

STAVOVI ZAPOSLENIKA O SIGURNOSTI NA RADU I KULTURA SIGURNOSTI NA RADU

Bilić, Anamarija

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The Polytechnic of Rijeka / Veleučilište u Rijeci**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:125:929862>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-28**



Repository / Repozitorij:

[Polytechnic of Rijeka Digital Repository - DR PolyRi](#)



VELEUČILIŠTE U RIJECI

Anamarija Bilić

**STAVOVI ZAPOSLENIKA O SIGURNOSTI NA RADU I
KULTURA SIGURNOSTI NA RADU**

(diplomski rad)

Rijeka, 2023.

VELEUČILIŠTE U RIJECI

Odjel sigurnosti na radu

Stručni diplomski studij Sigurnost na radu

STAVOVI ZAPOSLENIKA O SIGURNOSTI NA RADU I KULTURA SIGURNOSTI NA RADU

(diplomski rad)

MENTOR

Dr. sc. socio. Anita Stilin, prof. struč. stud.

STUDENT

Anamarija Bilić

MBS: 2426000066/21

Rijeka, 2023.

SAŽETAK

Sigurnost je jedna od osnovnih životnih potreba. Sigurnost je istovremeno interes odnosno cilj kojim se teži, ali i vrijednost pojedinca ili društva. Slika o profilu rizika može pomoći organizaciji da unaprijed predvidi, riješi ili umanju neželjene događaje (poput ozljede, nezgode, smrti...). Prvenstveno je važno upoznati cijelu organizaciju s usvajanjem sigurnosti na radu. Glavne karike organizacije su ljudski resursi koji svojim znanjem, vještinama i motivacijom ostvaruju profit, stoga se njihove potrebe, želje, mogućnosti, prava, ali i razmišljanja moraju poštivati. Treba osigurati da im radno mjesto pruža osjećaj sigurnosti. Cilj rada je utvrditi razinu sigurnosti na radu te ispitati stavove zaposlenika o sigurnosti na radu što utječe na oblikovanje kulture sigurnosti na radu. U tu su svrhu prikupljeni primarni podaci metodom anketiranja. Rezultati analize pokazuju kako su ispitanici u konačnici zadovoljni razinom sigurnosti na radnom mjestu, ali uz istaknutu potrebu povećanja informiranosti o bitnim segmentima sigurnosti kako bi se unaprijed spriječio rizik. U pogledu kulture sigurnosti postoji prostor za poboljšanje u pogledu svijesti, stavova i ponašanja koja se odnose na sigurnost na radu unutar organizacije.

Ključne riječi: sigurnost na radu, društvena odgovornost, kultura sigurnosti, rizik, stavovi

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. ORGANIZACIJA ZAŠTITE NA RADU	3
2.1. Pravila zaštite na radu i opća načela prevencije	3
2.2. Mjesto rada i radni okoliš	7
2.3. Menadžment i sigurnost na radu	9
2.4. Društvena odgovornost i zaštita na radu	12
3. KULTURA SIGURNOSTI	15
3.1. Kultura sigurnosti i njezini slojevi	15
3.2. Vodstvo organizacije kao nositelj kulture sigurnosti	18
3.3. Utjecaj osobnih stavova na kulturu sigurnosti	20
4. ISTRAŽIVANJE STAVOVA ZAPOSLENIKA O SIGURNOSTI NA RADU	24
4.1. Metodologija istraživanja	24
4.2. Rezultati istraživanja	26
5. ZAKLJUČAK	48
POPIS LITERATURE	50
POPIS SLIKA	52
POPIS TABLICA	53
POPIS GRAFIKONA	54
POPIS PRILOGA	55

1. UVOD

Kultura sigurnosti u kontekstu sigurnosti na radu odnosi se na način koji ljudi u organizaciji percipiraju i pristupaju pitanjima sigurnosti na radnom mjestu. Dobra kultura sigurnosti podrazumijeva da je sigurnost integrirana u sve aspekte poslovanja, odnosno da odražava stupanj važnosti. To uključuje razumijevanje i prihvaćanje sigurnosnih pravila i postupaka, ažurnost u identifikaciji i sprječavanju rizika te promicanje sigurnog radnog mjesta. S druge strane, loša kultura sigurnosti karakterizira nedostatak svijesti o sigurnosti, nepridržavanje sigurnosnih pravila, i izbjegavanje odgovornosti za radnike. Loša kultura sigurnosti dovodi do povećanja broja incidenata, ozljeda na radu i potencijalnih ozbiljnih posljedica koje dovodi cjelokupnu organizaciju u nepovoljan položaj. Organizacijski tim i njihovi međuljudski odnosi također mogu utjecati na kulturu sigurnosti i sigurnost na radnom mjestu, stoga je važno razmotriti stavove zaposlenika i znati kada i na koji način im pristupiti kako bi se razvila odgovarajuća kultura sigurnosti. Navedeno predstavlja problem istraživanja. Predmet istraživanja je kultura sigurnosti opisana kroz stanje sigurnosti te stavove zaposlenika o sigurnosti na radu.

Svrha diplomskog rada je kroz prikupljene podatke anketiranih zaposlenika raznih organizacija utvrditi koliko su zadovoljni razinom sigurnosti i zaštite na radu te istražiti u kojoj mjeri imaju razvijenu svijest o provođenju sigurnosti i promiču li ispravne načine razmišljanja i stavove o sigurnosti na radu.

Cilj ovog rada uključuje istraživanje zakonske regulative vezane za zaštitu na radu, razumijevanje osnovnih pojmova, prava i obveza poslodavaca i radnika u vezi sa zaštitom na radu, pojašnjenje koncepta kulture sigurnosti, istraživanje percepcije zaposlenika o sigurnosti na radu i kulturi sigurnosti, odnosno koliki utjecaj međuljudski odnosi, ponajviše zaposlenici i nadređeni imaju na siguran rad.

Rad se sastoji od 5 poglavlja. U *Uvodu* se navodi problem i predmet istraživanja, svrha i ciljevi istraživanja te se objašnjava struktura rada. Drugi dio rada s naslovom *Organizacija zaštite na radu* sadrži temeljne dijelove zaštite na radu, u kojem su opisani osnovni pojmovi,

prava i obveze poslodavaca i radnika, povezanost menadžmenta i sigurnosti na radu te ulogu društveno odgovornog poslovanja u promicanju kulture sigurnosti. *Kultura sigurnosti* naslov je trećeg poglavlja, a opisuje kulturu sigurnosti, što ona uistinu predstavlja, od kojih slojeva se sastoji te koliko osobni stavovi zapravo mogu imati utjecaj na sigurnost i zaštitu. Četvrto poglavlje nosi naslov *Istraživanje stavova zaposlenika o sigurnosti na radu* i obuhvaća metodologiju istraživanja te rezultate istraživanja. Na kraju, peto poglavlje, *Zaključak*, sumira glavne spoznaje dobivene istraživanjem i analizom prikupljenih podataka.

2. ORGANIZACIJA ZAŠTITE NA RADU

Zaštita na radu je sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom, ali i ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu ili koji mogu biti povezani s radom. Zaštita na radu bi trebala biti sastavni dio organizacije rada i provođenja radnih zadataka koje poslodavac ostvaruje primjenom osnovnih, posebnih i priznatih pravila zaštite na radu uz istovremeno poštivanje i provođenje općih načela prevencije.

2.1. Pravila zaštite na radu i opća načela prevencije

Radnici ponekad nisu svjesni kolika je zapravo važnost poštivanja uredbe i organizacije zaštite na radu te se shodno tome i krše pravila zaštite na radu. Takvim stavovima i ponašanjem se stvaraju averzije prema radu i dovode u pitanje samu sigurnost radnika zbog mogućih ozljeda na radu. Stoga, svrha zaštite na radu je da se svim radnicima osiguraju uvjeti za siguran rad, odnosno uvjeti koji ni u kom slučaju ne dovode u opasnost sigurnost i zdravlje radnika. Svaki poslodavac bi trebao uputiti radnika koja su njegova prava, ali i obveze. U skladu tome poslodavac je dužan provoditi osposobljavanje radnika za rad na siguran način, ali isto tako ga i upoznati s dokumentom Procjene rizika. Procjena rizika je postupak kojim se utvrđuje razina opasnosti, štetnosti i napora u smislu nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u vezi s radom.

Prema Zakonu o zaštiti na radu (NN, 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.) poslodavac koji zapošljava do 49 radnika, nije obavezan zaposliti stručnjaka zaštite na radu, odnosno poslove zaštite na radu može obavljati sam ako ispunjava propisano uvjete. Ukoliko zapošljava 50 do 249 radnika, obavezan je ugovorom o radu zaposliti jednog stručnjaka zaštite na radu. Ukoliko zapošljava 250 ili više radnika, obavljanje poslova zaštite na radu obavezan je ugovorom o radu ugovoriti s jednim ili više stručnjaka zaštite na radu. Više poslodavaca koji

posluju na istoj lokaciji mogu međusobno ugovoriti organiziranje i provođenje zaštite na radu zapošljavanjem zajedničkog stručnjaka zaštite na radu, a mogu isto tako i utemeljiti zajedničku službu zaštite na radu pridržavajući se propisanog kriterija broja radnika, ali i drugih prava i obveza.

Zaštita na radu ne znači samo poštivanje prava i puno je više od administrativne obveze. Ona je ključ dobrog poslovnog planiranja i upravljanja te društvene odgovornosti. S obzirom na sve veći razvoj tehnologije, većim razvojem poduzetništva i menadžmenta se javlja potreba ulaganje u ljudske resurse, a dio tog ulaganja uključuje zaštitu na radu odnosno zaštitu zdravlja radnika. Osnovni uzroci pojedinih pojava i propusta u području zaštite na radu je neprofesionalno djelovanje ljudskih faktora, odnosno neprilagođeni pristup prema izvršenju propisanih obveza. Upravo radi točnog razumijevanja i pravilnog pristupa područje zaštite na radu uključuje osnovna, posebna i priznata pravila te opća načela prevencije koji će se detaljnije opisati u radu (Filipović Baljak, Bolf, 2021, 4-5).

Kako bi se zaštita na radu uspješno provodila, potrebno shvatiti njena pravila, a to su (Zakonu o zaštiti na radu, NN, 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.):

- osnovna pravila zaštite na radu
- posebna pravila zaštite na radu
- priznata pravila zaštite na radu.

Osnovna pravila zaštite na radu imaju prioritet u odnosu na ostala pravila, a odnose se na pravila kojima se smanjuje ili uklanja opasnost na sredstvima rada, odnosno samim radnim procesima. Osnovna pravila zaštite na radu svode se na primjenu svih tehničkih mjera na sredstvima rada kako bi se spriječile sve moguće štetne posljedice za sigurnost i zdravlje zaposlenika. Zbog toga ova pravila uvijek imaju prednost u implementaciji sustava zaštite na radu. Određena su Zakonom o zaštiti na radu, a uključuju:

1. zaštitu od mehaničkih opasnosti
2. zaštitu od udara električne struje
3. sprječavanje nastanka požara i eksplozije
4. osiguranje mehaničke otpornosti i stabilnosti građevine

5. osiguranje potrebne radne površine i radnog prostora
6. osiguranje potrebnih putova za prolaz, prijevoz i evakuaciju radnika i drugih osoba
7. osiguranje čistoće
8. osiguranje propisane temperature i vlažnosti zraka i ograničenja brzine strujanja zraka
9. osiguranje propisane rasvjete
10. zaštitu od buke i vibracije
11. zaštitu od štetnih i atmosferskih klimatskih utjecaja
12. zaštitu od fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnih djelovanja
13. zaštitu od prekomjernih napora
14. zaštitu od elektromagnetskog i ostalog zračenja
15. osiguranje prostorija i uređaja za osobnu higijenu.

Kada se primjenom osnovnih pravila zaštite na radu ne mogu otkloniti opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika primjenjuju se posebna pravila zaštite na radu. Time se zaključuje kako se posebna zaštite na radu primjenjuju na sve zaposlenike u organizaciji i način obavljanja radnog zadatka. Ona sadrže zahtjeve glede dobi, spola, završenog stručnog obrazovanja, zdravstvenog stanja, tjelesnog stanja, psihofizioloških i psihičkih sposobnosti, kojima radnici moraju udovoljavati pri obavljanju poslova s posebnim uvjetima rada. Osim toga, sadrži i sljedeće:

1. organizacija radnog vremena i korištenje odmora
2. način korištenja odgovarajuće osobne zaštitne opreme
3. posebni postupci pri uporabi, odnosno izloženosti fizikalnim i biološkim štetnostima, opasnim kemikalijama
4. postavljanjem sigurnosnih znakova kojima se daje jasna informacija ili uputa
5. upute o radnim postupcima i načinu obavljanja poslova
6. postupci s ozlijeđenim ili oboljelim radnikom do dolaska hitne medicinske pomoći ili prijema u zdravstvenu ustanovu.

Ako nisu uvedena osnovna ili priznata pravila zaštite na radu, ili se takvim pravilima ne mogu otkloniti opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika, primjenjivat će se priznata pravila

zaštite na radu koja uključuju norme, pravila struke ili u praksi provjerene načine kojima se uklanjaju moguće štetne posljedice.

Nepoštivanje navedenih pravila dovodi poslodavca u koštac s pravnim ustavom Republike Hrvatske kojima može biti novčano kažnjen, ali i poremećajem u procesu rada radnika koji može dovesti do štetnih posljedica koje mogu rezultirati smrću. Pri osposobljavanju potrebno je upoznati radnike sa navedenim pravilima, ali i procjenom rizika, kako bi se na samom početku otklonile mogućnosti za kršenjem pravila. U tu svrhu je potrebna i čvrsta ruka stručnjaka/menadžera sigurnosti koji će svojim djelovanjem postaviti stup poželjnog ponašanja.

Prema Zakonu o zaštiti na radu (NN, 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.) poslodavac je obavezan provoditi zaštitu na radu prema općim načelima prevencije. Opća načela prevencije uključuju izbjegavanje rizika, procjenjivanje rizika i sprječavanje rizika na njihovom izvoru te u kompletu čine smjer razmišljanja pri izradi procjene rizika. Uključuje i prilagođavanje rada radnicima u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izborom radne opreme te načinom rada i radnim postupcima kako bi se izbjegao jednolični rad, rad s nametnutim ritmom, normirani rad te svi ostali naponi koji mogu štetno utjecati na sigurnost i zdravlje zaposlenika. Zaposlenici moraju biti upućeni u mogućnosti koje im se pružaju, ali i mogućnosti kojima mogu odbiti rad ako se ne uklapa u sigurnu radnu okolinu. Prilagodba tehničkom napretku, zamjena opasnog neopasnim, davanje prednosti skupnim mjerama zaštite na radu pred pojedinačnim, odgovarajuće osposobljavanje i pravodobno obavješćavanje zaposlenika i besplatnost prevencije su također opća načela prevencije. Zadnje načelo, ali ne i manje bitno je razvoj dosljedne sveobuhvatne politike prevencije. Takva politika prevencije bi se trebala povezivati s tehnologijom, organizacijom rada te njenim uvjetima rada, ljudskim odnosima te utjecaju radnog okoliša.

Opća načela prevencije u sklopu s pravilima zaštite na radu čine temelj pravne regulative zaštite na radu. Poslodavci, ovlaštenici, stručnjaci zaštite na radu, menadžeri i svi drugi zaposlenici bi trebali biti upoznati s pravnim procedurama u provođenju zaštite na radu i na takav način organizirati poslovanje. Opća načela prevencije mogu imati utjecaj na odabir

kulture sigurnosti kojim organizacija želi poslovati, ali i na druge segmente organizacije koji ovise o zaštiti i sigurnosti na radu.

2.2. Mjesto rada i radni okoliš

Mjesto rada je svako mjesto na kojem radnici moraju biti ili mjesto na koje moraju ići ili prostor u kojem imaju pristup tijekom rada kako bi obavljali svoj rad, odnosno prostorija koju poslodavac upotrebljava za vrijeme obavljanja posla i koja je pod njegovim potpunim nadzorom. Mjesta rada moraju biti sigurna, prilagođena za rad i u ispravnom stanju. Sva radna oprema koja se koristi za obavljanje poslova na mjestu rada ne smiju biti izvor opasnosti, odnosno moraju se redovito pregledavati u zakonskom roku, ali i po potrebama. Svaki radnik koji se uvodi u posao mora biti upućen u potrebe redovitog pregledavanja radne opreme te ako vidi i najmanji propust o tome obavijestiti ovlaštenika zaštite na radu, a samim time i poslodavca. Mjesto rada može biti i izvan organizacije, ali i u tim slučajevima pravila zaštite na radu vrijede kao i u samoj organizaciji. Takvi primjeri su najčešće prisutni u području građevinarstva. U svakom trenutku treba imati na umu da mjesto rada nikada nije apsolutno sigurno jer takva sigurnost ne postoji. Sigurnost znači stanje u kojem razina rizika za radno mjesto prihvatljiva. Radni okoliš čine temperatura, vlažnost, brzina strujanja zraka, prašina, buka, vibracije, opasna zračenja, rasvjeta, opasne kemikalije i svi drugi čimbenici koji su utvrđeni procjenom rizika. Poslodavac je dužan u propisanim rokovima obavljati ispitivanje kemijskih, bioloških i fizikalnih čimbenika i to sukladno Pravilniku o ispitivanju radnog okoliša. Takvim ispitivanjem se utvrđuje jesu li nalazi ispitivanja odnosno parametri u granicama utvrđenim zakonskim propisima. Rok za ponovno ispitivanje radnog okoliša ne smije biti duže od 3 godine (Filipović Baljak, Bolf, 2021, 26-28.).

Na radnim mjestima na kojima rizike za sigurnost i zdravlje radnika nije moguće dovesti na prihvatljivu razinu osnovnim pravilima zaštite na radu, na raspolaganje se stavlja osobna zaštitna oprema. Odabir osobne zaštitne opreme se određuje na temelju pretpostavljene razine rizika sukladno procjenom rizika za određeno radno mjesto. Radna odijela, obuća, štitnici, čepići i druga osobna zaštitna oprema mora svojom veličinom, ali i oblikom odgovarati pojedincu kako ga ne bi ometala u radu ili mu otežavala rad. Odabir osobne zaštitne opreme je

zahtjevan zadatak jer poslodavac mora biti u okviru zadanog budžeta, ali i ispuniti očekivanja zaposlenika.. U takvim odlukama bi trebali sudjelovati i ovlaštenici i predstavnici radnika kako bi oni kroz svoja znanja, očekivanja i iskustva dali najbolje ideje. Njima je lakše procijeniti što bi odgovaralo zahtjevima posla jer takav posao rade svakodnevno. Takva situacija je jedan od primjera aktivnog vođe u kojem će stručnjak zaštite na radu spojiti ekonomičnost i potrebnu kvalitetu i donijeti najbolju odluku kako za budžet tako i za radnike. Svaki radnik je prilikom obavljanja radnog zadatka dužan nositi osobnu zaštitnu opremu, a ovlaštenici i stručnjak zaštite na radu su obvezni nadzirati koristi li se pravilno. Ako se uvidi otpor radnika korištenju osobne zaštitne opreme, ovlaštenik ga je dužan udaljiti s mjesta rada jer time ugrožava život sebi i drugim radnicima. Kako bi se takve situacije izbjegle, potreba za osposobljavanjem, uputama i redovitom komunikacijom s radnicima je neizbježna (Osobna zaštitna oprema, Hrvatski zavod za javno zdravstvo – Služba za medicinu rada).

Poslodavac je dužan postaviti upute za pravilno korištenje osobne zaštitne opreme. Osim tih uputa, poslodavac je dužan istaknuti na mjestu rada i pisane upute o radnom okolišu, opasnim kemikalijama, biološkim štetnostima, opasnostima na radu, postupcima prve pomoći i drugim rizicima na radu i u vezi s radom, a sve u skladu već izrađenom procjenom rizika. Poslodavac je dužan trajno postaviti znakove sigurnosti i znakove općih obavijesti u skladu s odgovarajućim propisima. U svrhu jasnog razumijevanja, poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće usmene ili pisane upute o njihovom značenju. Znakovi sigurnosti su znakovi s općom porukom o sigurnosti u kombinaciji boje i geometrijskog oblika koji uz dodatni grafički simbol ili tekst nose posebnu poruku o sigurnosti. Radnici su dužni znati značenja i postupati u skladu sa sigurnosnim znakovima i uputama, a oni će iz toga razloga biti postavljeni na trajno mjesto rada, sredstvima rada i opremi na vidljivom mjestu. Sigurnosni znakovi se izrađuju prema Pravilniku o sigurnosnim znakovima (NN, 91/15.) te HRN-u 7010 (Filipović Baljak, Bolf, 2021, 28– 32).

Razlikujemo 4 osnovne grupe sigurnosnih znakova: znakove zabrane, opasnosti, obveze i informacija, a primjer je prikazan slikom 1.

Slika 1. Primjer sigurnosnih znakova



Izvor: Autorica, svibanj 2023.

Crveni su znakovi zabrane i opasnosti, opasno postupanje, žuti znakovi su znakovi upozorenja, a plavi znakovi su znakovi za obavezno postupanje i nošenje osobne zaštitne opreme.

2.3. Menadžment i sigurnost na radu

Menadžment je proces koji uključuje raspoređivanje ljudskih potencijala kako bi se postigli određeni ciljevi uz efikasnu i efektivnu uporabu ograničenih resursa. Potrebno znanje, ali i vještine u organizaciji utječu i na sigurnost na radu. Razlikujemo 5 menadžerskih funkcija: planiranje, organiziranje, upravljanje ljudskim potencijalima, vođenje i kontroliranje. Na temelju tih funkcija odgovornost je menadžera poduzimati akcije koje će omogućiti da svaki

zaposlenik pojedinačno doprinosi u ostvarivanju ciljeva istovremeno brinući se o sigurnosti i zdravlju na radu.

Svako poduzeće ili organizacija koja želi opstati na konkurentnom tržištu mora imati sposobnost dobrog planiranja i organiziranja. Organiziranje predstavlja razlučivanje i razradu potrebnih aktivnosti, nužnih za postizanje ciljeva. Organizacijska struktura bi trebala biti oblikovana tako da razjasni tko će obavljati koji zadatak i tko je odgovoran za određeni rezultat, kako bi se izbjegli mogući problemi u mreži komuniciranja. Svrha organiziranja je učiniti ljudsku suradnju učinkovitom. Iz toga razloga postoji ograničeni raspon upravljanja, odnosno kako menadžer ne bi morao nadgledati 500 zaposlenika istovremeno, takav udio zaposlenika se grupira u format koji omogućuje kvalitetno nadgledanje. Stoga, svaka organizacija mora biti svjesna kolikim brojem podređenih može upravljati jedan nadređeni. Takva situacija ukazuje na još jednu blisku povezanost menadžmenta i sigurnosti (Wehrich, Koontz, 1994, 244-246).

Organizacijska struktura mora održavati ciljeve i planove, mora održavati svoje radno okruženje te voditi računa o ljudskim ograničenjima i potrebama. Na takav način se mogu izbjeći proizvodni gubitci i poremećaji proizvodnje, bolovanja, oštećenja opreme i štete nanese imidžu poduzeća te administrativni, ali i pravni troškovi koje poduzeće može imati od učestalih nesreća na radu, ali i velikog broja bolovanja. Dobre mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu su presudne za poduzeća (Raziq, Maulabakhsh, 2015, 718-719).

Kako bi mjere zaštite zdravlja i sigurnosti mogle ispravno provoditi, potreban nam je aktivan menadžer koji je u kontinuitetu s promjenama zakonskih okvira. Menadžer je osoba čije primarne zadaće proizlaze iz procesa menadžmenta, odnosno on planira i odlučuje, organizira rad i poslovanje, vodi ljude te kontrolira ljudske, financijske i informacijske resurse. Može se reći da menadžer zapravo svoje ciljeve ostvaruje angažiranjem drugih da izvode potrebne aktivnosti u procesu rada, a ne da ih obavlja sam. Smatra se da je efektivni menadžer aktivan vođa koji radnu okolinu čini pozitivnom, a njegovi zaposlenici imaju mogućnosti i podršku za ostvarenjem visoke razine performansi (maksimalnu sigurnost, visoku kvalitetu, ekonomičnost, praktičnost...) (Buble, 2006, 2-7).

Potrebne menadžerske osobine bi trebao imati i menadžer sigurnosti, a on može biti stručnjak zaštite na radu.. Stručnjak zaštite na radu razumije sustav poslovanja, ima vještine

upravljanja ljudima, posebice u izvanrednim situacijama pri nastanku opasnosti pogubne za život i zdravlje zaposlenika. Dobar stručnjak zaštite na radu proaktivno pristupa zaštiti sigurnosti i zdravlja zaposlenika, uključuje njihove stavove i mišljenja pri realizaciji poslovnog procesa (npr. odabiru osobne zaštitne opreme) te se trudi imati jednak odnos s ovlaštenicima i radnicima, kako bi se izbjegla netrpeljivost koje ovlaštenici mogu prenositi na radnike. On je također sposoban analizirati sustave sigurnosti i zaštite i na temelju dobivenih pretpostavki organizirati dodatna osposobljavanja, izvršiti dodatne nadzore, ali i izraditi procjenu rizika.

Analiziranjem sustava sigurnosti i zaštite se definiraju mogući rizici na radnom mjestu. Rizik je vjerojatnost nastanka opasnog ili štetnog događaja. Rizik je potencijalni problem, odnosno prijetnja uspješnom ostvarivanju postavljenih ciljeva. Postoji u svakom poslu i ovisi o nizu čimbenika. Bitno je naglasiti kako rizik nije drugi naziv za opasnost, već svojstvo opasnosti. Upravljanje rizicima odnosi se na aktivnosti koje upravljaju i kontroliraju organizaciju u pogledu rizika. Analizom radnih mjesta te definiranjem mogućih rizika izrađuje dokument „procjena rizika na radu“, u pisanom ili elektroničkom obliku. Zaposlenici moraju biti upoznati sa sadržajem procjene rizika (Procjena rizika, Abeceda zaštite).

Timski rad i unutarnja suradnja među zaposlenicima su izuzetno važni za održivi uspjeh organizacije. Efektivni menadžer koji stvara pozitivnu radnu okolinu umanjuje mogućnost nesuglasica, povećava pozitivni pristup prema radu čime se umanjuju ozljede na radu, smanjuje umor jer se radnici ne opterećuju situacijama koje mogu dovesti do negativnog stava prema radnom mjestu. Pozitivna radna okolina je okolina u kojima se zaposlene potiče na uspjeh, ali istodobno uklanjajući uzroke neuspjeha. Oblikovanje pozitivne radne okoline uključuje dva smjera (Buble, 2006, 2-7):

1. oblikovanje mogućnosti da zaposlenici mogu ostvariti visoke učinke – može uključivati pitanje radnih prostora, odnosno je li lokacija pristupačna, odgovara li veličina potrebama i zakonskim propisima, je li dovoljna osvjetljenost prostorije koja ima veliki utjecaj na sigurno obavljanje radnog zadatka, je li buka u radnom prostoru u dozvoljenim granicama. Uključuje i pitanje radnih metoda, jesu li postupci ovlaštenika i stručnjaka zaštite na radu pristupačni s pogleda zaposlenika. Odnosi se i na organizaciju radnog

mjesta, odnosno je li dobro provedena alokacija ljudskih resursa i podjela radnih zadataka u skladu sa znanjima, vještinama i sposobnostima.

2. oblikovanje stimulacija koji će poticati na ostvarenje navedenih učinaka – ovaj segment uključuje pitanja motivacijskih faktora, odnosno odgovara li politika poduzeća zaposlenicima u vidu mogućih napredovanja, odgovara li plaća zaposlenicima, ostvaruju li se dodatni bonusi, stil vođenja koji može utjecati na međuljudske odnose i stvaranje negativne atmosfere što može dovesti do apsentizma.

Povezanost menadžmenta i sigurnosti na radu može se uvidjeti u raznim segmentima poslovanja. Ako organizacija prilikom planiranja ima širu sliku o željenim ciljevima s popraćenim rizicima, velika je vjerojatnost da će takva organizacija održati dugoročnu konkurentnost na tržištu, s malom stopom apsentizma čime sigurnost zaštite na radu biva prihvaćena i provedena, a pozitivna radna okolina ističe motiviranost i želju opstanka u organizaciji.

2.4. Društvena odgovornost i zaštita na radu

Društveno odgovorno poslovanje ponajviše je došlo do izražaja zbog neodgovornog odnosa prema zaposlenicima, potrošačima i okolišu. Društvena odgovornost je izvan onoga što zahtijevaju zakoni i ekonomija, odnosno to je potreba za praćenjem dugoročnih ciljeva koji su dobri za društvo (Buble, 2006, 74). Društvena odgovornost poduzeća ima svoju hijerarhiju u kojoj se na najnižoj razini nalazi odgovornost za ostvarenjem profita, nakon toga slijedi poštivanje zakonskih propisa, zatim etična odgovornost i na kraju doprinos poduzeća društvu iliti diskrecijska odgovornost, a hijerarhija je prikazana na slici 2.

Slika 2. Hijerarhija društvene odgovornosti



Izvor: Buble: 2006, 76

Društveno odgovorno poslovanje organizacije podrazumijeva odgovornost te organizacije prema drugima, ali i prema sebi i svojim zaposlenima. Organizacija treba imati otvoren odnos prema zaposlenicima, poticati inovativnost i prihvaćati njihove ideje, poticati zdravu radnu atmosferu, zdrave međuljudske odnose i dobru komunikaciju kako bi se stvorila klima kreativnosti, otvorenosti, prihvaćenosti i sigurnosti. Zaključuje se kako se društvena odgovornost povezuje s organizacijskom kulturom i kulturom sigurnosti, a samim time i sigurnosti na radu. Zakonska odgovornost potiče organizaciju postupati prema propisima pitanja zaštite na radu. Prilikom utvrđivanja aktivnosti organizacije treba razumjeti izazove i nedoumice s perspektive pojedinca i grupe izloženih potencijalnim rizicima. Kada se potencijalni rizici utvrde treba pažljivo identificirati i razviti skup performansi i kriterija za odlučivanje o učinku zaštite na radu. Ako poslodavac želi povećati razinu zaštite na radu osim poštivanja zakonodavne regulative i postupanja prema njenim smjernicama, on može dobrovoljno uvesti i dodatne mjere zaštite koji su izvan pravila. Na takav način se ukazuje da razmišlja o zaposlenicima, njihovom „dodatnom“ sigurnosti i zdravlju na radu. Takva

organizacija zasigurno zaposleniku pruža osjećaj sigurnosti na radnom mjestu i povećava stabilnost. Sigurnost i zdravlje na radu ima posebnu ulogu u očuvanju ljudskih resursa kao kapitala i izvora uspješnosti i snage svake organizacije. Istraživanja su pokazala kako su menadžment i razvoj ljudskih resursa ključni čimbenici poboljšanja zaštite na radu uz stvaranje dodatne vrijednosti. Društveno odgovorno poslovanje utječe i na suradnju s drugim organizacijama. Ako je takav status vidljiv i poznat javnosti reputacija i ugled organizacije raste što utječe na povećanje poslovanja (Nikolić, Savić, Taradi, 2012, 1-3).

Nikada ne treba prestati ulagati u dodatnu sigurnost. S obzirom na to da apsolutna sigurnost ne postoji svaka dodatna radnja koja povećava zadovoljstvo i održavanje stabilnosti može doprinijeti samo dodatnom uspjehu. Svaki poslodavac koji u svom poslovanju mora biti i poduzetnik uz to sve mora imati i razvijeno samopouzdanje koje će u poduzetim akcijama poboljšati odnos zaposlenika i sigurnosti. Zakonodavna regulativa potiče na obvezu, a razmišljanje izvan okvira zakonodavne regulative stvara poveznicu društvene odgovornosti i smanjenje potencijalnih rizika zaštite na radu uz povećanje klime sigurnosti.

3. KULTURA SIGURNOSTI

Postavljanjem i primjenom organizacijske kulture pomažemo da se zaposlenici odnose prema organizaciji s više razumijevanja i osobnog prihvaćanja. Pri definiranju željene kulture trebalo bi uključiti i zaposlenike jer na takav način postaju svjesniji željene vrijednosti i načina ponašanja unutar organizacije što ih čini spremnijima prihvatiti ih.

3.1. Kultura sigurnosti i njezini slojevi

Kultura sigurnosti je dio kulture cijele organizacije. Organizacijska kultura se može opisati kao niz vrijednosti, normi i uvjerenja, odnosno odgovarajuća povezanost vjerovanja, stila ponašanja i djelovanja unutar organizacije. U sklopu toga razlikujemo primarne karakteristike organizacijske kulture, a to su: inovacije i rizik (svaki pothvat koji nije poznat tržištu uključuje određenu razinu rizika), usredotočenost na detalje (što detaljnije izvedeno planiranje smanjuje razinu neuspjeha), orijentacija na ljude (dobro izabrani ljudski resursi osiguravaju odgovarajuću raspodjelu posla koji vodi ka lakšem ostvarivanju cilja), timska orijentacija (treba dopustiti, ali i razvijati inovativnost zaposlenika i poticati na međusobno poštivanje i suradnju), agresivnost (treba biti čvrst i odlučan u donesenim odlukama i njezinim provedbama), stabilnost (dati do znanja zaposlenicima da ih u organizaciji očekuje siguran status i da unatoč mogućim rizicima nema vidne štete za poslovanje) te orijentacija na rezultate (potrebna usredotočenost i na kvantitetu i kvalitetu). U određenim situacijama se može reći da se organizacijska kultura bitno osjeća. Osjećaj nastoji odgovoriti na pitanje je li sve u redu u toj organizaciji, ulijeva li nam ona dovoljno povjerenja da s njom možemo sigurno odrađivati radni zadatak. Organizacijsku kulturu uče novi ljudi ulaskom u organizaciju, a podržavaju ih i promiču postojeći zaposlenici. Uči se kroz promatranje uspjeha i neuspjeha nadređenih i ostalih sudionika u poslovanju, kroz pisana i nepisana organizacijska pravila i kroz vlastito iskustvo (Organizacijska kultura, Ramiro).

Katastrofa u Černobilu 1986. godine, u nuklearnoj elektrani, čije su posljedice vidljive i danas, kultura sigurnosti je utjecala na niz industrija uključujući industriju nafte i plina, željeznicu, zdravstvo i zrakoplovstvo. Sve nesreće koje su se dogodile u tim branšama mogu se pripisati nedovoljnom ulaganju u kulturu sigurnosti. Kultura sigurnosti odnosi se na skup normi, vrijednosti, stavova i praksi koje promiču sigurnost kao prioritet u organizaciji ili radnom okruženju. To je sveobuhvatni pristup koji obuhvaća svijest o sigurnosti, angažman svih zaposlenika, uspostavu sigurnih postupaka i stvaranje okruženja koje podržava preventivne mjere. Kada se govori o kulturi sigurnosti unutar organizacije, najčešće se misli na sklonost zaposlenika da djeluje prema pravilima ili na siguran način kako bi se minimizirali rizici, ali i tako promoviralo sigurno radno okruženje. Usvajanjem kulture sigurnosti u organizaciju i njezinom provedbom teško se prihvaćaju promjene. Potrebno je osvijestiti zaposlenike da je dobro uređena kultura sigurnosti svrsishodna i daje rezultate. Zapravo osigurava učinkovitost sustava sigurnosti te koliko se može unaprijediti (doprinijeti boljem sustavu upravljanja sigurnošću) toliko može i nazadovati (loše poslagani prioriteti bitnih za sigurnost). Najveći utjecaj na kulturu sigurnosti imaju: svijest o sigurnosti (educiranje zaposlenika), angažman zaposlenika (uključenost u sve procese sigurnosti), uspostava sigurnosnih postupaka (osiguravanje da se sigurnosne mjere kontinuirano primjenjuju uz jasno definirane sigurnosne procedure), dvosmjerna komunikacija (osiguranje da se informacije o sigurnosti dijele i razumiju) te organizacijsko učenje (kontinuirano učenje i poboljšanje) (Guldenmund, 2015).

Kultura sigurnosti može se podijeliti na nekoliko slojeva kako bi se bolje razumjela njezina složenost i utjecaj na organizaciju. Vezana je uvijek uz određenu društvenu skupinu. Manifestira se na mnogo različitih načina. Izražava se artefaktima i oblicima ponašanja na konkretnoj razini te u stavovima, vrijednostima i temeljnim pretpostavkama na apstraktnoj razini.

Artefakti su vidljivi i opipljivi elementi kulture sigurnosti. Artefakti imaju snažan utjecaj na percepciju, ponašanje i stavove zaposlenika prema sigurnosti na radnom mjestu. Artefakti u pogledu zaštite na radu mogu biti (Konrad, 2006, 104):

1. Sigurnosni plakati: kao vizualni materijali koriste se za promicanje svijesti o sigurnosti isticanjem ključnih poruka i poticanjem pozitivnih sigurnosnih stavova. Sigurnosni plakati mogu uključivati slogane, slike koje prikazuju radne postupke i drugo.
2. Dokumenti i izvješća koja se odnose na sigurnost: može se odnositi na unutarnje nadzore koji se provode kako bi se spriječile moguće opasnosti za sigurnost i zdravlje na radu, na godišnju statistiku ozljeda na radu kako bi se mogle raditi revizije i uspoređivanja. Na temelju tih podataka se mogu izvršavati uspoređivanja kako bi se zaključilo u kojem smjeru ide, odnosno povećava li se ili smanjuje godišnja stopa ozljeda na radu u organizaciji. Također može uključivati i sigurnosne politike i pravilnike. Oni služe kao smjernice za zaposlenike u vezi s pravilnim postupanjem, sigurnim radom i prijavljivanjem sigurnosnih problema.
3. Radne upute, oznake upozorenja: uključuju upute za rad na siguran način, oznake, natpisi upozorenja. Postavljaju se na određenim mjestima radnog okruženja, a pomažu u identifikaciji opasnosti, označavanju područja koja su sigurna te upozoravaju na potrebne postupke i protokole sigurnosti.
4. Sigurnosna oprema (oblačenje): uključuje svu osobnu zaštitnu opremu koja je određena za radno mjesto. Posjedovanje i pravilna upotreba sigurnosne opreme smanjuje rizik od nastanka nesreće na radu.
5. Nagrade i priznanja: artefakti koji promiču kulturu sigurnosti jer motivira zaposlenike da se aktivno uključe u sigurnosne inicijative i potaknu pozitivnu radnu okolinu.

Usvojene vrijednosti kulture sigurnosti ključni su elementi koji oblikuju sigurnosnu kulturu u organizaciji. One predstavljaju skup principa i uvjerenja koji se cijene i promiču u vezi sa sigurnošću na radnom mjestu.. To su aspekti kojima teži određena organizacija kako bi dugoročno opstala na tržištu. Ako „vrh“ organizacije ističe sigurnost kao bitan segment poslovanja, tako će se ponašati i drugi zaposlenici organizacije. Ako je situacija obrnuta, sigurnosti će se pridavati manje pažnje te će to rezultirati većim otporom radnika, odsustvom s radnog mjesta, bolovanjima odnosno većom stopom apsentizma. Vrlo je važno definirati kolika je razina sigurnosti potrebna na radnom mjestu kako bi se mogli postaviti ciljevi, čime organizacija šalje jasnu poruku prioriteta. Potrebno je uključivati radnike, njihove stavove i mišljenja u sigurnosnim odlukama (Konrad, 2006, 104-105).

Temeljne pretpostavke uključuju zajednička uvjerenja i pretpostavke na kojima se gradi kultura sigurnosti organizacije. Temeljenim pretpostavkama najčešće moraju težiti poslodavci, ovlaštenici i stručnjaci zaštite na radu pri izradi procjene rizika i definiranju pojedinog radnog zadatka. Trebali bi znati pretpostaviti što je uistinu opasno, a što ne, prisutnost rizika na radnom mjestu, koliko je vremena potrebno da se uredi razina sigurnosti u organizaciji, koji bi radnici mogli biti skloni rizičnom ponašanju na radnom mjestu, ali i u kojoj mjeri bi trebali preuzeti odgovornost ako dođe do problema. No, temeljne pretpostavke ne isključuje i zaposlenike, oni bi trebali pretpostaviti do koje granice bi trebali preuzeti inicijativu za određeni zadatak, kada i kako treba slušati upute, do koje granice se voditi mišljenjima grupe, a kada reagirati samostalno. Temeljne pretpostavke sigurnosne kulture ukazuju na to da je svaka nesreća izbjegiva ako se pretpostavi njena mogućnost, da je sigurnost odgovornost svih, ali i prioritet koji se postavlja iznad drugih ciljeva i vrijednosti organizacije (Konrad, 2006, 104).

Vrlo je važno da organizacija sama utvrdi koliko želi ojačati kulturu sigurnosti u svojoj organizaciji. Jaka kultura potiče harmoniju, izgradnju odnosa, ostvarivanje stabilnosti, osjećaj važnosti, optimističnost i samim time veću posvećenost u izvršavanju radnih zadataka prema uputama i procedurama. Kultura sigurnosti je uvijek vezana uz određenu društvenu skupinu i kako ona razmišlja tako se realizira ritam rada i sigurnosti.

3.2. Vodstvo organizacije kao nositelj kulture sigurnosti

Čvrsto, učinkovito i aktivno vodstvo organizacije ključno je za sigurnost i zdravlje na radu, a samim time i za uspjeh. Poslodavac koji je predan poslu, koji razvija sustave za zaštitu i sigurnost zdravlja na radu, prati te sustave i u sklopu toga ih unapređuje, poslodavac koji je zainteresiran poslušati primjedbe zaposlenika i uključuje ih u daljnje odluke vodi ka cjelokupnom zadovoljstvu organizacije. Vodstvo organizacije ima ključnu ulogu u oblikovanju i promicanju kulture sigurnosti. Njihov angažman i podrška su od vitalnog značaja za usvajanje sigurnosnih vrijednosti, normi i praksi među zaposlenicima

U sklopu vodstva organizacije koje je bitno za kulturu sigurnosti na radu razlikujemo neučinkovito/nepostojeće vodstvo i učinkovito/postojeće vodstvo sigurnosti na radu. Neučinkovito vodstvo je vodstvo u kojem se ne pridaje dovoljna pažnja u procjeni mogućih rizika na radnom mjestu, a oni mogu dovesti do opasnosti koji mogu biti uzrok nesreće na radu, ali i psihičkih i fizičkih promjena kod zaposlenika. Takvo vodstvo utječe na financijsku stabilnost organizacije, jer iziskuje novčane izdatke kako bi se sanirali propusti. Suprotnost takvom vodstvu je učinkovito vodstvo u kojem je sigurnost na radu na vrhu prioriteta ključan za opstanak organizacije i održavanje imidža (Vodstvo i sudjelovanje radnika, Europska agencija za sigurnost i zdravlje).

Kultura sigurnosti je jedan od ključnih čimbenika za određivanje učinkovitosti sustava sigurnosti. To uključuje poštivanje načela i postavljenih ciljeva zaštite te ih smatrati temeljnim vrijednostima poduzeća. Ako viši menadžment poštuje pravila sigurnosti, poštivat će ih i zaposlenici. U situacijama u kojima ovlaštenici ne koriste osobnu zaštitnu opremu u svom radnom zadatku, zaposlenici se mogu referirati na takav način rada, izraziti nezadovoljstvo i samim time raditi suprotno pravilima. Radnici će poštivati one standarde kojima poduzeće teži ako ih vodstvo organizacije postavi prioriternima.

Poslodavci, rukovoditelji, ovlaštenici ili sami menadžeri mogu vidljivo pokazati opredijeljenost za sigurnost i zaštitu na radu uz poveznicu kulture sigurnosti. Postavljanjem primjera poštivanja sigurnosnih pravila i postupaka potiče zaposlenike da i sami poštuju sigurnost. Vodstvo treba pratiti rad zaposlenika i upozoriti ih ukoliko ne poštuju upute za rad na siguran način. Vodstvo treba jasno definirati sigurnosne ciljeve i procedure koji moraju biti u skladu s općim ciljevima organizacije, ali i poticati zaposlenike da aktivno sudjeluju u sigurnosnim inicijativama. Uloga vodstva uključuje poticanje tema sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, otvorenu i transparentnu komunikaciju o sigurnosnim pitanjima te redovito provođenje procjene sigurnosti, analiziranje incidenata i određivanje područja za poboljšanje. Postavljanjem dugoročnih ciljeva sigurnosti i zdravlja na radu vodstvo u području sigurnosti može se definirati u internim kodeksima ponašanja ili aktima o upravljanju koji su doneseni u suradnji sa zaposlenicima. Poticatelji propisanog ponašanja su organizacija i njena kultura koja takvo ponašanje formira i jača te ju prenosi na sve čimbenike radnog okruženja, a odlučnost i

sigurnost su temelji koji će propisanim ponašanjem i akcijama smanjiti potencijalne rizike na minimum.

U provedbi kulture sigurnosti sudjeluju svi članovi organizacije. Znanje, iskustvo, motiviranost, privrženost i samoinicijativnost uvelike doprinosi realiziranju kulture sigurnosti. Koliko je dvosmjerna komunikacija bitna u ovim aspektima sigurnosti govori potreba za obostranim razgovorom o svim sigurnosnim pitanjima. Takvom komunikacijom se sprječavaju opasnosti jer se gradi svijest o potrebnom obavještanju o svim potencijalnim problemima. Ako je obostrana komunikacija pozitivna, pravodobno se raspravi o mogućim problemima uz razmjenu stajališta i informacija, stvara se pozitivna radna okolina jer se gradi međusobno povjerenje i poštovanje (Begović, Poslodavci i kultura sigurnosti na radu).

Kako bi kultura sigurnosti dugoročno zaživjela u organizaciji, potreba za znanjem i vještinama u vodstvu organizacije je neophodna. Takva znanja i vještine se stječu od najranije životne dobi pa sve do završetka radne karijere. Kontinuirano učenje i konzistentnost u zadacima od onih najmanjih kojim se stvaraju navike pa sve do onih najvećih kojima se stvara uspjeh, potiče na razmišljanje o svim raspoloživim opcijama kojima bi se što bolje i učinkovitije ostvarili rezultati.

3.3. Utjecaj osobnih stavova na kulturu sigurnosti

Kultura sigurnosti ima psihološke, bihevioralne i situacijske komponente. Situacijska komponentna se odnosi na određene procedure ili politike koje su u skladu s organizacijskom strukturom sigurnosti i zaštite. Bihevioralne komponente uključuju metode koji se tiču sigurnosti na radu, a može podrazumijevati ponašanje zaposlenika koje ima utjecaj na rad na siguran način, npr. koliki je učinak provedeno osposobljavanje imalo na realizaciju potrebnog ponašanja pri shvaćanju i korištenju uputa za rad na siguran način. Psihološke komponente se sastoje od zajedničkih vrijednosti, percepcija, uvjerenja i stavova koji utječu na odluke i ponašanje povezanih sa sigurnošću. Upravo te psihološke komponente mogu imati veliki utjecaj na stvaranje slike sigurnosti organizacije zaposlenika (A review of safety culture and

safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit, Human Engineering, 2005).

Svaka organizacija ima svoju kulturu sigurnosti. Kako se svaka osoba na svijetu razlikuje po određenim karakteristikama, takav je slučaj i s organizacijama. Sami ljudski potencijali imaju svoju posebnost koja se u odnosu na zadatke ističe i ima utjecaj na uspjeh planiranog zadatka. S obzirom na navedeno, kulturu sigurnosti možemo podijeliti i okarakterizirati na pet razina razvoja (Hudson, 1999):

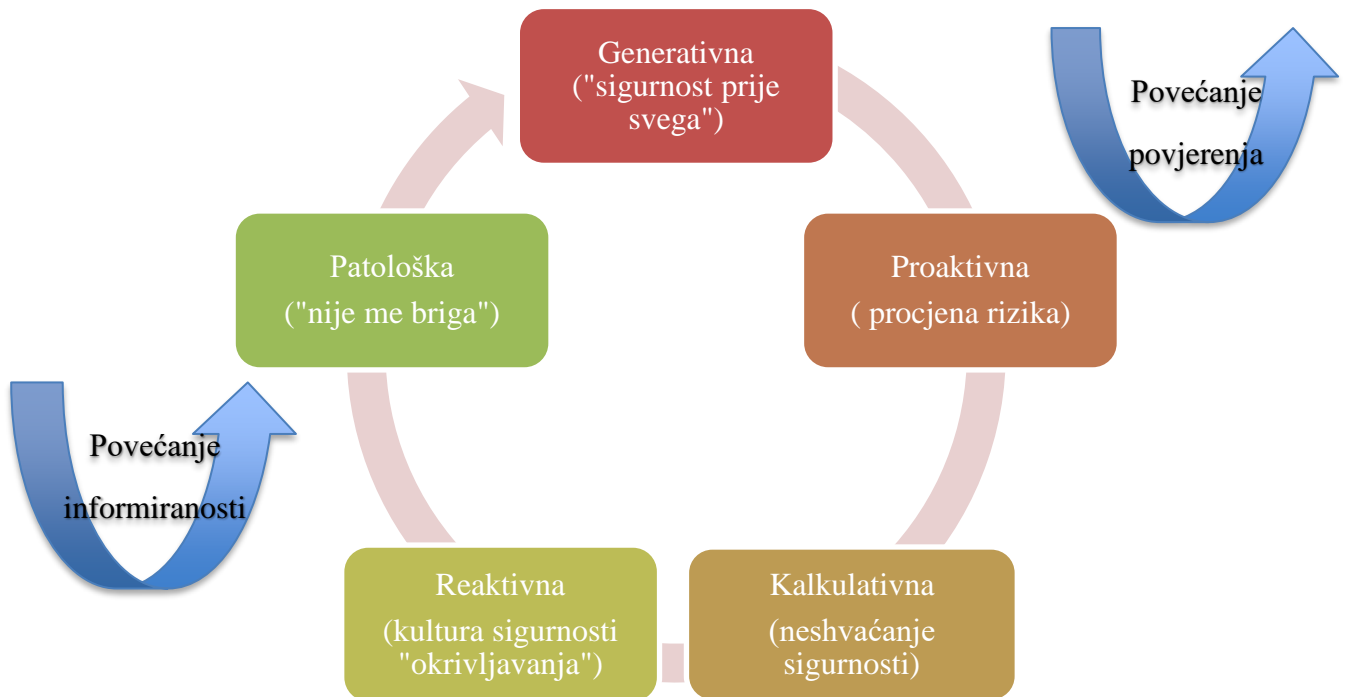
1. Patološka kultura sigurnosti – u organizaciji s takvim tipom kulture sigurnosti poslodavci, a ni radnici ne mare o posljedicama kršenja sigurnosnih pravila pa se može nazvati i sigurnosnom kulturom „bez brige“. To je najlošiji oblik kulture sigurnosti koje jedna organizacija može izabrati jer vodeći se rečenicom „Nije me briga.“ se postiže kontraefekt onoga za što se zalaže Međunarodna organizacija rada (*ILO*). Zalaže se za zaštitu radnika od ozljeda na radu, bolesti i nepovoljnih uvjeta na radu prilagođavanjem promjenjivim potrebama. Ako osobni stav pojedinca neovisno o poziciji koju nosi u organizaciji utječe na zanemarivanje i zakonskih obveza sigurnosti, potrebno je intervenirati.
2. Reaktivna kultura sigurnosti – potreba za provođenjem sigurnosnih pravila se osvještava tek kada se nesreća dogodi. Naime, u situacijama kada dođe do nesreće na radu imaju „kulturu sigurnosti okrivljavanja“. Nesreća koja zadesi organizaciju donosi puno veći trošak nego što bi donijela procjena rizika na samom izvoru opasnosti. U takvim organizacijama nije na vrijeme formiran tim sigurnosti i zaštite kako bi se prevenirale moguće posljedice, odnosno nije dobro određena procjena rizika. Potrebna je edukacija samog vrha organizacije koja će se prenositi znanje na ostale razine i na takav način ne dopustiti da stavovi, uvjerenja i percepcije pojedinih zaposlenika utječe na prevenciju sigurnosti na radu.
3. Kalkulativna kultura sigurnosti – ovakav tip kulture sigurnosti u organizaciju donosi nepotreban rizik. S obzirom na to da organizacija ima sustave za upravljanje opasnostima te osoblje i menadžment slijede pravila i upute vezanih za sigurnost, no ne vjeruju da je takvo ponašanje od ključne važnosti za njihova radna mjesta. Svojim stavovima i uvjerenjima će doći u situacije u kojima će kalkulirati kojim načinima mogu

zaobići prihvaćena pravila i procedure kako bi „olakšali“ izvršenje radne zadaće. Takvim kalkulacijama se stvara nepotreban rizik, onaj rizik koji se predvidio i doveo do realizacije sustava za upravljanje opasnostima.

