

N. Vojak, V. Nikolić, M. Pavlič, J. Taradi\*

## DODATNE STIMULACIJE ZA RAD STRUČNJAKA ZA ZAŠTITU NA RADU - ISTRAŽIVANJE U HRVATSKOJ

UDK 331.45/.48:331.58](497.5)

PRIMLJENO: 19.12.2012.

PRIHVAĆENO: 21.1.2013.

**SAŽETAK:** Cilj istraživanja bio je doći do aktualnih i egzaktnih podataka o vrijednostima i povezanostima dodatnih stimulacija za rad stručnjaka za zaštitu na radu u hrvatskim poslovnim organizacijama. Za istraživanje je korištena metoda mrežne (online) ankete. Novčana stimulacija na plaću za uspješan rad je najvažnija (68,10 %) željena dodatna stimulacija za rad koju stručnjak za zaštitu na radu očekuje u poslovnoj organizaciji. