i nadziranje obavještanja iz zaštite na radu, vođenje politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, nadziranje primjene pravila zaštite na radu, planiranje i nadziranje obrazovanja iz zaštite na radu, poticanje stalnog unapređivanja zaštite na radu i sudjelovanje pri izradi procjene opasnosti.

Postoji pozitivna povezanost između rada odbora za zaštitu na radu i financijskog investiranja poslodavca u zaštitu na radu. Što su češće redovne sjednice odbora za zaštitu na radu, veće su financijske investicije poslodavca u zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji.

Pozitivna povezanost postoji između rada odbora za zaštitu na radu i stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji. Što su češće redovne sjednice odbora za zaštitu na radu, viša je ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji (mjerena brojem ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, s obzirom na prosjek djelatnosti).

Stručnjak za zaštitu na radu zaposlen u poslovnoj organizaciji, koji je obvezni član odbora za zaštitu na radu, daje ključni doprinos radu odbora za zaštitu na radu.

Stručnjaci za zaštitu na radu zaposleni u poslovnim organizacijama u Hrvatskoj podržavaju sljedeće prijedloge za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji: kaznene odredbe u Zakonu o zaštiti na radu za neosnivanje i neredoviti rad odbora za zaštitu na radu, obvezno sudjelovanje inspektora rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu barem jednom godišnje, mogućnost da stručnjaci za zaštitu na radu kao ovlaštene fizičke osobe budu članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama koje nemaju zaposlenog stručnjaka za zaštitu na radu, obvezno donošenje strateškog višegodišnjeg plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji, obvezno donošenje godišnjeg operativnog i financijskog plana za zaštitu na radu u poslovnu organizaciju.

Odbor za zaštitu na radu ima ključnu funkciju u menadžmentu sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji. On doprinosi unapređenju stanja sigurnosti na radu pa time, kao savjetodavno menadžersko tijelo, ima i ključnu ulogu u cjelokupnom menadžmentu sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji s ciljem kontinuiranog unapređenja stanja sigurnosti na radu.

Zbog važnosti i uloge odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji, kao preuvjeta uspješnog menadžmenta sigurnosti na radu, potrebno je stalno na zakonskoj, stručnoj i znanstvenoj razini razvijati metodiku rada odbora za zaštitu na radu, s posebnim naglaskom na stalnu edukaciju svih članova odbora za zaštitu na radu, kako sa sigurnosnog tako i s menadžerskog aspekta.

**Ključne riječi:** menadžment, odbor za zaštitu na radu, poslovna organizacija, stručnjak za zaštitu na radu, zaštita na radu

## Резиме

# ОДБОР ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ Законска регулатива и истраживање праксе

Одбор за заштиту на раду и одлучивање о заштити на раду у пословним организацијама регулисано је међународном правном регулативом у конвенцијама Међународне организације рада и директивама Европске уније. У Хрватској и Србији у темељном закону о заштити на раду утврђене су законске обавезе за организацију и начин рада Одбора за заштиту на раду у пословним организацијама.

На основу идентификованог истраживачког проблема постављен је и остварен циљ истраживања, дошло се до актуалних сазнања о проблематици организације и рада Одбора за заштиту на раду у пословним организацијама у Хрватској те његовој функцији у менаџменту заштите на раду и унапређењу стања безбедности и здравља на раду.

У емпиријском истраживању коришћене су научне методе и технике: дескриптивна истраживачка метода, анкетни упитник за прикупљање изворних података те статистичке методе за обраду и анализу података.

Одбор за заштиту на раду позитивно доприноси унапређењу заштите на раду у пословној организацији и то кроз све прописане мере: планирање примене правила заштите на раду, планирање и надзирање обавештавања из заштите на раду, вођење политике спречавања повреда на раду и професионалних болести, надзирање примене правила заштите на раду, планирање и надзирање образовања из заштите на раду, подстицање сталног унапређивања заштите на раду и учествовање при изради акта о процени ризика.

Постоји позитивна повезаност између рада Одбора за заштиту на раду и финансијског инвестирања послодавца у заштиту на раду, по којој што су чешће редовне седнице Одбора за заштиту на раду веће су и финансијске инвестиције послодавца у заштиту на раду у пословној организацији.

Позитивна повезаност постоји између рада Одбора за заштиту на раду и стања заштите на раду у пословној организацији, по којој што су чешће редовне седнице Одбора за заштиту на раду виша је оцена стања заштите на раду у пословној

организацији (мерена бројем повреда на раду и професионалних болести, укључујући и њихову тежину, с обзиром на просек делатности).

Стручњак за заштиту на раду запослен у пословној организацији, који је обвезни члан Одбора за заштиту на раду, даје кључни допринос раду Одбора за заштиту на раду.

Стручњаци за заштиту на раду запослени у пословним организацијама у Хрватској подржавају следеће предлоге за унапређење рада Одбора за заштиту на раду у пословној организацији: казнене одредбе у Закону о заштити на раду за неоснивање и нередован рад Одбора за заштиту на раду, обавезно учествовање инспектора рада на седницама Одбора за заштиту на раду барем једном годишње, могућност да стручњаци за заштиту на раду као овлашћене физичке особе буду чланови Одбора за заштиту на раду у пословним организацијама које немају запосленог стручњака за заштиту на раду, обавезно доношење стратегијског вишегодишњег плана за заштиту на раду за пословну организацију, обавезно доношење годишњег оперативног и финансијског плана за заштиту на раду за пословну организацију.