4. Proaktivna kultura sigurnosti – ovakav tip kulture sigurnosti stvara svijest o prihvaćanju i provođenju sigurnosti u najvišem stupnju. Organizacija koja provodi proaktivnu kulturu sigurnosti ne radi na problemima koje pronade već izbjegava te probleme unaprijed kako bi stvorila pozitivnu radnu okolinu. Takva organizacija ima sustave za upravljanje opasnostima te su prihvaćeni od strane zaposlenika, odnosno zaposlenici ne stavljaju svoje osobne stavove ispred sigurnosti koja je istinski bitna.
5. Generativna kultura sigurnosti – je dinamična kultura sigurnosti. Sigurnosno ponašanje je integrirano u sve što organizacija radi i u svakom smislu prihvaćena od strane zaposlenika. Takav tip kulture sigurnosti uključuje siguran način rad u sve dijelove poslovanja te se vodi rečenicom „Sigurnost je način na koji radimo“. Najpoželjniji tip kulture sigurnosti svake organizacije jer su rizici skoro pa nevidljivi.

Zadatak svake organizacije je odrediti kakvu kulturu sigurnosti žele u svojoj organizaciji te kojim stavovima i uvjerenjima žele prići pri provedbi sigurnosti i zaštite. Osobni stavovi ne smiju biti smjernica ka provođenju mjera sigurnosti na radu jer kriva primjena dovodi do kobnih gubitaka. Važno je da svaka razina organizacije savjesno pristupa provođenju svojih zaduženja uvažavajući svaki stupanj sigurnosti koju organizacija njeguje, što je prikazano na slici 3.

Slika 3. Razine kulture sigurnosti



Izvor: Autorica prema: How To Destroy Your Organisation's Safety Culture, Aerossurance

Svaki tip kulture sigurnosti se međusobno nadovezuje te se patološka sigurnosna kultura može razviti u pozitivnu ili generativnu sigurnosnu kulturu kada se primjenom kulture pravilno upravlja. Primjenom općih načela prevencije zaštite na radu može se zaključiti kojoj kulturi sigurnosti teži sama organizacija, ali i zaposlenici na temelju svojih stavova (Parker, Lawrie, Hudson, 2006).

4. ISTRAŽIVANJE STAVOVA ZAPOSLENIKA O SIGURNOSTI NA RADU

Svako poduzeće bi trebalo težiti uspostavi kulture sigurnosti i posvetiti se njezinom poboljšanju. Ako kultura sigurnosti zaživi u organizaciji, zaposlenici će biti motiviraniji prema radu te će više razmišljati o mogućim posljedicama. Provedenim istraživanjem se želi uvidjeti koliko su organizacije uložile u potrebe zaštite na radu u sklopu zakonskih obveza, ali i samostalnom prosuđivanju između „dobrog“ i „lošeg“ te kakav je stav zaposlenika o sigurnosti. Pomoću provedenog istraživanja se želi uvidjeti stvarno stanje sigurnosti na radu te kulture sigurnosti.

4.1. Metodologija istraživanja

Cilj istraživanja je ispitati zaposlenike o odnosu prema sigurnosti na radu, radnim uvjetima, odnosu stručnjaka zaštite na radu / voditelja prema sigurnosti te koliko su zadovoljni kulturom sigurnosti organizacije. U tu svrhu prikupljeni su primarni podaci. Ispitivanje je provedeno u razdoblju od 5. 5. do 1. 6. 2023. godine putem *online* anketnog upitnika, a mogli su ga ispuniti svi zaposlenici u raznim organizacijama na području Republike Hrvatske. Anketni upitnik je bio postavljen na društvenoj mreži „Facebook“ te poslan putem osobnih kontakata. Anketni upitnik je potpuno anonimn te su ga ispunili 146 ispitanika.

Anketni upitnik se sastoji od 3 odjeljka (prilog 1). Prvi odjeljak se odnosi na demografske podatke ispitanika koji uključuju: dob, spol i godine radnog iskustva te godine iskustva u trenutnoj organizaciji. Također uključuje opće podatke o vrsti sektora u kojoj organizacija posluje, broju zaposlenih i stručnjaka zaštite na radu. Od 9 postavljenih pitanja, ispitanici su na 4 pitanja odgovarali kratkim odgovor, a na ostalih 5 su odgovorili jednim odgovorom od više ponuđenih.

U drugom odjeljku anketnog upitnika pitanja se odnose na mišljenje ispitanika o sigurnosti u trenutnoj organizaciji. Prema Likertovoj ljestvici ispitanici su ocjenjivali ocjenama od 1 (uopće se ne slažem) i 5 (potpuno se slažem) tvrdnje koje se odnose na njihov stav prema

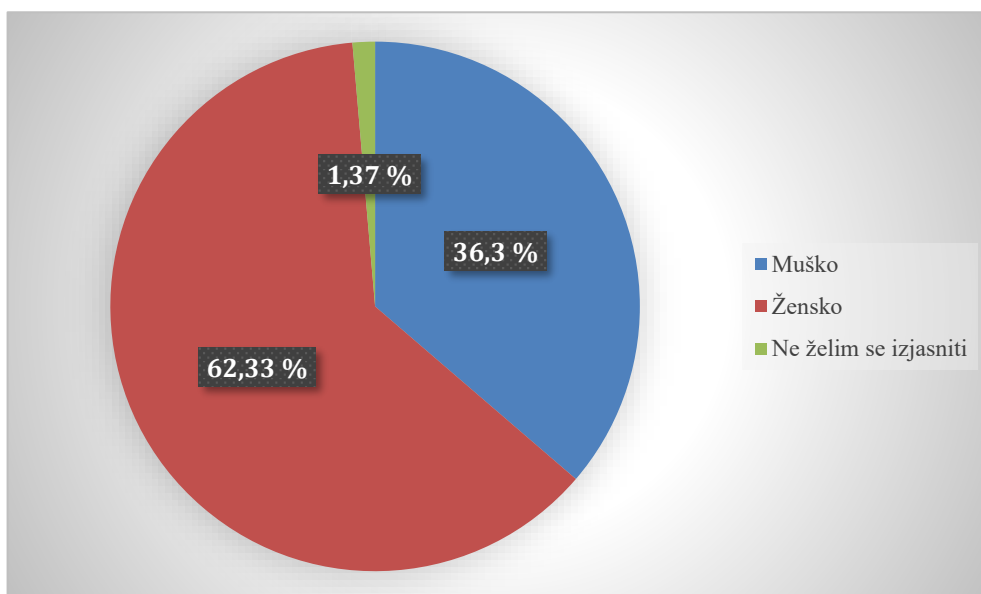
sigurnosti na radu u organizaciji u kojoj su zaposleni, radnim uvjetima, odnosu stručnjaka zaštite na radu prema sigurnosti te poštivanju prava reguliranim Zakonom o zaštiti na radu. Postavljena su pitanja o dodjeli zaštitne opreme i njezinoj upotrebi te pitanja o pretrpljenim ozljedama na radu u cijelom radnom vijeku i pretrpljenim ozljedama u trenutnoj organizaciji uz odabir razloga zašto je do takvih situacija došlo. Zadnje pitanje vezano za sigurnost i zaštitu na radu je bilo „Što biste promijenili u Vašoj organizaciji?“. Od ponuđenih 20 pitanja, 1 pitanje je dugog odgovora, 4 pitanja je odabir jednog odgovora od više ponuđenih, a preostalih 15 pitanja odnose se na izražavanje slaganja s tvrdnjama.

Posljednji, treći odjeljak se odnosi na mišljenje zaposlenika o tvrdnjama o kulturu sigurnosti. Zaposlenici su Likertovom ljestvicom od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (potpuno se slažem) ocijenili tvrdnje te izrazili svoje zadovoljstvo, stav i mišljenje o provedbi sigurnog rada unutar organizacije, potrebama dvosmjerne komunikacije između stručnjaka zaštite na radu i zaposlenika i njegovanju međuljudskih odnosa te koliki utjecaj nagrađivanje može imati na sigurnost pri radu. U trećem odjeljku tvrdnje „Smatram da dobri odnosi na radnom mjestu smanjuju potencijalne opasnosti na minimum“, „Smatram da je iskustvo dovoljno za siguran rad“, „Smatram da je siguran rad uglavnom ovisan o stručnjaku zaštite na radu, a ne pojedinačnom radniku“, „Smatram da voditelj treba nagrađivati radnike za siguran rad“, „Smatram da stariji radnici zbog iskustva ne trebaju upute o zaštiti“, „Smatram da radnike bez nesreća/ozljeda na radu ne bi trebalo isticati jer to nije jamstvo da su radili sigurno“, „Smatram da osobni stavovi utječu na sigurnost na radu“, „Smatram da osposobljavanje o zaštiti na radu neće uvjeriti radnike da je zaštita bitan dio radnog procesa“, „Smatram da radnici imaju pravo izbjegavati pravila zaštite na radu ako ona ometaju (usporavaju) izvršenje radnog zadatka“ i „Smatram da siguran rad značajno ovisi i o podršci i pomoći kolega pri rješavanju novih i/ili nepoznatih zadataka i problema“, preuzete su i obrađene iz članka „Sigurnost i sigurna okolina“ autora Konrad Edvrad (2006, 106).

4.2. Rezultati istraživanja

Prvo pitanje anketnog upitnika se odnosilo na spol. Od ukupno 146 ispitanika, 53 (36,30 %) ispitanika su se izjasnila kao muškarci, 91 (62,33 %) ispitanik kao žene, a 2 (1,37 %) ispitanika se nisu izjasnila. Struktura ispitanika prema spolu prikazana je grafikonom u nastavku.

Grafikon 1: Spol



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Sljedeće pitanje se odnosilo na dob ispitanika na koje su morali odgovoriti kratkim odgovorom u brojevima. Rezultati istraživanja su pokazali kako je prosječna dob ispitanika 32 godine. Na pitanja ukupnog radnog iskustva i radnog iskustva u trenutnoj organizaciji su također odgovorili kratkim odgovorom u brojevima. Rezultati su pokazali kako su prosječne godine ukupnog radnog iskustva oko 10 godina, a godine iskustva u trenutnoj organizaciji oko 6,5 godina. U tablici 1 prikazani su podaci o prosječnoj dobi i radnom iskustvu ispitanika.

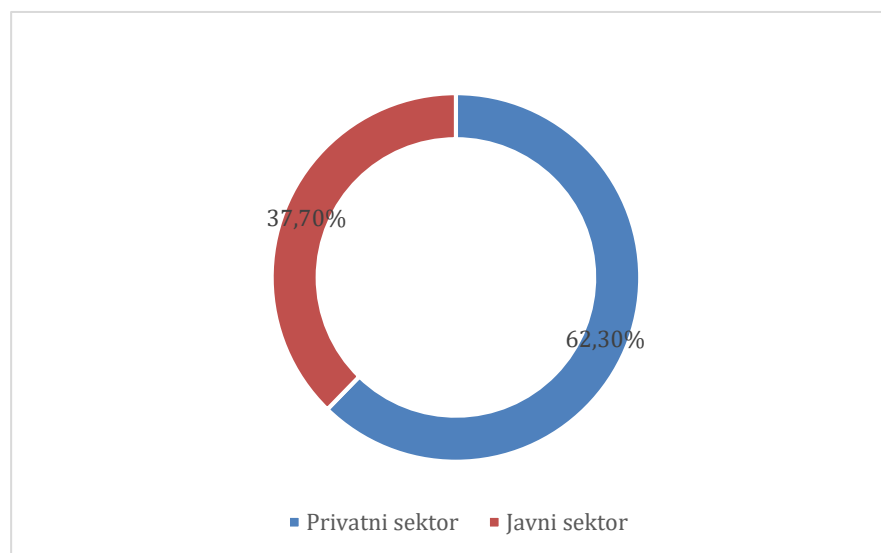
Tablica 1: Dob i godine radnog iskustva

Dob i radno iskustvo	Aritmetička sredina
Dob	32,01
Ukupne godine radnog iskustva	9,58
Godine radnog iskustva u trenutnoj organizaciji	6,57

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

U prvom odjeljku ispitanici su morali odgovoriti na pitanje sektora u kojem posluju. Razlikujemo privatni i javni sektor. Privatni sektor obuhvaća tvrtke koje su u vlasništvu privatnih pojedinaca te ih oni financiraju i pokreću. Javni sektor uključuje tijela središnje države, regionalna i lokalna tijela, i javne tvrtke te se oni financiraju iz državnog i regionalnog proračuna. Od 146 ispitanika, 91 (62,3 %) su se izjasnili kao zaposlenici privatnog sektora dok su preostalih 55 (37,7 %) ispitanika zaposlenici javnog sektora, a grafikonom 2 su prikazani rezultati.

Grafikon 2: Sektor



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

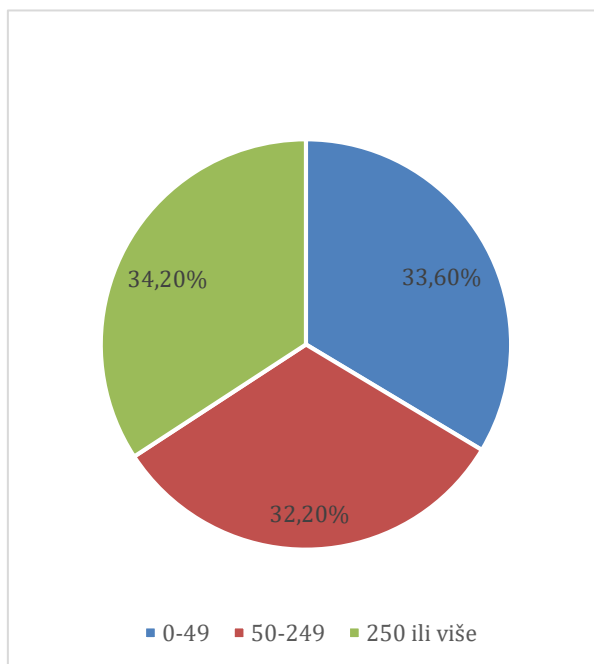
S obzirom na to da je Zakonom o zaštiti na radu određeno na koliki broj zaposlenika je poslodavac obavezan zaposliti stručnjaka zaštite na radu, u anketnom upitniku su postavljena pitanja o broju zaposlenika i broju stručnjaka zaštite na radu. Rezultati istraživanja su pokazala da je od 146 ispitanika njih 49 (33,6 %) zaposleno u organizaciji s 0-49 radnika, 47 ispitanika (32,2 %) u organizaciji s 50-249 zaposlenika te preostalih 50 ispitanika (34,3 %) u organizaciji s 250 ili više zaposlenika. Ako je u organizaciji zaposleno 0-49 zaposlenika, poslove zaštite na radu može obavljati poslodavac te na pitanje o broju stručnjaka zaštite na radu od 146 ispitanika 9 (6,2 %) ih je odgovorilo da u organizaciji nemaju stručnjaka zaštite na radu. U organizaciji s 0-49 zaposlenika zaposleno je 49 ispitanika iz čega se može zaključiti da su zaposlenici upoznati s poslovima poslodavca ili je poslodavac uistinu savjestan u provedbi sigurnosti i zaštite na radnom mjestu te ima zaposlenog stručnjaka zaštite na radu iako nije obavezan. Više od polovice ispitanika tj. njih 74 (50,7 %) su odgovorili da imaju jednog stručnjaka zaštite na radu, dva stručnjaka zaštite na radu imaju organizacije u kojima radi 26 ispitanika (17,8 %) te preostalih 37 (25,3 %) ispitanika u svojoj organizaciji ima tri ili više stručnjaka zaštite na radu. U tablici 2 su prikazani rezultati istraživanja, a grafikonom 3 je prikazana struktura dobivenih rezultata. Dobiveni rezultati potvrđuju da organizacije ispitanika djeluju u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu. Organizacije koje imaju manje od 50 zaposlenika te imaju stručnjaka zaštite na radu pokazuju kako im je sigurnost i zaštita uistinu bitna te da razmišljaju i djeluju izvan okvira koje ide svakako u korist zaposlenicima.