Одбор за заштиту на раду има кључну функцију у менаџменту заштите на раду у пословној организацији. Он доприноси унапређењу стања заштите на раду па тиме, као саветодавно менаџерско тело, има и кључну улогу у целокупном менаџменту заштите на раду у пословној организацији с циљем континуираног унапређења стања заштите на раду.

Због важности и улоге Одбора за заштиту на раду у пословној организацији као предуслова успешног менаџмента заштите на раду потребно је стално на законском, стручном и научном нивоу развијати методiku рада Одбора за заштиту на раду, с посебним нагласком на сталној едукацији свих чланова одбора за заштиту на раду, како са заштитарског тако и с менаџерског аспекта.

**Кључне речи:** менаџмент, одбор за заштиту на раду, пословна организација, стручњак за заштиту на раду, заштита на раду

## Summary

---

# **OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH BOARD**

## **Legal regulations and research practices**

Occupational safety and health board (OSH board) and joint decision making on OSH in business organizations are regulated by international legal regulations, in the conventions of the International Labour Organization and the European Union directives. In Croatia and Serbia the legal obligations of the organization and work of the OSH board in business organizations are regulated in fundamental OSH Law.

Results led to new insights on the issues of the organization and work of the OSH board in business organizations in Croatia as well as its function in the management of occupational safety and improvement of the safety at work.

The empirical study used scientific methods: surveys to collect original data and statistical methods for data processing and analysis.

OSH board positively contributes to the improvement of safety at work in the business organization through all the prescribed measures: Planning application of the safety rules, planning and supervising informing of OSH management policies to prevent injuries and occupational diseases, monitoring of application protection rules at work, planning and supervising the education of occupational safety and health, encouraging continuous improvement of OSH and participation in risk assessment.

There is a positive correlation between the work of the OSH board and financial investment of the employer in the safety. More frequent sessions of the OSH board often increase the financial investment in the employer's occupational health and safety in the business organization.

A positive correlation exists between the work of the OSH board and OSH in the business organization. More frequent sessions of the OSH board result with higher grade of OSH in the business organization (measured by the number of injuries and occupational diseases, including their severity).



Safety expert employed in a business organization is a mandatory member of the OSH board and gives key contribution to its work.

Safety experts employed by business organizations in Croatia support the following proposals for improving the work of the OSH board in business organization: the penalty provisions in the OSH Law for no establishment and irregular work of the OSH board, mandatory involvement of labor inspectors to meetings of the OSH board at least once a year, the possibility that safety experts as an authorized persons can be members of the OSH board in business organizations that do not employ safety experts; mandatory adoption of multi-year strategic plan for OSH in business organization, mandatory adoption of the annual operating and financial plan for the OSH in business organization.

OSH board plays a key role in the management of safety in the business organization. He contributes to the improvement of safety and therefore, as an advisory body, has a key role in the overall safety management with the aim of continuous improvement of the safety at work.

Because of the importance and role of the OSH board as a prerequisite for the successful safety management it is important to constantly increase legal, professional and scientific level for developing methods of work of the OSH board. Special emphasis should be placed on continuous education of all members of the OSH board and not only in safety but as well in management.

**Key words:** management, OSH board, business organization, safety expert, occupational health and safety

# Zusammenfassung

---

## **DER ARBEITSSCHUTZAU- SSCHUSS**

### **Gesetzliche Regelungen und Forschungen der Praxis**

Der Arbeitsschutzausschuss und die Mitbestimmung über die Sicherheit am Arbeitsplatz in Geschäftsorganisationen wird durch international rechtlich regelnde Vorschriften in den Konventionen der internationalen Arbeitsorganisation und durch die Verhaltensregeln der Europäischen Union reguliert. In Kroatien und Serbien sind die gesetzlichen Verpflichtungen für die Organisation und Arbeit des Arbeitsschutzausschusses in Geschäftsorganisationen im Grundgesetz des Arbeitsschutzes festgelegt.

Auf der Grundlage der identifizierten Forschungsprobleme wurde das Ziel der Untersuchungen festgelegt und realisiert. Man kam zu aktuellen Erkenntnissen der Problematik der Organisation und Arbeit des Arbeitsschutzausschusses in Geschäftsorganisationen in Kroatien und dessen Funktion im Management des Arbeitsschutzes und zur Förderung des Zustandes der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Für die empirischen Forschungen wurden wissenschaftliche Methoden verwendet: eine Umfrage für die originelle Datensammlung und statistische Methoden für die Datenbearbeitung und –analyse.

Der Arbeitsschutzausschuss bringt der Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz in Geschäftsorganisationen durch alle vorgeschriebenen Maßnahmen positiv bei: das Planen der Regelanwendung des Arbeitsschutzes, die Planung und Beaufsichtigung der Benachrichtigungen des Arbeitsschutzes, die Politik der Vorbeugung der Verletzungen am Arbeitsplatz und professioneller Erkrankungen, Beaufsichtigung der Regelanwendungen des Arbeitsschutzes, die Planung und Beaufsichtigung der Bildung im Gebiet des Arbeitsschutzes, die Anregung auf permanente Förderung des Arbeitsschutzes und Teilnahme an der Ausarbeitung der Gefahreinschätzung.

Es besteht eine positive Verbindung zwischen der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses und der finanziellen Investition des Arbeitgebers in denselben. Je häufiger die regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses stattfinden, desto größer sind die finanziellen Investitionen in den Arbeitsschutz der Geschäftsorganisation des Arbeitgebers.

Eine positive Verbindung besteht auch zwischen der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses und dem Sicherheitszustand am Arbeitsplatz in der Geschäftsorganisation. Je häufiger die regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses durchgeführt werden, desto höher ist die Bewertung des Sicherheitszustandes am Arbeitsplatz in der Geschäftsorganisation (gemessen anhand der Zahl der Verletzungen und der professionellen Erkrankungen, einschließlich ihres Schwierigkeitsgrades und deren Durchschnittstätigkeit berücksichtigt).

Ein Fachmann des Arbeitsschutzes in der Geschäftsorganisation, der zugleich ein obligatorisches Mitglied des Arbeitsschutzausschusses ist, leistet seinen Beitrag zur Arbeit des Arbeitsschutzausschusses.

Fachmänner des Arbeitsschutzes, die in Geschäftsorganisationen in Kroatien arbeiten, unterstützen folgende Vorschläge zur Förderung der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses in der Geschäftsorganisation: Strafbestimmungen im Gesetz des Arbeitsschutzes für die Nicht-Gründung und die unregelmäßige Arbeit des Arbeitsschutzausschusses; der Arbeitsinspektor muss mindestens einmal im Jahr an der Sitzung des Arbeitsschutzausschusses teilnehmen; die Möglichkeit, dass Fachmänner für den Arbeitsschutz als bevollmächtigte Personen Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses in Geschäftsorganisationen, die keinen angestellten Fachmann für den Arbeitsschutz haben, werden; die Verpflichtung eines beständigen operativen und finanziellen Planes des Arbeitsschutzes der Geschäftsorganisation.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Hauptfunktion im Management des Arbeitsschutzes in der Geschäftsorganisation. Er trägt der Förderung des Sicherheitszustandes am Arbeitsplatz bei und somit hat er als ratgebendes Managementteil die Hauptfunktion im ganzen Sicherheitsmanagement der Geschäftsorganisation mit dem Ziel kontinuierlicher Förderung des Arbeitsschutzzustandes.

Aufgrund der Wichtigkeit und Rolle des Arbeitsschutzausschusses in der Geschäftsorganisation als Voraussetzung eines erfolgreichen Managements des Arbeitsschutzes, ist eine dauernde Weiterentwicklung der Arbeitsmethodik des Arbeitsschutzausschusses auf gesetzlicher, fachlicher und wissenschaftlicher Ebene notwendig. Die besondere Betonung sollte auf ständiger Edukation aller Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses liegen, wie im Aspekt der Sicherheit als auch im Management.

**Hauptbegriffe:** das Management, der Arbeitsschutzausschuss, die Geschäftsorganisation, der Fachmann des Arbeitsschutzes, der Arbeitsschutz

# Bilješka o autorima

## **mr. sc. Josip Taradi, dipl. ing. sig.**

Čakovec, Hrvatska

[josip.taradi@european-safety-engineer.org](mailto:josip.taradi@european-safety-engineer.org)

Diplomirani inženjer sigurnosti i magistar sigurnosti. Magistar znanosti (znanstveno područje: društvene znanosti, znanstveno polje: informacijske znanosti, znanstvena grana: informacijski sustavi i informatologija, Fakultet organizacije i informatike Varaždin, Sveučilište u Zagrebu, Hrvatska, poslijediplomski znanstveni magistarski studij Menadžment poslovnih sustava). E-learning tutor (CARNet, Zagreb, Hrvatska, E-learning akademija). Doktorand zaštite (Fakultet zaštite na radu, Univerzitet u Nišu, Srbija). Nastavno zvanje viši predavač. Zaposlen u Međimurskim vodama d.o.o. u Čakovcu, na radnom mjestu voditelja integriranog sustava kvalitete i suradnika za međunarodne projekte. Ukupni radni staž 30 godina. Nacionalni stručni ispiti (Hrvatska): stručnjak za zaštitu na radu, odgovorna osoba za zaštitu od požara. Međunarodni ispiti: interni auditor ISO 9001, interni auditor ISO 14001, interni auditor OHSAS 18001, interni auditor HACCP - ISO 22000, interni auditor SA 8000, ECDL. Profesionalno usavršavanje: andragogija, projektni menadžment. Strani jezik: engleski (ELP), njemački. Autor i suautor 110 stručnih i znanstvenih radova (od čega dvije monografije i 34 rada u međunarodnoj suradnji) Voditelj 5 istraživačkih projekata na nacionalnoj i međunarodnoj razini. RegistarSKI broj znanstvenika (Hrvatska): 330223. Osnivač i prvi predsjednik Hrvatskog društva inženjera sigurnosti. Osnivač i tajnik Konferencije "Menadžment i sigurnost". Glavni urednik međunarodnog znanstvenog i stručnog časopisa "Menadžment i sigurnost - Management and Safety". Inicijator, osnivač i predsjednik Nadzornog odbora Europskog društva inženjera sigurnosti (The European Society of Safety Engineers). Istraživački interes: sigurnost, kvaliteta, menadžment poslovnih sustava, upravljanje znanjem.