Tablica 2: Broj zaposlenika i stručnjaka zaštite na radu (ZNR) u organizaciji

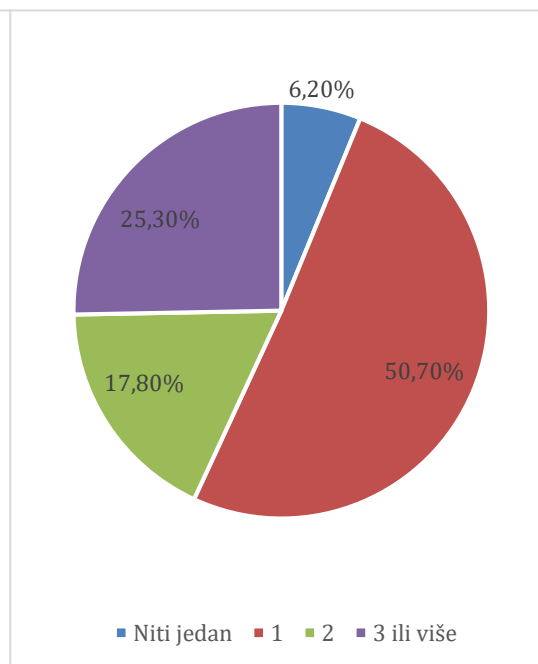
Broj zaposlenika u organizaciji	Broj ispitanika	Struktura (%)	Broj stručnjaka ZNR	Broj ispitanika	Struktura
0-49	49	33,6	Niti jedan	9	6,2
50-249	47	32,2	1	74	50,7
250 ili više	50	34,3	2	26	17,8
			3 ili više	37	25,3

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Grafikon 3: Broj zaposlenika u organizaciji



Grafikon 4: Broj stručnjaka zaštite na radu u organizaciji



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Zadnji dio općih pitanja odnosio se na temeljnu djelatnost organizacije i radno mjesto ispitanika unutar organizacije. Djelatnosti postavljene u anketnom upitniku preuzete su iz Nacionalne klasifikacije djelatnosti. Rezultati istraživanja su pokazali kako je od 146 ispitanika, 21 (14,38 %) ispitanik zaposlen u građevinarstvu, 15 (10,27 %) ispitanika u djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, 14 (9,59 %) ispitanika su djelatnici u prerađivačkoj industriji, 13 ispitanika (8,9 %) radi u obrazovanju, 12 (8,22 %) ispitanika se bavi prijevozom i skladištenjem, a 8 ispitanika (5,5%) rade u opskrbi električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom. Druge djelatnosti iz Nacionalne klasifikacije djelatnosti su svrstane u „ostale djelatnosti“, a odabralo je 48 ispitanika (32,88 %), te uključuju: financijske djelatnosti i djelatnost osiguranja (4), administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (4), poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (3), rudarstvo i vađenje (1), opskrba vodom (4), trgovina na veliko i malo (5), informacije i komunikacije (4), poslovanje nekretninama (3), stručne znanstvene i tehničke djelatnosti (7), javna uprava i

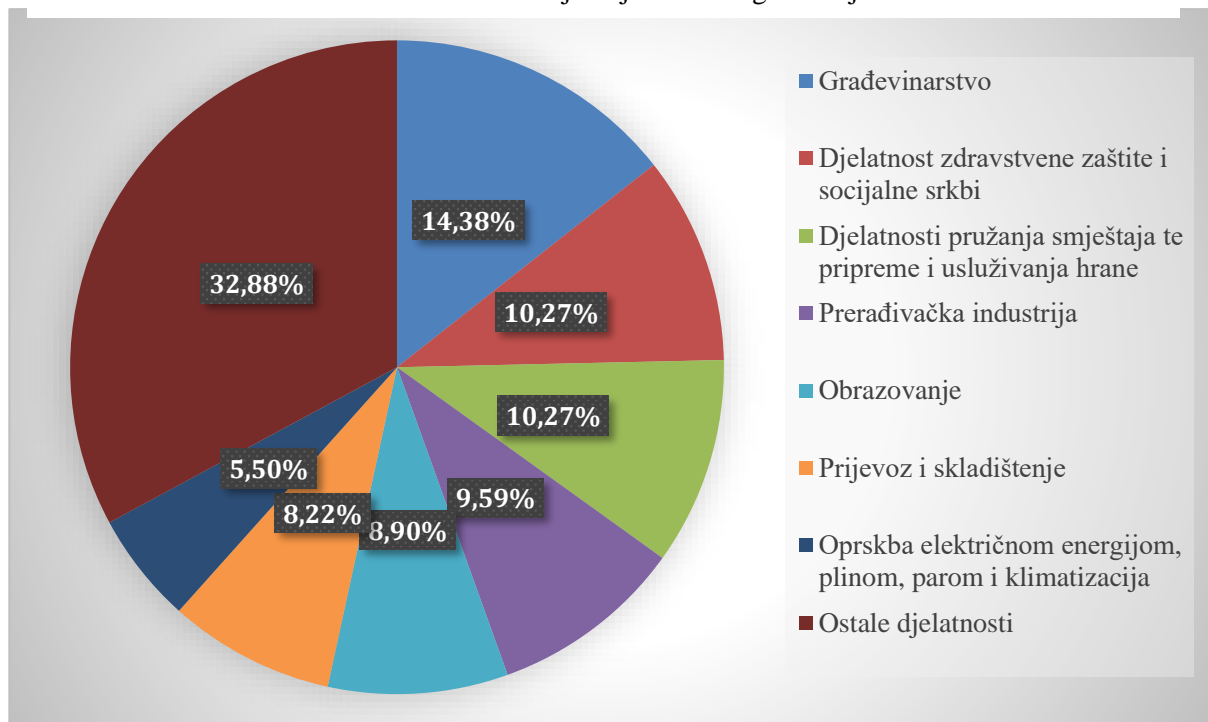
obrana: obavezno socijalno osiguranje (5), umjetnost, zabava i rekreacija (5) i djelatnost kućanstva kao poslodavaca (3). U tablici 3 su prikazani rezultati istraživanja, a na grafikonu 4 struktura danih odgovora.

Tablica 3: Temeljna djelatnost organizacije

Temeljna djelatnost organizacije	Broj ispitanika	Struktura
Građevinarstvo	21	14,38%
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	15	10,27%
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	15	10,27%
Prerađivačka industrija	14	9,6%
Obrazovanje	13	8,9%
Prijevoz i skladištenje	12	8,2%
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	8	5,5%
Ostale djelatnosti	48	32,88%
Ukupno	146	100,00%

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Grafikon 5: Temeljna djelatnost organizacije



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

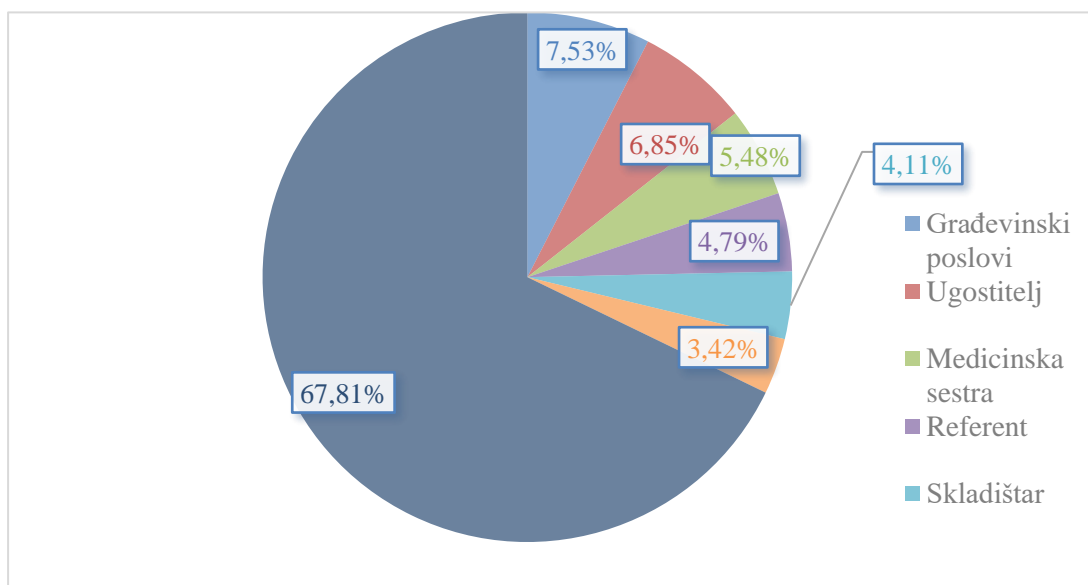
Posljednje pitanje prvog odjeljka se odnosilo na radno mjesto na koje su ispitanici samostalno odgovarali kratkim odgovorom. Rezultati istraživanja su pokazali da se najveći broj među ispitanima izjasnio kao radnici građevinskih poslova, njih čak 11 (7,53 %). Na radnom mjestu ugostitelja je zaposleno 10 ispitanika (6,85 %), medicinske sestre 8 ispitanika (5,48 %), a referenta 7 ispitanika (4,79 %). Kao skladištar se radi 6 ispitanika (4,11 %), a kao električara se izjasnilo 5 ispitanika (3,42 %). Neka od ostalih radnih mjesta koja su se navela u anketnom upitniku su: računovođa (2), fizioterapeut (2), strojobravar (1), konobar (4), prodavač (3), laborant (1), zidar (3), projektant (2), tajnica (1), pedagog (2), moler (1), zaštitar (2), policijski službenik (1), odgajateljica (3), skretničar (1), koordinator (2), krovopokrivač (1), tesar (1), teretni vozač (1)... Oni čine preostalih 99 ispitanika (67,81 %). U tablici 4 su prikazani rezultati istraživanja, a na temelju tablice je izrađen grafikon 6 na kojem je prikazana struktura rezultata istraživanja.

Tablica 4: Radno mjesto ispitanika

Radno mjesto	Broj ispitanika	Struktura (%)
Građevinski poslovi	11	7,53 %
Ugostitelj	10	6,85 %
Medicinska sestra	8	5,48 %
Referent	7	4,79 %
Skladištar	6	4,11 %
Električar	5	3,42 %
Ostalo	99	67,81 %
Ukupno	146	100,00 %

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Grafikon 6: Radno mjesto ispitanika



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

U drugom odjeljku anketnog upitnika, ispitanici su odgovarali na pitanja vezana za stav o sigurnosti i zaštiti na radnom mjestu. Od 20 pitanja, 15 su bile tvrdnje koje su ocjenjivali

Likertovom skalom od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (potpuno se slažem), 4 pitanja su tražila kratki odgovor ispitanika, a zadnje pitanje „Što biste promijenili u Vašoj organizaciji?“ je bilo otvorenog tipa. U tablici 5, 6, 7, 8 i 9 su prikazani rezultati istraživanja.

Tvrdnja „Osjećam se sigurno na radnom mjestu“ ima prosječnu ocjenu 4,16. Od 146 ispitanika 114 (78,1 %) se složilo da osjećaju sigurno na radnom mjestu, a najmanje ispitanika, njih svega 6 (4,1 %) su se izjasnili da nemaju osjećaj sigurnosti na radnom mjestu. Na temelju takvog raspona ocjena može se pretpostaviti da su organizacije ažurne oko potreba koje zahtijevaju sami radnici, ali i radno mjesto na kojem provode najveći dio radnog vremena. Tvrdnja „Upućen sam u svoja prava u području zaštite na radu i takva prava se poštuju.“ ima prosječnu ocjenu 3,78. Većina ispitanika je odgovorila da se slaže s navedenom tvrdnjom, njih 95 (65,1 %), 31 ispitanik (21,2 %) se izjasnilo kako se ne slažu s navedenom tvrdnjom, dok se 20 ispitanika izjasnilo neutralno, odnosno niti se slažu niti se ne slažu. Zaposlenik ima pravo odbiti rad i napustiti mjesto rada, ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere, te zbog takve procedure ne smije trpjeti štetne posljedice. Obveza radnika ako dođe do takve situacije je da o tome obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika ili stručnjaka zaštite na radu. Dobiveni rezultati ukazuju na to da iako je većina zaposlenika svjesna svojih prava, ali i obveza, određeni dio ispitanika ne posjeduje znanja o svojim pravima koja mogu biti uzrok nezainteresiranosti ili nedovoljne informiranosti od strane nadređenih. Rezultati s prosječnom ocjenom su prikazani u tablici 5.

Tablica 5: Ocjena sigurnosti na radnom mjestu

Tvrdnja	1	2	3	4	5	Prosječna ocjena
Osjećam se sigurno na radnom mjestu.	1	5	26	52	62	4,16
Upućen sam u svoja prava u području zaštite na radu.	12	19	20	33	62	3,72

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Ispitanici su stupanj slaganja s tvrdnjama o radnom okolišu (tablica 6) ocijenili prosječnim ocjenama od 3,68 do 4,29. Najnižom prosječnom ocjenom (3,68) je ocijenjena tvrdnja „Temperatura na radnom mjestu je odgovarajuća, odnosno u skladu s radnim postupcima i fizičkim zahtjevima.“ S navedenom tvrdnjom niti se slažu niti se ne slažu 36 ispitanika (24,7 %). Pretpostavlja se da temperature variraju ovisno o godišnjem dobu pa se ispitanicima bilo teže odlučiti, slažu li se ili ne slažu s navedenom tvrdnjom te su se izjasnili kao neutralni. S navedenom tvrdnjom se ne slaže 24 ispitanika (16,5 %) dok se 86 ispitanika (58,9 %) slaže. Rezultati istraživanja ukazuju na nedovoljnu brigu o temperaturnim uvjetima na radnom mjestu. Najvišom prosječnom ocjenom (4,29) je ocijenjena tvrdnja „Na radnom mjestu postoje upute za rad na siguran način/znakovi sigurnost koji su postavljeni na vidljivim mjestima.“, za koju je čak 122 ispitanika (83,5 %) odgovorilo kako se slažu s navedenom tvrdnjom. Ako se na radnom mjestu dogodi izvanredna situacija, prema dobivenim rezultatima, može se zaključiti da bi zaposlenici pravilnim iščitavanjem znakova sigurnosti znali ispravno postupiti. Na tvrdnju „Osvjetljenje na radnom mjestu odgovara zahtjevima posla i u skladu je s važećim normama.“, od 146 ispitanika, 113 (77,4 %) se složilo s navedenom tvrdnjom, samo 11 ispitanika (7,5 %) se ne slaže s navedenom tvrdnjom, dok ostala 22 ispitanika (15,1 %) imaju neutralan stav, odnosno niti se slažu niti se ne slažu. Organizacije u kojima djeluju zaposlenici, osigurale su da dnevna i umjetna osvjetljenje budu prihvatljive radnim uvjetima što je rezultiralo izrazito pozitivnim stavom većine ispitanika. Razina buke na radnom mjestu udovoljava radnim uvjetima, s obzirom na to da je većina ispitanika, njih 105 (72 %) odgovorilo kako se slažu s navedenom tvrdnjom. Na tvrdnju „Radne prostorije i putevi za prolaz su prohodni i odgovarajućih dimenzija te time omogućuju neometano obavljanje posla“, većina ispitanika, njih 104 (71,2 %) su se izjasnila kako se slažu s navedenom tvrdnjom, dok samo 19 ispitanika (13 %) ima suprotan stav. Iz dobivenih rezultata istraživanja može se pretpostaviti da organizacije imaju pozitivnu radnu okolinu, odnosno da zaposlenici održavaju radna mjesta čistima te na takav način promiču kolegijalnost koja se prenosi na zaposlenika koji će u svojoj smjeni preuzeti to radno mjesto.

Tablica 6: Uvjeti u radnom okolišu

Tvrdnja	1	2	3	4	5	Prosječna ocjena
Osvjetljenje na radnom mjestu odgovara zahtjevima posla i u skladu je s važećim normama.	6	5	22	41	72	4,16
Temperatura na radnom mjestu je odgovarajuća, odnosno u skladu s radnim postupcima i fizičkim zahtjevima.	9	15	36	40	46	3,68
Razina buke na radnom mjestu ne premašuje najvišu dopuštenu razinu buke.	2	7	32	42	63	4,08
Radne prostorije i putevi za prolaz su prohodni i odgovarajućih dimenzija te time omogućuju neometano obavljanje posla.	8	11	23	37	67	3,99
Na radnom mjestu postoje upute za rad na siguran način / znakovi sigurnosti koji su postavljeni na vidljivim mjestima.	2	7	15	44	78	4,29

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Prema rezultatima istraživanja (tablica 7) u organizacijama u kojima su ispitanici zaposleni postoji barem jedan stručnjak zaštite na radu. Stručnjak zaštite na radu bi trebala biti osoba koja vodi kompletnu brigu o zaštiti na radu u organizaciji u suradnji s poslodavcem i zaposlenicima održavajući dobre odnose. Najnižom prosječnom ocjenom 3,68 je ocijenjena tvrdnja „Uvijek se mogu obratiti stručnjaku zaštite na radu / voditelju zbog problema koji utječu na izvršenje radnog zadatka na siguran način“, ali skoro pa istu vrijednost (3,69) ima i tvrdnja „Stručnjak zaštite na radu/voditelj u mojoj organizaciji se fokusira na probleme i pokušava ih otkloniti.“ Na tvrdnju „Uvijek se mogu obratiti stručnjaku zaštite na radu / voditelju zbog problema koji utječu na izvršenje radnog zadatka na siguran način“ je pozitivno odgovorilo 89 ispitanika (61 %), ali čak 33 (22,6 %) ispitanika su se izjasnila kako se ne slažu s navedenom tvrdnjom dok su se 24 (16,4 %) ispitanika izjasnili kao neutralni. Rezultati ukazuju na prisutan problem u odnosu između zaposlenika i stručnjaka zaštite na radu / voditelja u kojem problem može predstavljati neprihvatanje stavova zaposlenika od strane stručnjaka/voditelja. Na tvrdnju „Stručnjak zaštite na radu / voditelj u mojoj organizaciji se fokusira na probleme i pokušava ih otkloniti“, 33 ispitanika (22,6 %) se izjasnilo kao neutralna, odnosno da niti se slažu niti ne slažu s navedenom tvrdnjom, a čak 27 ispitanika (18,5 %) se ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Nedovoljna komunikacija između ispitanika i stručnjaka zaštite na radu ukazuje na manjak značajki aktivnog vođe. Iako se 86 ispitanika (58,9 %) izjasnilo kako se slaže s navedenom tvrdnjom, skoro pa polovica ispitanika dovodi u pitanje aktivnu provedbu sigurnosti i zaštite na radu u ispitanim organizacijama. Najvišom prosječnom ocjenom (4,02) je ocijenjena tvrdnja „Rado prihvaćam primjedbe stručnjaka zaštite na radu / voditelja i primjenjujem ih u svojim radnim zadacima“, u kojoj se većina ispitanika, njih 106 (72,6 %), izjasnilo kako se slažu s navedenom tvrdnjom. Prilikom zapošljavanja ili promjene radnog mjesta trebalo bi se provesti osposobljavanje zaposlenika za rad na siguran način. S tvrdnjom „Prilikom mojeg zapošljavanja ili promjene radnog mjesta provedeno je osposobljavanje od strane poslodavca/stručnjaka zaštite na radu.“, 110 (75,3%) ispitanika se slaže. S navedenom tvrdnjom se ne slaže 27 (18,5 %) ispitanika koji rade na poslovima na kojima ne postoji velika opasnost od ozljede na radu (kao što su financije, uslužne djelatnosti, djelatnosti u obrazovanju i slično).