## **Nevenka Grošanić, inf., dipl. ing. sig.**

Čakovec, Hrvatska

[nevenka.grosanic@european-safety-engineer.org](mailto:nevenka.grosanic@european-safety-engineer.org)

Informatičarka (Fakultet organizacije i informatike, Sveučilište u Zagrebu Varaždin, Hrvatska). Diplomirana inženjerka sigurnosti (Visoka škola za sigurnost, Zagreb, Hrvatska). Zaposlenje: Međimurske vode d.o.o., Čakovec, Hrvatska, radno mjesto: voditeljica informatike. Ukupni radni staž 23 godine. Međunarodni ispiti: interni auditor ISO 9001, interni auditor ISO 14001, interni auditor OHSAS 18001, ECDL. Profesionalno usavršavanje: andragogija, pedagoško-psihološko usavršavanje, projektni menadžment,

menadžerica za pripremu i provedbu europskih projekata. Strani jezik: engleski (ELP), njemački. Autor i suautor 11 objavljenih radova. Član Europskog društva inženjera sigurnosti (The European Society of Safety Engineers). Stručni i znanstveni interes: informatika, sigurnost, kvaliteta, menadžment poslovnih sustava.

## **Željka Lalić, bacc. ing. sec.**

Varaždin, Hrvatska

zeljka.lalic@european-safety-engineer.org

Prvostupnik sigurnosti i zaštite (Visoka škola za sigurnost, Zagreb, Hrvatska). Specijalist zaštite na radu (ZIRS učilište – Ustanova za obrazovanje odraslih, Zagreb, Hrvatska). Zaposlenje: HEP Proizvodnja d.o.o., PP HE Sjever Varaždin, stručnjak zaštite na radu. Ukupni radni staž 19 godina. Nacionalni stručni ispit (Hrvatska): stručnjak za zaštitu na radu. Profesionalno usavršavanje: obrazovanje odraslih. Strani jezik: engleski. Autor i suautor nekoliko stručnih i znanstvenih radova, aktivni sudionik nacionalnih i međunarodnih skupova i konferencija. Tajnica udruge USOP – Udruga za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, zaštitu okoliša i zaštitu od požara regije sjeverozapad u Varaždinu. Član Europskog društva inženjera sigurnosti (The European Society of Safety Engineers). Stručni i znanstveni interes: upravljanje ljudskim potencijalima, zaštita i sigurnost, kvaliteta, psihologija rada.

## **prof. dr. sc. Vesna Nikolić**

Niš, Srbija

vesna.nikolic@european-safety-engineer.org

Redovni profesor Fakulteta zaštite na radu u Nišu. Doktorirala je 2002. godine na Fakultetu zaštite na radu u Nišu Univerziteta u Nišu. Izvodi nastavu na studijskim programima osnovnih akademskih, master i doktorskih studija na predmetima: “Teorija i organizacija obrazovanja za zaštitu”, “Obrazovanje za bezbednost i vanredne situacije”, “Obrazovanje za zaštitu životne sredine i održivi razvoj”, “Upravljanje i razvoj ljudskih resursa”, “Upravljanje znanjem i odlučivanje”, “Organizacija zaštite od požara”. Dugi niz godina izvodila je nastavu i na Učiteljskom fakultetu na predmetu “Metodika ekološkog vaspitanja” i “Interdisciplinarni seminar iz zaštite životne sredine”. Zamjenik je predsjednika Katedre za društveni razvoj i humanizaciju radne i životne sredine na Fakultetu zaštite na radu u Nišu. Autor je ili koautor jednog udžbenika, 12 monografija te oko 250 znanstvenih radova, objavljenih u znanstvenim časopisima i zbornicima znanstvenih konferencija. Sudjelovala je u realizaciji 10 znanstveno-istraživačkih projekata koji su financirani od strane Ministarstva za prosvetu i nauku Republike Srbije. Član je istraživačkog tima međunarodnog projekta “University Educators for Sustainable Deve-

lopment, Lifelong Learning Programme. ERASMUS Programme: Erasmus Academic Networks”. Sudjeluje u realizaciji međunarodnog TEMPUS projekta – “Enhancing the Quality of Distance Learning at Western Balkan High Education Institutions”. Kao član stručnih timova sudjelovala u realizaciji niza projekata usmjerenih k poboljšanju sigurnosti i zdravlja na radu u poslovnim organizacijama u Srbiji. Koautor je programa za ekološko obrazovanje nastavnih kadrova koji je akreditiran od Ministarstva za prosvetu Republike Srbije. Mentorica u izradi i obrani tri doktorske disertacije, više od deset magistarskih radova i preko 150 završnih, diplomskih i master radova. Kao član ekspertnog tima Vlade Republike Srbije (projekt Vlade Republike Srbije i UNDP) sudjelovala u izradi “Strategije održivog razvoja Republike Srbije”. Održala je niz predavanja po pozivu i uvodnih referata na konferencijama u Rusiji, Hrvatskoj, Sloveniji, Bugarskoj, Njemačkoj, Crnoj Gori, Srbiji i dr. Recenzent je nekoliko monografija te velikog broja znanstvenih i stručnih radova, koji su objavljeni u zbornicima nacionalnih i međunarodnih znanstvenih konferencija i znanstvenim (međunarodnim i nacionalnim) časopisima. Član organizacijskih i programskih odbora velikog broja nacionalnih i međunarodnih znanstvenih konferencija. Predsjednica Međunarodnog programskog odbora Konferencije “Menadžment i sigurnost”. Ostvarila je značajnu međunarodnu suradnju s autorima koji se bave istom ili sličnom problematikom. Urednik je odnosno član uređivačkog odbora tri znanstvena i stručna časopisa koji se bave problemima zaštite radne i životne sredine. Inicijator, osnivač i dopredsjednica Nadzornog odbora Europskog društva inženjera sigurnosti (The European Society of Safety Engineers).

## **mr. sig. Miran Pavlič, dipl. var. inž.**

Ljubljana, Slovenija

miran.pavlic@european-safety-engineer.org

Diplomirani inženjer sigurnosti, diplomirao na Fakulteti za kemiju in kemijsko varnost, Oddelek za tehniško varnost, Univerza v Ljubljani, Slovenija. Magistar sigurnosti (Visoka škola za sigurnost, Zagreb, Hrvatska). Doktorand menadžmenta na Fakulteti za management, Univerze na Primorskem, Koper, Slovenija. Zaposlen u Univerzitetnem kliničnem centru u Ljubljani, Slovenija. Radno mjesto: savjetnik za zaštitu na radu. Ukupni radni staž 29 godina. Nacionalni stručni ispit (Slovenija): ispit iz zaštite na radu, ispit iz zaštite od požara, pedagoško-andragoški ispit, ispit za koordinatorka za zaštitu na radu na gradilištima, ispit za sudskog vještaka. Strani jezik: engleski. Bibliografija: autor i suautor 76 znanstvenih i stručnih radova. Registarski broj znanstvenika (Slovenija): 90752. Od 1999. godine imenovan za člana invalidske komisije II. stupnja pri Zavodu za invalidsko in pokojninsko zavarovanje v Ljubljani, Slovenija. Od 2000. predsjednik Društva varnostnih inženirjev Ljubljana, Slovenija. Član Izvršnog odbora Zveze društva varnostnih inženirjev Slovenije. Od 2002. godine imenovan za sudskog vještaka za zaštitu i zdravlje na radu pri Ministrstvu za pravosodje Slovenije. Od 2003. godine je

koordinator za zaštitu na radu na gradilištima. Od 2004. godine predsjednik Razsodišča Zbornice varnosti in zdravja pri delu Slovenije. Od 2005. godine član Nacionalne mreže za sudjelovanje s Europskom agencijom za zaštitu i zdravlje na radu.

Od 2007. godine recenzent i član Programskog odbora Konferencije “Menadžment i sigurnost”. Od 2012. godine predsjednik Međunarodnog organizacijskog odbora Konferencije “Menadžment i sigurnost”. Inicijator, osnivač i dopredsjednik Menadžmenta Europskog društva inženjera sigurnosti (The European Society of Safety Engineers). Stručno i znanstveno djeluje u području sigurnosti na radu i menadžmentu sigurnosti.

## **Milan Petkovski, dipl. ing. znr**

Skopje, Makedonija

milan.petkovski@european-safety-engineer.org

Diplomirani inženjer zaštite na radu. Predsjednik udruge Makedonsko združenje za zaštitu pri rabota. Inicijator, osnivač i dopredsjednik Menadžmenta Europskog društva inženjera sigurnosti (The European Society of Safety Engineers).

## **Nikolina Smajla, univ. spec. oec.**

Karlovac, Hrvatska

nikolina.smajla@vuka.hr

Sveučilišna specijalistica ekonomije, diplomirala na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu, smjer Financije. Završila specijalistički poslijediplomski studij Upravljanje financijskim institucijama na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu. Upisala doktorski studij na Ekonomskom fakultetu u Splitu. Viši predavač iz područja društvenih znanosti, polje: ekonomija, grana: financije. Zaposlena na Veleučilištu u Karlovcu. Završila Specijalistički program izobrazbe u području javne nabave te je imenovana savjetnikom dekana Veleučilišta u Karlovcu za područje javne nabave. Na Veleučilištu u Karlovcu izvodi nastavu iz kolegija “Poslovne financije”, “Financije i bankarstvo”, “Financijski menadžment”, “Upravljanje osiguranjem”, “Osiguranje i reosiguranje”, “Uvod u ekonomiju”, “Osnove marketinga”, “Marketing u ugostiteljstvu” i “Strategijski marketing”. U svojstvu vanjskog suradnika bila je nositeljica kolegija “Osnove osiguranja” na Visokoj školi za ekonomiju, poduzetništvo i upravljanje “Nikola Šubić Zrinski” u Zagrebu te je kao gost predavač izvodila nastavu u okviru kolegija “Menadžment sigurnosti” na Visokoj školi za sigurnost s pravom javnosti u Zagrebu i Splitu. Autorica je i suautorica 24 stručna i znanstvena rada objavljena u stručnim časopisima, zbornicima radova stručnih i znanstvenih konferencijama te drugim zbornicima radova. Mentorica je i komentorica više od 60 završnih i diplomskih radova. Strani jezik: engleski aktivno, njemački pasivno.