Tablica 7: Suradnja sa stručnjakom zaštite na radu

Tvrdnja	1	2	3	4	5	Prosječna ocjena
Stručnjak zaštite na radu / voditelj u mojoj organizaciji se fokusira na probleme i pokušava ih otkloniti.	12	15	33	32	54	3,69
Rado prihvaćam primjedbe stručnjaka zaštite na radu / voditelja i primjenjujem ih u svojim radnim zadacima.	3	4	33	53	53	4,02
Prilikom mojeg zapošljavanja ili promjene radnog mjesta provedeno je osposobljavanje od strane poslodavca / stručnjaka zaštite na radu.	21	6	9	31	79	3,97
Uvijek se mogu obratiti stručnjaku zaštite na radu / voditelju zbog problema koji utječu na izvršenje radnog zadatka na siguran način.	19	14	24	26	63	3,68

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Poslodavac kao fizička osoba i najviši nadređeni, dužan je uzimajući u obzir prirodu poslova kojom se djelatnici bave te procjenjivati rizike za život i zdravlje svojih zaposlenika (tablica 8). Zbog toga je obavezan izraditi procjenu rizika u pisanom ili elektroničnom obliku te o tome informirati svoje zaposlenike. Na tvrdnju „Poslodavac me upoznao s dokumentom Procjena rizika.“, 81 ispitanik (55,5 %) se slaže s navedenom tvrdnjom, dok 46 ispitanika (31,5 %) imaju suprotan stav. Iako je nešto više od polovice ispitanih zaposlenika upoznato s rizicima radnog mjesta, potrebno je zaposlenike neovisno o vrsti posla upoznati s opasnostima kojima su izloženi na svom radnom mjestu, njegovim utjecajem na život i zdravlje te kako postupati u opasnim situacijama. Poslodavci su također obavezni izraditi plan evakuacije i spašavanja za slučaj izvanrednih (nepredvidivih) događaja te s time upoznati sve radnike. Tvrdnja „U organizaciji se provode vježbe evakuacije.“ ima najmanju prosječnu ocjenu u odjeljku sigurnosti i zaštite na radu i iznosi 3,05. S navedenom tvrdnjom se ne slaže 63 ispitanika (42,85 %), njih 17 (11,6 %) ima neutralan stav, a svega 66 ispitanika (45,2 %) se slaže s navedenom tvrdnjom. S obzirom na to da 66,4 % ispitanika rade u organizacijama u kojima ima više od 50 zaposlenika, rezultati provođenja vježbe evakuacije su zabrinjavajući, s obzirom na to da je cilj praktičnih vježba evakuacije uvježbati radnike za pravilno provođenje evakuacije u slučaju iznenadnog događaja. U određenoj mjeri organizacije provode potrebne mjere sigurnosti jer je 55,5 % ispitanika upoznato s dokumentom Procjena rizika. Osim toga 78,1 % ispitanika se osjeća sigurno na radnom mjestu, ali ne pridodaju važnosti većem informiranju zaposlenika.

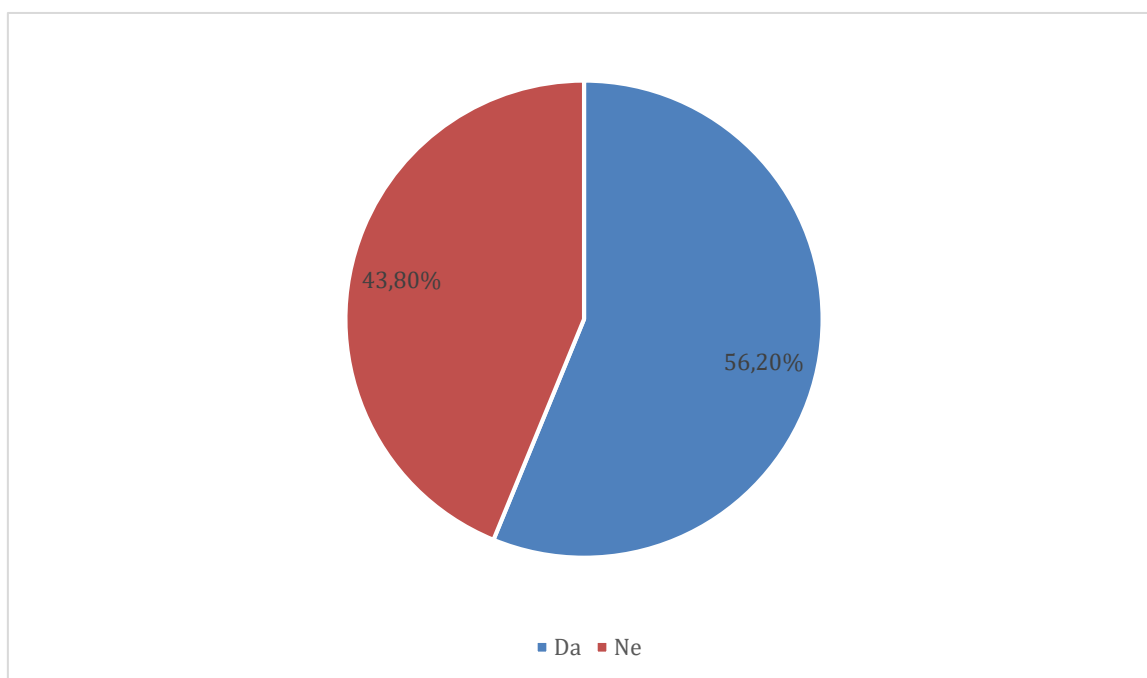
Tablica 8: Informiranost ispitanika o procjeni rizika i provođenje vježbi evakuacije

Tvrdnja	1	2	3	4	5	Prosječna ocjena
Poslodavac me upoznao s dokumentom Procjena rizika (Procjena rizika je postupak kojim se utvrđuje razina opasnosti, štetnosti i napora u smislu nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u vezi s radom).	37	9	19	28	53	3,35
U organizaciji se provode vježbe evakuacije.	43	20	17	18	48	3,05

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Poslodavac određuje osobnu zaštitnu opremu na temelju procjene rizika kako bi se spriječio negativan utjecaj na sigurnost i zdravlje radnika na radnom mjestu. Na tvrdnju „Imam dodijeljenu osobnu zaštitnu opremu“, 82 ispitanika (56,2 %) je odgovorilo potvrdno, a preostala 64 ispitanika (43,8 %) su odgovorili negativno. Struktura rezultata istraživanja prikazana je grafikonom 7.

Grafikon 7: Dodijeljena osobna zaštitna oprema



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Pitanje o osobnoj zaštitnoj opremi je bilo opcionalno, odnosno na njega su odgovarali samo oni zaposlenici koji imaju dodijeljenu osobnu zaštitnu opremu (tablica 9). Na tvrdnju „Osobnu zaštitnu opremu redovito koristim“, je odgovorilo 96 ispitanika iako ih se 82 izjasnilo da imaju osobnu zaštitnu opremu. Osobnu zaštitnu opremu redovito koristi 63 ispitanika (65,6 %), a 17 ispitanika (13,4 %) je ne koristi. Rezultati istraživanja pokazuju da su ispitanici relativno odgovorni glede korištenja osobne zaštitne opreme. Na tvrdnju „Poslodavac ne šteti (financijski) na odgovarajućoj osobnoj zaštitnoj opremi“ je odgovorilo 106 ispitanika iako su se 64 ispitanika izjasnilo da nemaju dodijeljenu osobnu zaštitnu opremu. S navedenom

tvrdnjom se u potpunosti složilo 59 ispitanika (55,6 %), 24 ispitanika (22,6 %) ima suprotan stav, a 23 ispitanika (21,7 %) je neutralno odnosno niti se slažu niti se ne slažu. S obzirom na to da je na navedenu tvrdnju odgovorilo 24 ispitanika koji su se izjasnili da nemaju dodijeljenu osobnu zaštitnu opremu, rezultate treba tumačiti uvjetno. Međutim, može se zaključiti da je više od polovine ispitanika zadovoljno s kvalitetom dodijeljene zaštitne opreme. Ako se pretpostavi da su ispitanici koji nemaju dodijeljenu zaštitnu opremu odabralo ocjenu 3 ili manje, taj postotak raste na gotovo 72 %.

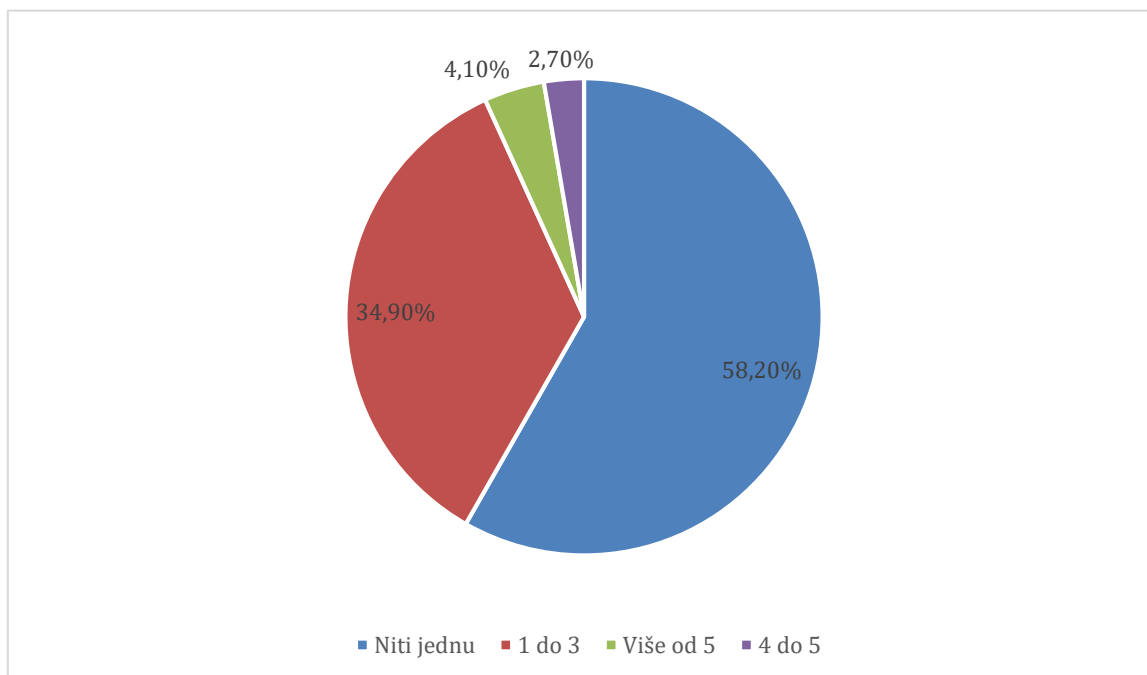
Tablica 9: Korištenje i kvaliteta osobne zaštitne opreme

Tvrdnja	1	2	3	4	5
Osobnu zaštitnu opremu redovito koristim.	10	7	16	24	39
Poslodavac ne štedi (financijski) na odgovarajućoj osobnoj zaštitnoj opremi.	12	12	23	24	35

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Ozljede na radu su prisutne u svakoj organizaciji neovisno o radnom mjestu, a njezina učestalost ovisi o dobro procijenjenoj sigurnosti. Na tvrdnju „Procijenite koliko ste ozljeda pretrpili tijekom ukupnog radnog vijeka.“, većina ispitanika je odgovorila niti jednu, njih 85 (58,2 %), dok je 51 ispitanik (34,9 %) doživio barem jednu ozljedu na radu. Preostalih 10 ispitanika (6,8 %) je u svom radnom vijeku doživjelo 4 ili više ozljeda na radu. Struktura rezultata prikazana je grafikonom 8.

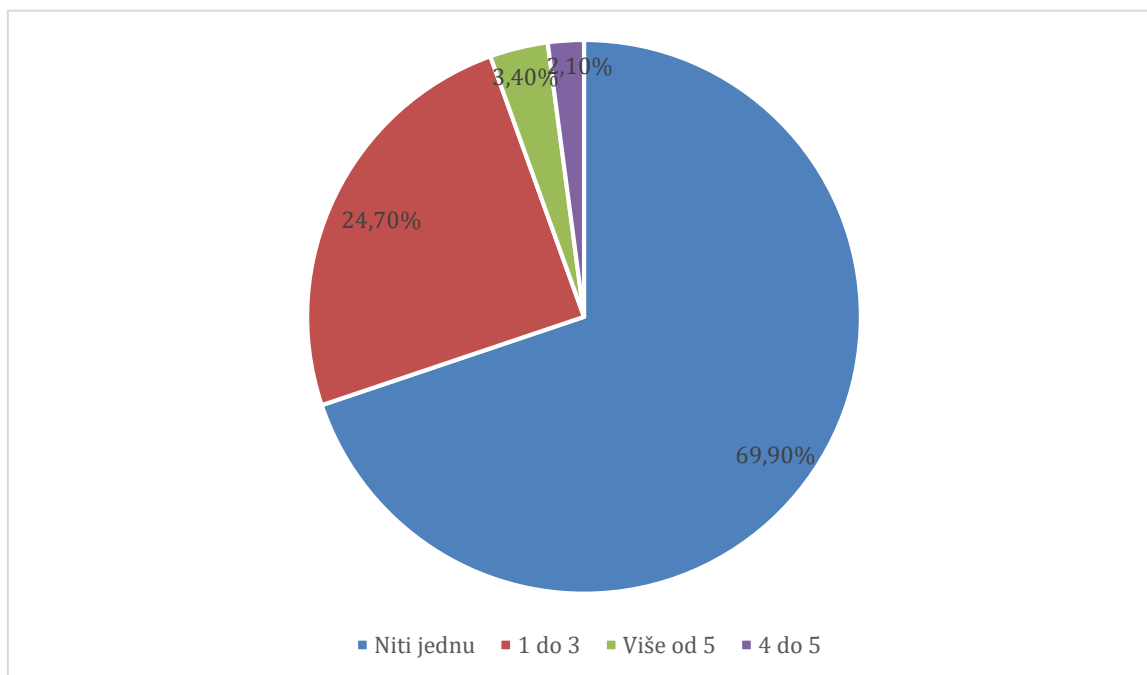
Grafikon 8: Pretrpljene ozljede na radu tijekom ukupnog radnog vijeka



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Na tvrdnju, „Procijenite koliko ste ozljeda pretrpjeli u trenutnoj organizaciji.“, velika većina je odgovorila „niti jednu“, odnosno 102 ispitanika (69,9 %), a 36 ispitanika (30,2 %) je doživjelo 1-3 ozljede na radu. Od preostalih 8 ispitanika, 3 ispitanika su doživjela 4-5 ozljeda na radu, dok je čak 5 ispitanika doživjelo više od 5 ozljeda na radu u trenutnoj organizaciji. S obzirom na to da je prosjek ukupnih godina radnog iskustva ispitanika oko 10 godina, a ukupne godine radnog iskustva u trenutnoj organizaciji oko 6,5 godina, dobiveni rezultati o ozljedama na radu su prihvatljivi, odnosno upućuju na visoku razinu sigurnosti na radu. Na grafikonu 9 je prikazana struktura rezultata istraživanja.