## **Ana Šijaković, dipl. ing. sig.**

Zagreb, Hrvatska

ana.sijakovic@european-safety-engineer.org

Inženjer sigurnosti (VTŠ Zagreb, Hrvatska), diplomirani inženjer sigurnosti, stručni specijalist inženjer organizacije rada (Visoka škola za sigurnost, Zagreb, Hrvatska). Poslijediplomant menadžmenta (Fakultet organizacije i informatike Varaždin, Sveučilište u Zagrebu, Hrvatska, poslijediplomski sveučilišni specijalistički studij Menadžment poslovnih sustava). Nastavno zvanje: predavač, na poslijediplomskom specijalističkom studiju "Medicina rada i sporta", Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, ŠNZ Andrija Štampar, Zagreb, Hrvatska. Zaposlenje: Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, Hrvatska. Radno mjesto: voditeljica odjela za stručna pitanja, nadzor, mjerenja i vještačenje. Ukupni radni staž 35 godina. Stalni sudski vještak za sigurnost i zaštitu na radu, Županijski sud u Zagrebu, od 2002 godine. Voditeljica podružnice Hrvatskog društva sudskih vještaka, Zagreb, za zaštitu na radu, zaštitu od požara i tehnoloških eksplozija i zaštitu okoliša. Pedagoško psihološka naobrazba (Učiteljski fakultet, Zagreb, Hrvatska). Certificirani menadžer sigurnosti (Udruga hrvatskih menadžera sigurnosti, Fakultet političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, Hrvatska). Nacionalni stručni ispiti (Hrvatska): stručnjak za zaštitu na radu, odgovorna osoba za zaštitu od požara, Koordinator II, andragogija, Međunarodni ispiti: IRCA Lead auditor ISO 9001, IRCA Lead auditor OHSAS 18001, interni auditor SA 8000. Autor i koautor većeg broja znanstvenih i stručnih radova, sudionik nacionalnih i međunarodnih skupova. Inicijator, osnivač i tajnica Europskog društva inženjera sigurnosti (The European Society of Safety Engineers). Član Međunarodnog organizacijskog odbora Konferencije "Menadžment i sigurnost". Stručni i znanstveni interes: sigurnost, kvaliteta, upravljanje.



# Prilog

## ANKETNI UPITNIK (ZA ONLINE ANKETU):

### ISTRAŽIVANJE PROBLEMATIKE ORGANIZACIJE I RADA ODBORA ZA ZAŠTITU NA RADU U POSLOVNIM ORGANIZACIJAMA U HRVATSKOJ

#### I. Profil poslovne organizacije (poslodavca)

<b>1.</b>	<b>Ukupni broj zaposlenih:</b>		upišite
-----------	--------------------------------	--	---------

<b>2.</b>	<b>Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu:</b>	odaberite samo jedan odgovor
<b>1</b>	državno vlasništvo, javno vlasništvo	
<b>2</b>	privatno, domaće vlasništvo	
<b>3</b>	privatno, strano vlasništvo	
<b>4</b>	mješovito vlasništvo	

<b>3.</b>	<b>Sjedište poslovne organizacije u županiji:</b>	odaberite samo jedan odgovor
-----------	---	------------------------------

1. Bjelovarsko-bilogorska županija
2. Brodsko-posavska županija
3. Dubrovačko-neretvanska županija
4. Istarska županija
5. Karlovačka županija
6. Koprivničko-križevačka županija
7. Krapinsko-zagorska županija
8. Ličko-senjska županija
9. Međimurska županija
10. Osječko-baranjska županija
11. Požeško-slavonska županija

12. Primorsko-goranska županija
13. Sisačko-moslavačka županija
14. Splitsko-dalmatinska županija
15. Šibensko-kninska županija
16. Varaždinska županija
17. Virovitičko-podravska županija
18. Vukovarsko-srijemska županija
19. Zadarska županija
20. Zagrebačka županija
21. Grad Zagreb

<b>4.</b>	<b>Glavna djelatnost poslovne organizacije:</b> prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti (N. N. br. 58/07.)	odaberite samo jedan odgovor
-----------	---	------------------------------

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (A)</li> <li>2. rudarstvo i vađenje (B)</li> <li>3. prerađivačka industrija (C)</li> <li>4. opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija (D)</li> <li>5. opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom, te djelatnosti sanacije okoliša (E)</li> <li>6. građevinarstvo (F)</li> <li>7. trgovina na veliko i malo, popravak motornih vozila i motocikala (G)</li> <li>8. prijevoz i skladištenje (H)</li> <li>9. djelatnost pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (I)</li> <li>10. informacije i komunikacije (J)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>11. financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja (K)</li> <li>12. poslovanje nekretninama (L)</li> <li>13. stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (M)</li> <li>14. administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (N)</li> <li>15. javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje (O)</li> <li>16. obrazovanje (P)</li> <li>17. djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (Q)</li> <li>18. umjetnost, zabava i rekreacija (R)</li> <li>19. ostale uslužne djelatnosti (S)</li> <li>20. djelatnosti kućanstva kao poslodavca, djelatnosti kućanstva koja proizvode različitu robu i obavljaju različite usluge za vlastite potrebe (T)</li> <li>21. djelatnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela (U)</li> </ol> |
|---|---|

<b>5.</b>	<b>Organizacija rada poslovne organizacije:</b>	odaberite samo jedan odgovor
<b>1</b>	poslovna organizacija ima sve poslovne jedinice na jednom mjestu, u sjedištu	
<b>2</b>	poslovna organizacija ima više poslovnih jedinica, u više mjesta izvan sjedišta	

## II. Profil stručnjaka za zaštitu na radu člana odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

<b>6.</b>	<b>Spol:</b>	odaberite samo jedan odgovor
<b>1</b>	muški	
<b>2</b>	ženski	

<b>7.</b>	<b>Dobna skupina:</b>	odaberite samo jedan odgovor
<b>1</b>	do 30 godina	
<b>2</b>	31 do 40 godina	
<b>3</b>	41 do 50 godina	
<b>4</b>	51 do 60 godina	
<b>5</b>	preko 60 godina	

8.	Razina stručne spreme:	odaberite samo jedan odgovor
1	srednja stručna/školska sprema	
2	viša stručna sprema (VŠS, 3 godine visokoškolskog obrazovanja po starom sustavu) prva razina bolonjskog obrazovanja (3 godine visokoškolskog obrazovanja po novom sustavu, 180 ECTS)	
3	visoka stručna sprema (VSS, 4 godine visokoškolskog obrazovanja po starom sustavu) druga razina bolonjskog obrazovanja (1 - 2 godine specijalističkog obrazovanja po novom sustavu, 60 - 120 ECTS)	
4	poslijediplomski stručni studij (po starom sustavu, mr.)	
5	poslijediplomski sveučilišni specijalistički studij (po novom sustavu, univ. spec.)	
6	magistar znanosti (mr. sc.)	
7	doktor znanosti (dr. sc.)	

9.	Smjer stručne spreme:	odaberite samo jedan odgovor
1	smjer zaštite (studij sigurnosti i zaštite)	
2	tehnički smjer	
3	društveni smjer	
4	ostalo (upis):	

10.	<b>Radno iskustvo na poslovima stručnjaka za zaštitu na radu (godina):</b>		upiшите
-----	--	--	---------

11.	<b>Radno iskustvo u sastavu odbora za zaštitu na radu (godina):</b>		upiшите
-----	---	--	---------

12.	Znanja iz područja menadžmenta:	odaberite samo jedan odgovor
1	nemam nikakva dodatna znanja iz menadžmenta	
2	pohađao/la sam seminare iz menadžmenta	
3	pohađam ili planiram upisati poslijediplomski studij iz menadžmenta	
4	završio/la sam poslijediplomski studij iz menadžmenta	

### III. Osnivanje i organizacija odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

13.	<b>Osnivanje odbora za zaštitu na radu:</b>	odaberite samo jedan odgovor
1	organizacija nema zakonski zahtjev za osnivanje odbora za zaštitu na radu pa on nije ni osnovan	
2	organizacija ima zakonski zahtjev za osnivanje odbora za zaštitu na radu, ali on još nije osnovan	
3	organizacija ima osnovan odbor za zaštitu na radu	
4	zbog specifičnosti organizacije rada (više od 250 radnika, više pogona izvan mjesta sjedišta) organizacija ima osnovan središnji odbor za zaštitu na radu i više odbora za zaštitu na radu po izdvojenim poslovnim jedinicama	

14.	<b>Vremenski period osnivanja i rada odbora za zaštitu na radu:</b>	odaberite samo jedan odgovor
1	Odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi u zadnjih godinu dana	
2	Odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi 2 - 5 godina	
3	Odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi 6 - 10 godina	
4	Odbor za zaštitu na radu osnovan je i radi više od 10 godina	

15.	<b>Uređivanje postupka izbora članova odbora za zaštitu na radu:</b>	odaberite samo jedan odgovor
1	postupak izbora članova odbora za zaštitu na radu uređen je općim aktom organizacije (Pravilnik o zaštiti na radu ili dr.)	
2	postupak izbora članova odbora za zaštitu na radu nije uređen općim aktom organizacije	

16.	<b>Predsjednik odbora za zaštitu na radu:</b>	odaberite samo jedan odgovor
1	predsjednik odbora za zaštitu na radu je poslodavac (zakonski zastupnik, direktor, ravnatelj)	
2	predsjednik odbora za zaštitu na radu je ovlaštenik poslodavca	

<b>17.</b>	<b>Održavanje redovnih sjednica odbora za zaštitu na radu:</b>	odaberite samo jedan odgovor
<b>1</b>	u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti na radu, na godišnjoj razini manje od jedanput u tri mjeseca	
<b>2</b>	u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, najmanje jedanput u tri mjeseca	
<b>3</b>	više od 4 puta godišnje	

<b>18.</b>	<b>Održavanje izvanrednih sjednica (u slučaju smrtne ili kolektivne ozljede na radu) odbora za zaštitu na radu:</b>	odaberite samo jedan odgovor
<b>1</b>	u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti na radu, ne kod svake smrtne ili kolektivne ozljede na radu	
<b>2</b>	u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, u slučaju svake smrtne ili kolektivne ozljede na radu u roku od 48 sati od nastanka ozljede	