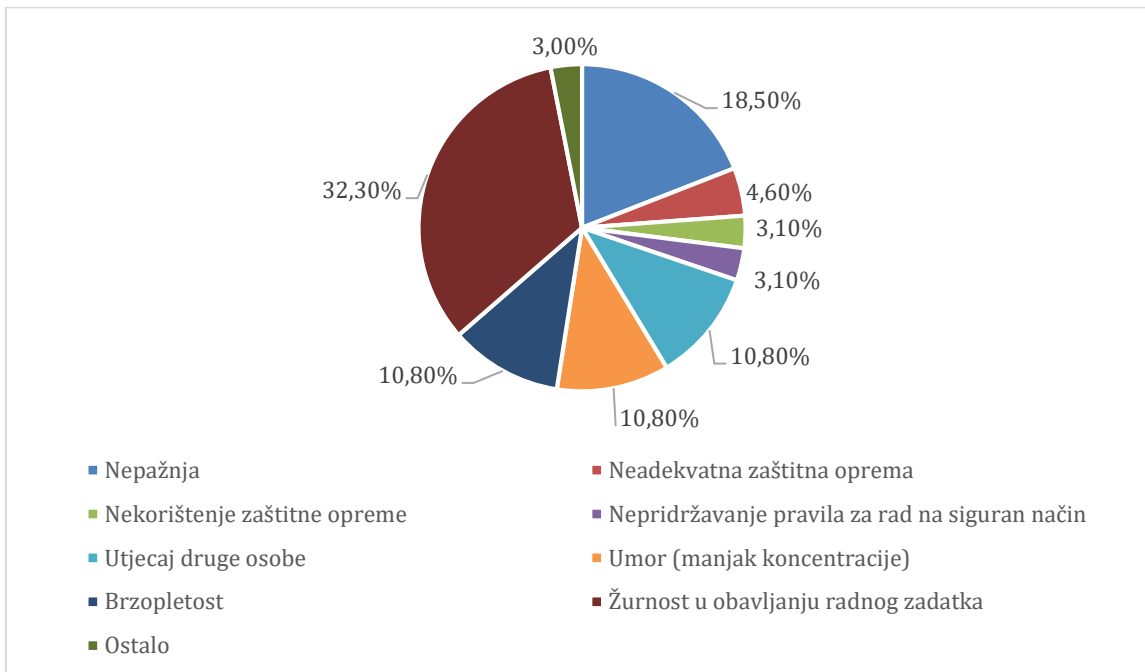
Grafikon 9: Pretrpljene ozljede u trenutnoj organizaciji



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Ispitanici koji su odgovorili da su imali najmanje jednu ozljedu na radu na sljedećem pitanju su označavali razloge ozljeda na radu (grafikon 10). Ispitanici su mogli odabrati više odgovora i dopuniti listu ponuđenih razloga ozljeda na radu (prilog 1). Najveći broj ispitanika, njih 21 (32,3 %) su naveli kao najčešći razlog ozljeda na radu žurnost u obavljanju posla, a najmanje ispitanika, ukupno 7 (10,7 %) je odabralo odgovore: nekorištenje zaštitne opreme, nepridržavanje pravila za rad na siguran način te neadekvatna zaštitna oprema. Ispitanici su mogli navesti i druge razloge ozljeda na radu te su pod „ostalo“ naveli: loša organizacija (2) i manjak osoblja (1). S obzirom na to da je 65,6 % ispitanika odgovorilo da redovito koriste osobnu zaštitnu opremu, navedeno potvrđuje važnost adekvatne osobne zaštitne opreme u smanjivanju opasnosti od ozljeda na radu.

Grafikon 10: Razlozi ozljeda na radu



Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Na zadnje pitanje u drugom odjeljku o razini sigurnosti i zaštite na radu, ispitanici nisu bili obvezni odgovoriti na postavljeno pitanje „Što biste promijenili u području sigurnosti na radu u Vašoj organizaciji?“. Od ukupno 146 ispitanika, 61 ih se izjasnilo. Odgovori u tablici 10 su grupirani u 8 kategorija s obzirom na sličnost prijedloga za unapređenje. Najviše nezadovoljstva su izrazili o kvaliteti osobne zaštitne opreme, ali i njihove uporabe na što je ukazivao odgovor od 22,6 % ispitanika koji misle da njihov poslodavac štedi na osobnoj zaštitnoj opremi, dok ih je čak 21,7 % neutralno (tablica 9). Najčešći odgovori su prikazani u tablici 10.

Tablica 10: Prijedlozi ispitanika o poboljšanju sigurnosti na radu u njihovoj organizaciji

Što biste promijenili u području sigurnosti na radu u Vašoj organizaciji?	
Prijedlozi	Broj ispitanika
Bolja osobna zaštitna oprema (bolje zaštitne električarske rukavice, ušni čepići, udobnija osobna zaštitna odjeća, bolje radne cipele, osiguranje reflektirajućih prsluka i dr.)	14
Bolji uvjeti na radnom mjestu (manje buke, uvođenje ventilacije u proizvodne pogone, bolja izolacija zbog temperaturnih razlika – ljeti prevruće, zimi prehladno, ušni čepići, kvaliteta zraka i dr.)	10
Više djelatnika i usklađenije radno vrijeme	8
Povećati informiranost i edukacije	8
Više djelatnika i usklađenije radno vrijeme	8
Bolja komunikacija između nadređenih i zaposlenika	6
Pridodati važnost uputama za rad i poticati njihovu primjenu	4
Stručnost osoblja	3

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Zaključno, ispitanici su stupanj slaganja s tvrdnjama o razini sigurnosti na radu ocijenili prosječnom ocjenom 4. Najmanju prosječnu ocjenu je nosila tvrdnja „U organizaciji se provode vježbe evakuacije“, ocjenu 3. Organizacije ispitanika posvećene su provedbi mjera sigurnosti na radu, ali u segmentima informiranja zaposlenika o procjeni rizika, provedbi vježbi evakuacije te upoznavanjem zaposlenika s njihovim pravima na sigurnost i zdravlje postoji prostor za napredak. Iako apsolutna sigurnost ne postoji, svaka organizacija mora biti svjesna svojih potreba i rizika, ali i da na svom putu definiranja planova i ostvarivanja ciljeva, uključuju zaposlenike, koji kao ključni resursi uspjeha organizacije, ako su motivirani i djeluju u pozitivnoj radnoj okolini, stvaraju sigurno radno okruženje.

U posljednjem, 3 odjeljku anketnog upitnika, ispitanici su odgovarali na tvrdnje vezane za kulturu sigurnosti. Kultura sigurnosti je usmjerena na stvaranje okruženja u kojem se sigurnost smatra važnom. Usko je povezana s društvenom skupinom, odnosno stavom i

mišljenjima zaposlenika unutar organizacije, stoga su ispitanici u anketnom upitniku ocjenjivali tvrdnje vezane za kulturu sigurnosti Likertovom skalom od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (potpuno se slažem). Rezultati istraživanja su prikazani u tablici 11.

Tablica 11: Stavovi zaposlenika o kulturi sigurnosti

Tvrdnja	1	2	3	4	5	Prosječna ocjena
1. Smatram da dobri odnosi na radnom mjestu smanjuju potencijalne opasnosti na minimum.	1	2	14	57	72	4,35
2. Smatram da je iskustvo dovoljno za siguran rad.	17	28	43	39	19	3,10
3. Smatram da je siguran rad uglavnom ovisan o stručnjaku zaštite na radu, a ne pojedinačnom radniku. <i>(obrnuto tumačenje)</i>	49	34	40	11	12	2,34
4. Smatram da voditelj/ovlaštenik treba nagrađivati radnike za siguran rad.	19	23	39	32	33	3,25
5. Smatram da stariji radnici zbog iskustva ne trebaju upute o zaštite. <i>(obrnuto tumačenje)</i>	87	32	19	3	5	1,68
6. Smatram da radnike bez nesreća/ozljeda na radu ne bi trebalo isticati jer to nije jamstvo da su radili sigurno.	10	13	40	26	57	3,73
7. Smatram da osobni stavovi o zaštiti utječu na sigurnost na radu.	3	8	21	51	63	4,12
8. Smatram da osposobljavanje o zaštiti na radu neće uvjeriti radnike da je zaštita bitan dio radnog procesa.	14	22	48	30	32	3,30
9. Smatram da radnici imaju pravo izbjegavati pravila zaštite na radu ako ona ometaju (usporavaju) izvršenje radnog zadatka. <i>(obrnuto tumačenje)</i>	63	37	29	8	9	2,06
10. Smatram da siguran rad značajno ovisi i o podršci i pomoći kolega pri rješavanju novih i/ili nepoznatih zadataka i problema.	2	8	19	49	68	4,18

Izvor: Autorica, lipanj 2023.

Među navedenim tvrdnjama tri tvrdnje se moraju obrnuto tumačiti odnosno tvrdnja ocjene 1 (uopće se ne slažem) je najpoželjnija.

Prva tvrdnja u anketnom upitniku „Smatram da dobri odnosi na radnom mjestu smanjuju potencijalne opasnosti na minimum.“ ima najveću prosječnu ocjenu 4,35. Od 146 ispitanika, njih 129 (88,3 %) se slaže s navedenom tvrdnjom, odnosno većina ispitanika je na ovu tvrdnju ocijenila ocjenom 5. Činjenica da je 72,6 % ispitanika odgovorilo da rado prihvaćaju primjedbe stručnjaka zaštite na radu može se pretpostaviti da ispitanici rade u organizacijama u kojima postoji dvosmjerna komunikacija u provedbi sigurnosti na radu.

Druga tvrdnja u anketnom upitniku „Smatram da je iskustvo dovoljno za siguran rad,“, ima prosječnu ocjenu 3,10, a najveći broj ispitanika, njih 43 (29,5 %) tvrdnju su ocijenili ocjenom 3, odnosno da se niti slažu niti ne slažu s navedenom tvrdnjom. S navedenom tvrdnjom se slaže 39 ispitanika (26.7 %), a 19 ispitanika (13%) se potpuno slaže s navedenom tvrdnjom. Ukupno 45 ispitanika (30,8 %) su se izjasnila da se uopće ne slažu (1) ili ne slažu (2) s navedenom tvrdnjom. Može se pretpostaviti da ispitanici imaju potrebno samopouzdanje u svoje znanje, ali bi trebali biti svjesni da iskustvo nije ključ sigurnosti, jer iznenadne situacije su moguće i u svakodnevnim rutinskim aktivnostima, stoga potreba za promišljanjem i predviđanjem je neophodna. Najmanjom prosječnom ocjenom 1,68 je ocijenjena tvrdnja „Smatram da stariji radnici zbog iskustva ne trebaju upute o zaštiti.“. Najviše ispitanika je odgovorilo da se uopće ne slažu s navedenom tvrdnjom (1), odnosno njih 87 (59.6 %). S obzirom na to da je prosječna dob ispitanika 32 godine, razumljivo je da 60 % ispitanika smatra da stariji radnici iako imaju iskustvo, trebaju upute o zaštiti. S aspekta sigurnosti i zaštite na radu bi trebalo zanemarivati godine jer one nisu mjerilo izbjegavanja opasnosti. Iako navedena tvrdnja ima najmanju prosječnu ocjenu takav rezultat je prihvatljiv jer je način razmišljanja ispravan.

Na tvrdnju „Smatram da je siguran rad uglavnom ovisan o stručnjaku zaštite na radu, a ne pojedinačnom radniku.“, najveći broj ispitanika njih 83 (56,9 %) je odgovorilo da se ne slažu s navedenom tvrdnjom, dok se 40 ispitanika (27,4 %) izjasnilo neutralnima, odnosno da se niti slažu niti ne slažu s navedenom tvrdnjom. S obzirom na to da se 61 % ispitanika izjasnio da se uvijek mogu obratiti stručnjaku zaštite na radu zbog problema koji utječu na izvršenje radnog zadatka na siguran način, pretpostavlja se da su ispitanici svjesni da pojedinačni radnik ima veliki utjecaj na sigurnost jer ako se ne poštuju sigurnosne norme postavljene od stručnjaka zaštite na radu u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, povećava se rizik od ozljede.

Tvrdnja „Smatram da voditelj/ovlaštenik treba nagrađivati radnike za siguran rad (npr. svakodnevno nošenje osobne zaštitne opreme)“, ima prosječnu ocjenu 3,25. Najveći se broj ispitanika, njih čak 65 (44,5 %) izjasnilo kako se slažu s navedenom tvrdnjom, dok se čak 39 ispitanika (26,7 %) izjasnilo neutralnima. Iako je nagrađivanje jedan od načina koji utječu na motiviranost zaposlenika, trebalo bi se voditi razmišljanjem da svakodnevno nošenje osobne zaštitne opreme ne bi trebalo biti odraz pohvala i nagrada već pojam obveze. Može se pretpostaviti da ispitanici razmišljaju na način da ako takvo nagrađivanje postane uobičajeno, zaposlenici će biti skloniji nošenju osobne zaštitne opreme, ali i provedbi svih ostalih aktivnosti za siguran rad.

Na tvrdnju „Smatram da radnike bez nesreća/ozljeda na radu ne bi trebalo isticati jer to nije jamstvo da su radili sigurno.“, od 146 ispitanika, njih 83 (56,8 %) se izjasnilo kako se slažu s navedenom tvrdnjom, dok je čak 40 (27,4 %) ispitanika odgovorilo da se niti slažu niti ne slažu s navedenom tvrdnjom, odnosno da su neutralni. Nesreća na radu je svaki neželjeni i neplanirani događaj koji može imati za posljedicu (ali i ne mora!), ozljedu, negativan utjecaj na zdravlje, na okoliš ili materijalni gubitak. Dobivenim rezultatima istraživanja može se pretpostaviti da su ispitanici svjesni ili upoznati sa situacijama u kojima nije došlo do nesreća / ozljeda na radu, ali je moglo te se o takvim potencijalnim opasnostima ne priča i time ne ulaze u zapisnike ni statistiku ozljeda na radu u organizaciji.

Jednu od visokih prosječnih ocjena (4,12) ima tvrdnja „Smatram da osobni stavovi o zaštiti utječu na sigurnost na radu.“, na koju je od 146 ispitanika, njih 114 (78,1 %) odgovorilo da se slažu s navedenom tvrdnjom. Ocjenu 3 je dodijelio 21 ispitanik (14,4 %), a samo 11 (7,6 %) ispitanika je navelo da se ne slažu s navedenom tvrdnjom. Osobni stavovi mogu biti povezani s pristranošću koja može narušiti objektivnu procjenu sigurnosti. Na primjer, ako netko ima predrasude prema određenoj skupini ili situaciji, može ignorirati ili umanjiti stvarne sigurnosne prijetnje koje ta skupina ili situacija predstavljaju. Stoga dobivenim rezultatima istraživanja se može zaključiti da su ispitanici upoznati s mogućim negativnim utjecajem osobnih stavova na sigurnost.

S prosječnom ocjenom 3,30 je ocijenjena tvrdnja „Smatram da osposobljavanje o zaštiti na radu neće uvjeriti radnike da je zaštita bitan dio radnog procesa“, a najveći broj ispitanika,

njih 48 (32,9 %) je tvrdnju označilo s 3, odnosno niti se slažu niti se ne slažu. S obzirom da je i najveći broj ispitanika neutralno (oko 30 %) oko tvrdnje da je iskustvo dovoljno za siguran rad, može se zaključiti da ispitanici nemaju izražen stav oko toga što je uistinu važno za siguran rad unutar svoje organizacije ili da ništa nema isključivi utjecaj već su iskustvo, stavovi i osposobljavanje podjednako važni u postizanju odgovarajuće razine sigurnosti.

Tvrdnja „Smatram da radnici imaju pravo izbjegavati pravila zaštite na radu ako ona ometaju (usporavaju) izvršenje radnog zadatka.“ ima drugu najmanju prosječnu ocjenu, koja iznosi 2,06. Iako je prosječna ocjena izrazito mala, takva ocjena je prihvatljiva za navedenu tvrdnju. Od 146 ispitanika, njih 100 (68,5 %) se ne slažu s navedenom tvrdnjom, 29 ispitanika (19,8 %) se niti slažu niti ne slažu s navedenom tvrdnjom, a njih svega 17 (11,7 %) se slažu s navedenom tvrdnjom. Pridržavanje pravila zaštite na radu ne smije biti svojevóljno od strane zaposlenika u svrhu što bržeg izvršavanja radnog zadatka jer žurnost može dovesti do štetnog događaja, što i potvrđuju prethodni rezultati iz kojih je vidljivo da se najveći broj ispitanika, 32,3%, izjasnio da je najčešći razlog ozljede na radu upravo žurnost u obavljanju posla. Ako je prisutan vremenski pritisak posla, zaposlenici bi se trebali žaliti nadređenima i ukazati da to predstavlja rizik od povećanog broja ozljeda na radu, ako toga nisu sami svjesni.

Posljednja tvrdnja anketnog upitnika je glasila „Smatram da siguran rad značajno ovisi i o podršci i pomoći kolega pri rješavanju novih i/ili nepoznatih zadataka i problema.“ te je druga tvrdnja po redu koja ima najveću prosječnu ocjenu (4,18). Od 146 ispitanika, najveći broj ispitanika, njih 117 (80,2 %) se slaže s navedenom tvrdnjom, a samo 10 ispitanika (6,9 %) ima suprotan stav. Navedena tvrdnja se može povezati s prvom tvrdnjom anketnog upitnika o kulturi sigurnosti koja ima najveću prosječnu ocjenu, a ona glasi „Smatram da dobri odnosi na radnom mjestu smanjuju potencijalne opasnosti na minimum,“, za koju se skoro 90 % ispitanika izjasnilo da se slažu s navedenom tvrdnjom. Ispitanici su se izjasnili kako međuljudski odnosi i ispravna dvosmjerna komunikacija ima najveći utjecaj na kulturu sigurnosti njihove organizacije, odnosno da je prisutna društvena skupina koja stvara pozitivnu radnu okolinu.

5. ZAKLJUČAK

Zaštita na radu bi trebala biti sastavni dio organizacije rada i provođenja radnih zadataka koje poslodavac ostvaruje primjenom osnovnih, posebnih i priznatih pravila zaštite na radu uz istovremeno poštivanje i provođenje općih načela prevencije. Vrlo je važno da organizacije shvaćaju i poštuju zakonsku regulativu vezanu za zaštitu na radu, koja definira osnovne pojmove, prava i obveze zaštite na radu. No, isto tako je potrebno da organizacije shvaćaju da je kultura sigurnosti više od samog pridržavanja zakonskih zahtjeva. Ona se temelji na uvjerenjima, stavovima i ponašanjima zaposlenika i organizacije prema sigurnosti na radnom mjestu. Uz obvezu prihvaćanja zakonodavne regulative i razvoj kulture sigurnosti, povezuje se i pojam društvene odgovornosti. Društvena odgovornost potiče poslodavca da osim zakonodavne regulative, samoinicijativno uvodi dodatne mjere kojima će se povećati sigurnost na radu. Takvim postupanjem stvara pozitivnu radnu okolinu u kojoj će zaposlenici biti više usmjereni ponašanju u skladu s pravilima. Teži se potrebama veće kvalitete u odnosu na kvantitetu.