#### IV. Ocjena rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji

<b>19.</b>	<b>Ocjena redovitosti članova na sjednicama odbora za zaštitu na radu:</b>	odaberite samo jedan odgovor				
		nedovoljan (nikad)	dovoljan (povremeno)	dobar (često)	vrlo dobar (gotovo uvijek)	izvrstan (uvijek, redovito)
	Poslodavac ili njegov ovlaštenik	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Stručnjak za zaštitu na radu	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Povjerenici radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Specijalist medicine rada	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Inspektor rada i zaštite na radu (po Zakonu o zaštiti na radu predsjednik odbora za zaštitu na radu o sjednicama odbora obavještava inspektora rada, a inspektor će ocijeniti je li nužna njegova nazočnost na sjednici)	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

20.	Ocjena doprinosa članova radu odbora za zaštitu na radu:	odaberite samo jedan odgovor				
		nedovoljan	dovoljan	dobar	vrlo dobar	izvrstan
		1	2	3	4	5
Poslodavac ili njegov ovlaštenik		1	2	3	4	5
Stručnjak za zaštitu na radu		1	2	3	4	5
Povjerenici radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator		1	2	3	4	5
Specijalist medicine rada		1	2	3	4	5
Inspektor rada i zaštite na radu		1	2	3	4	5

21.	Ocjena doprinosa odbora za zaštitu na radu unapređenju zaštite na radu u poslovnoj organizaciji:	odaberite samo jedan odgovor				
		nedovoljan	dovoljan	dobar	vrlo dobar	izvrstan
		1	2	3	4	5
Planiranje primjene pravila zaštite na radu		1	2	3	4	5
Nadziranje primjene pravila zaštite na radu		1	2	3	4	5
Planiranje i nadziranje obavještavanja iz zaštite na radu		1	2	3	4	5

Planiranje i nadziranje obrazovanja iz zaštite na radu	1	2	3	4	5
Vođenje politike sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti	1	2	3	4	5
Poticanje stalnog unapređivanja zaštite na radu	1	2	3	4	5
Sudjelovanje pri izradi procjene opasnosti	1	2	3	4	5
Doprinos ekonomičnosti i uspješnosti ukupnog poslovanja organizacije					

22.	Ocjena suradnje i podrške radu stručnjaku za zaštitu na radu od članova odbora za zaštitu na radu	odaberite samo jedan odgovor				
		nedovoljan	dovoljan	dobar	vrlo dobar	izvrstan
	Suradnja i podrška poslodavaca (uprave) radu stručnjaku za zaštitu na radu	1	2	3	4	5
	Suradnja i podrška povjerenika radnika za zaštitu na radu stručnjaku za zaštitu na radu	1	2	3	4	5
	Suradnja i podrška specijalista medicine rada radu stručnjaka za zaštitu na radu	1	2	3	4	5
	Suradnja i podrška inspektora rada i zaštite na radu stručnjaku za zaštitu na radu	1	2	3	4	5

### V. Stanje sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji

23.	<b>Ocjena zadovoljstva stručnjaka za zaštitu na radu financijskim investiranjem poslodavca u zaštitu na radu:</b>	odaberite samo jedan odgovor
1	izrazito nezadovoljan/na, investicije su premale	
2	nezadovoljan/na, investicije su male	
3	neodređeno, niti nezadovoljan/na niti zadovoljan/na	
4	zadovoljan/na, investicije su solidne	
5	izrazito zadovoljan/na, investicije su visoke	

24.	<b>Ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji:</b>	odaberite samo jedan odgovor
1	stanje sigurnosti na radu je slabo (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, veći je od prosjeka djelatnosti)	
2	stanje sigurnosti na radu je dobro (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, isti je kao i prosjek djelatnosti)	
3	stanje sigurnosti na radu je izuzetno dobro (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, uključujući i njihovu težinu, manji je od prosjeka djelatnosti)	



**VI. Prijedlozi za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji**

25.	Ocjena prijedloga za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji	odaberite samo jedan odgovor				
Kaznene odredbe u Zakonu o zaštiti na radu za neosnivanje i neredoviti rad odbora za zaštitu na radu	nedovoljan	dovoljan	dobar	vrlo dobar	izvrstan	
Obvezno sudjelovanje inspektora rada na sjednicama odbora za zaštitu na radu barem jednom godišnje	1	2	3	4	5	
Mogućnost da stručnjaci za zaštitu na radu kao ovlaštene fizičke osobe budu članovi odbora za zaštitu na radu u poslovnim organizacijama koje nemaju zaposlenog stručnjaka za zaštitu na radu	1	2	3	4	5	
Obvezno donošenje strateškog višegodišnjeg plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji	1	2	3	4	5	
Obvezno donošenje godišnjeg operativnog i financijskog plana za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji	1	2	3	4	5	

26.	Dodatni prijedlog za unapređenje rada odbora za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji	odaberite samo jedan odgovor
1	ne	
2	da (upis):	

EUROPEAN  
SAFETY  
ENGINEER

EUROPSKO DRUŠTVO INŽENJERA SIGURNOSTI  
THE EUROPEAN SOCIETY OF SAFETY ENGINEERS

[www.european-safety-engineer.org](http://www.european-safety-engineer.org)

**ISBN 978-953-58000-0-2**