Rezultati istraživanja provedenog kroz *online* anketni upitnik tijekom svibnja 2023. godine u kojoj je sudjelovalo 146 ispitanika dali su uvid u stavove ispitanika o potrebnim poboljšanjima sigurnosti na radu.

Ispitanici su stupanj slaganja s tvrdnjama o razini sigurnosti na radu ocijenili prosječnom ocjenom 4. Ocjena 4 može se smatrati relativno visokom ocjenom koja implicira da ispitanici smatraju da je sigurnost na radu zadovoljavajuća ili prihvatljiva. Najvišim ocjenama su ocijenjene tvrdnje o sigurnosti na radnom mjestu (4,16) i postojećim uputama za rad na siguran način na radnom mjestu (4,29). Dobiveni rezultati ukazuju da su ispitanici zadovoljni postojećom razinom sigurnosti u organizacijama u kojima rade. No, postoji mjesto i za napredak u području educiranja zaposlenika o vježbama evakuacije (3,05) i upoznavanju s dokumentom procjene rizika (3,35). Poslodavac će educiranjem upoznati zaposlenike s mogućim opasnostima na radnom mjestu što na kraju dovodi do smanjenog rizika radne okoline. Poslodavac je dužan omogućiti sigurne radne uvjete kojima će stvoriti pozitivnu radnu

okolinu i na taj način održati konkurentnost na tržištu uz zadovoljavajuću razinu sigurnosti. Stoga je potrebno i njegovati komunikaciju, odnosno poticati i zaposlenike na razmišljanje i iznošenje stavova bez straha. Ispitanici su takve potrebe u svojim organizacijama ocijenili ocjenom 3,68.

Ispitanici su stupanj slaganja s tvrdnjama o razini sigurnosti na radu ocijenili prosječnom ocjenom 3. Ocjena 3 obično se tumači kao neutralna ocjena, što znači da ispitanici nisu izrazito zadovoljni ni nezadovoljni trenutnim stanjem kulture sigurnosti, već smatraju da ima mjesta za napredak, odnosno upućuje na potrebu za daljnjim naporima u promicanju svijesti o sigurnosti, razvijanju pozitivnih stavova te poticanju odgovornog ponašanja vezanog za sigurnost na radnom mjestu. Ispitanici su najveći stupanj slaganja pokazali s tvrdnjama da dobri odnosi na radnome mjestu smanjuju potencijalne opasnosti na minimum (4,35) te da osobni stavovi utječu na sigurnost na radu (4,12). Ako zaposlenici imaju negativan stav prema npr. nošenju osobne zaštitne opreme, takav stav utječe na sigurnost pri daljnjem radu. To je jedan od razloga zašto su nužna osposobljavanja i provođenje unutarnjeg nadzora u organizaciji uz njegovanje kulture sigurnosti.

Ove ocjene pružaju korisne smjernice za organizacije kako bi usmjerile svoje napore na daljnje unapređenje kulture sigurnosti. To može uključivati promicanje svijesti o važnosti sigurnosti, poticanje sudjelovanja zaposlenika u aktivnostima vezanim za sigurnost, pružanje dodatne obuke i edukacije o sigurnosti te stvaranje okruženja u kojem se sigurnost smatra prioritetom. Uzimajući u obzir sve aspekte, može se zaključiti da je važno nesmetano raditi na poboljšanju kulture sigurnosti kako bi se osigurao kontinuirani napredak i osigurala najviša razina sigurnosti za zaposlenike u organizacijama.

Svrha kulture sigurnosti je stvoriti okolinu u organizaciji koja promiče i njeguje svijest, vrijednosti, stavove i ponašanja usmjerena prema sigurnosti i zaštiti zaposlenika, okoline te imovine organizacije. Ona je dugotrajan proces koji zahtijeva kontinuirani trud i predanost svih u organizaciji. Kada se pravilno razvije i promiče, kultura sigurnosti može značajno smanjiti rizike i nesreće te stvoriti sigurno i produktivno radno okruženje za sve zaposlenike.

POPIS LITERATURE

Knjige:

1. Buble, M., Osnove menadžmenta, Zagreb, 2006.
2. Filipović Baljak, R., Bolf, I., Zaštita na radu, Zagreb, 2021.
3. Weihrich, H., Koontz, H., Menadžment, Zagreb, 1994.

Pravni akti:

4. Zakon o zaštiti na radu (NN, 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.)

Članci:

5. Konrad, E., Kultura sigurnosti i sigurna okolina, Sigurnost, vol. 48, 2006., br. 2, str 103-109., dostupno na: https://hrcak.srce.hr/7813?fbclid=IwAR1naBwWr2SL-EWZQqpqQTjxqvc1UbL6SAuASFm8ih-wvZ6Pa9_cr8Unn74 (10. 5. 2023.)
6. Nikolić, V., Savić, S., Taradi, J., Zaštita na radu kao aspekt društveno odgovornog poslovanja, 13. međunarodni Simpozij o kvaliteti „KVALITETA I DRUŠTVENA ODGOVORNOST“, 2012., dostupno na: https://bib.irb.hr/datoteka/574443.Nikolic_Savic_Taradi_HDMK-13.pdf (6. 5. 2023.)
7. Parker, D., Lawrie, M., Hudson, P., A framework for understanding the development of organisational safety culture, Safety Science, vol. 44, 2006., br. 6, str. 551-562., dostupno na: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753505001219?fbclid=IwAR3TymnfVahK8YMeNRsDhflyyGp3bLOYflNSDY_XkqqHRshKcZ9dwZiK7ws (22. 5. 2023.)
8. Raziq, A., Maulabakhsh,R., Impact of Working Environment on Job Satisfaction, Procedia Economics and Finance, vol. 23, 2015., str. 717-725., dostupno na: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249> (3. 5. 2023.)

Internetski izvori:

9. A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit, Human Engineering, Health and Safety Executive 2005., dostupno na: <https://docplayer.net/21325062-Research-report-367-a-review-of-safety-culture-and-safety-climate-literature-for-the-development-of-the-safety-culture-inspection-toolkit-hse.html?fbclid=IwAR0RiwZ1ZEzsCS03pZFobhtaQa6U-V6Jw0ehcXN48UWmkj-5qMsRht-eA10> (20. 5. 2023.)
10. Begović, V., Poslodavci i kultura sigurnosti, Portal „Sigurnost“, dostupno na: <https://www.sigurnost.eu/poslodavci-i-kultura-sigurnosti-na-radu/?fbclid=IwAR2EEReL3Xz3BTqRmxsr8b2EpcnT8U5BnHMOtHkoH78PmVYrQhcd4Xbis9Q> (18. 5. 2023.)
11. Guldenmund, F., Organizational Safety Culture, The Psychology of Occupational Safety and Workplace health, 2015., dostupno na: https://www.researchgate.net/profile/Frank-Guldenmund/publication/315779692_The_Psychology_of_Occupational_Safety_and_Workplace_health/links/613228a90360302a007a5745/The-Psychology-of-Occupational-Safety-and-Workplace-health.pdf (8. 5. 2023.)
12. How To Destroy Your Organisation’s Safety Culture, AEROSURANCE, dostupno na: <https://aerossurance.com/safety-management/destroy-safety-culture/> (25. 5. 2023.)
13. Hudson, P., Safety Culture Theory and practice, Defense Technical Information Center, dostupno na: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADP010445.pdf> (20. 5. 2023.)
14. Organizacijska kultura, Ramiro, dostupno na: <https://www.ramiro.hr/razvoj-organizacije/organizacijska-kultura> (8. 5. 2023.)
15. Osobna zaštitna oprema, Hrvatski zavod za javno zdravstvo – Služba za medicinu rada, dostupno na: <https://www.hzzzs.hr/index.php/sigurnost-na-radu/osobna-zastitna-oprema/> (28. 4. 2023.)
16. Procjena rizika, Abeceda zaštite, dostupno na: <https://www.zastita.eu/procjena-rizika?fbclid=IwAR0YziWoalYOC7mFtAwOQ6MP96eLpTXuXxEUPmmorLBeU3yJlMQ0Y32m0k> (3. 5. 2023.)
17. Vodstvo i sudjelovanje radnika, Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, dostupno na: <https://osha.europa.eu/hr/themes/leadership-and-worker-participation>, (12. 5. 2023.)

POPIS SLIKA

Slika 1. Primjer sigurnosnih znakova	9
Slika 2. Hijerarhija društvene odgovornosti	13
Slika 3. Razine kulture sigurnosti	23

POPIS TABLICA

Tablica 1: Dob i godine radnog iskustva.....	27
Tablica 2: Broj zaposlenika i stručnjaka zaštite na radu (ZNR) u organizaciji.....	28
Tablica 3: Temeljna djelatnost organizacije.....	30
Tablica 4: Radno mjesto ispitanika	32
Tablica 5: Ocjena sigurnosti na radnom mjestu	33
Tablica 6: Uvjeti u radnom okolišu.....	35
Tablica 7: Suradnja sa stručnjakom zaštite na radu.....	36
Tablica 8: Informiranost ispitanika o procjeni rizika i provođenje vježbi evakuacije	37
Tablica 9: Korištenje i kvaliteta osobne zaštitne opreme.....	39
Tablica 10: Prijedlozi ispitanika o poboljšanju sigurnosti na radu u njihovoj organizaciji	43
Tablica 11: Stavovi zaposlenika o kulturi sigurnosti	44

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Spol.....	26
Grafikon 2: Sektor.....	27
Grafikon 3: Broj zaposlenika u organizaciji	29
Grafikon 4: Broj stručnjaka zaštite na radu u organizaciji.....	29
Grafikon 5: Temeljna djelatnost organizacije	31
Grafikon 6: Radno mjesto ispitanika	32
Grafikon 7: Dodijeljena osobna zaštitna oprema	38
Grafikon 8: Pretrpljene ozljede na radu tijekom ukupnog radnog vijeka	40
Grafikon 9: Pretrpljene ozljede u trenutnoj organizaciji.....	41
Grafikon 10: Razlozi ozljeda na radu	42

POPIS PRILOGA

Prilog 1: Anketni upitnik.....	56
---------------------------------------	----

Prilog 1: Anketni upitnik

Poštovani,

pred Vama je anketni upitnik naslova "Stavovi zaposlenika o sigurnosti na radu". Anketa se provodi u svrhu izrade diplomskog rada na stručnom diplomskom studiju Sigurnost na radu na Veleučilištu u Rijeci. Anketni upitnik je u potpunosti anoniman i dobrovoljan. Predviđeno vrijeme ispunjavanja je oko 10 minuta.

Hvala unaprijed na izdvojenom vremenu.

Odjeljak 1

1. Spol:

- Muško
- Žensko
- Ne želim se izjasniti

2. Dob (u brojevima): _____

3. Vrsta sektora u kojoj Vaša organizacija posluje:

- Javni sektor
- Privatni sektor

4. Koliko je zaposlenika u organizaciji?

- 0-49
- 50-249
- 250 ili više zaposlenika

5. Koliko je stručnjaka zaštite na radu u organizaciji?

- Niti jedan
- 1

- 2
- 3 ili više

6. Ukupne godine radnog iskustva (u brojevima): _____

7. Godine radnog iskustva u trenutnoj organizaciji (u brojevima): _____

8. Temeljna djelatnost organizacije:

- Građevinarstvo
- Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane
- Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja
- Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti
- Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi
- Prijevoz i skladištenje
- Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija
- Prerađivačka industrija
- Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo
- Rudarstvo i vađenje
- Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša
- Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla
- Informacije i komunikacije
- Poslovanje nekretninama
- Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti
- Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje
- Obrazovanje
- Umjetnost, zabava i rekreacija
- Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca; djelatnosti kućanstava koja proizvode različitu robu i pružaju različite usluge za vlastite potrebe
- Ostale uslužne djelatnosti

9. Radno mjesto (Vaša pozicija): _____

Odjeljak 2

Pitanja vezana za zaštitu na radu

Pažljivo pročitajte navedene tvrdnje i označite broj koji pokazuje u kojoj mjeri se navedene tvrdnje odnose na Vas:

Uopće se ne slažem

Potpuno se slažem

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 - uopće se ne slažem

2 - ne slažem se

3 - niti se slažem niti se ne slažem

4 - slažem se

5 - potpuno se slažem

10. Osjećam se sigurno na radnom mjestu:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Osvjetljenje na radnom mjestu odgovara zahtjevima posla i u skladu je s važećim normama:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Temperatura na radnom mjestu je odgovarajuća, odnosno u skladu s radnim postupcima i fizičkim zahtjevima:

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

13. Razina buke na radnom mjestu ne premašuje najvišu dopuštenu razinu buke:

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14. Radne prostorije i putevi za prolaz su prohodni i odgovarajućih dimenzija te time omogućuju neometano obavljanje posla:

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15. Imam dodijeljenu osobnu zaštitnu opremu:

- Da
- Ne

16. Osobnu zaštitnu opremu redovito koristim (ako je Vaš odgovor na prethodno pitanje ne, ovo pitanje ne zahtijeva Vaš odgovor):

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

17. Poslodavac ne štedi (financijski) na odgovarajućoj osobnoj zaštitnoj opremi (odgovorite samo ako koristite osobnu zaštitnu opremu na radnom mjestu):

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

18. Stručnjak zaštite na radu/voditelj u mojoj organizaciji se fokusira na probleme i pokušava ih otkloniti:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Rado prihvaćam primjedbe stručnjaka zaštite na radu / voditelja i primjenjujem ih u svojim radnim zadacima:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Na radnom mjestu postoje upute za rad na siguran način / znakovi sigurnost koji su postavljeni na vidljivim mjestima:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Prilikom mojeg zapošljavanja ili promjene radnog mjesta provedeno je osposobljavanje od strane poslodavca / stručnjaka zaštite na radu:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. U organizaciji se provode vježbe evakuacije:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Poslodavac me upoznao s dokumentom Procjena rizika: (Procjena rizika je postupak kojim se utvrđuje razina opasnosti, štetnosti i napora u smislu nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u vezi s radom):

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

24. Uvijek se mogu obratiti stručnjaku zaštite na radu / voditelju zbog problema koji utječu na izvršenje radnog zadatka na siguran način (potreba za novom radnom opremom, manjak komunikacije sa drugim radnicima, nerazumijevanja od strane ovlaštenika...):

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

25. Upućen sam u svoja prava u području zaštite na radu i takva prava se poštuju (npr. mogućnost napuštanja radnog mjesta bez posljedica ako postoji neposredna opasnost za sigurnost i zdravlje):

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

26. Procijenite koliko ste ozljeda pretrpili tijekom ukupnog radnog vijeka:

- Niti jednu
- 1-3 ozljede na radu
- 4-5 ozljeda na radu
- >5 ozljeda na radu

27. Procijenite koliko ste ozljeda pretrpili u trenutnoj organizaciji:

- Niti jednu
- 1-3 ozljede na radu
- 4-5 ozljeda na radu

- >5 ozljeda na radu

28. Ako je na prethodnom pitanju Vaš odgovor da, (najčešći) razlozi ozljede na radu su:

- nepažnja
- neadekvatna zaštitna oprema
- nekorištenje zaštitne opreme
- nepridržavanje pravila rada na siguran način
- utjecaj druge osobe
- umor (manjak koncentracije)
- brzopletost
- žurnost u obavljanju radnog zadatka (vremenski pritisak posla)
- Ostalo: _____

29. Što biste promijenili u području sigurnosti na radu u Vašoj organizaciji?

Odjeljak 3

Pažljivo pročitajte navedene tvrdnje i označite broj koji pokazuje u kojoj mjeri se navedene tvrdnje odnose na Vas:

Uopće se ne slažem

Potpuno se slažem

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

1 - uopće se ne slažem

2 - ne slažem se

3 - niti se slažem niti se ne slažem

4 - slažem se

5 - potpuno se slažem

30. Smatram da dobri odnosi na radnom mjestu smanjuju potencijalne opasnosti na minimum:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Smatram da je iskustvo dovoljno za siguran rad:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Smatram da je siguran rad uglavnom ovisan o stručnjaku zaštite na radu, a ne pojedinačnom radniku:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Smatram da voditelj/ovlaštenik treba nagrađivati radnike za siguran rad (npr. svakodnevno nošenje osobne zaštitne opreme):

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Smatram da stariji radnici zbog iskustva ne trebaju upute o zaštiti:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Smatram da radnike bez nesreća/ozljeda na radu ne bi trebalo isticati jer to nije jamstvo da su radili sigurno:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Smatram da osobni stavovi o zaštiti utječu na sigurnost na radu:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Smatram da osposobljavanje o zaštiti na radu neće uvjeriti radnike da je zaštita bitan dio radnog procesa:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. Smatram da radnici imaju pravo izbjegavati pravila zaštite na radu ako ona ometaju (usporevaju) izvršenje radnog zadatka:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. Smatram da siguran rad značajno ovisi i o podršci i pomoći kolega pri rješavanju novih i/ili nepoznatih zadataka i problema:

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>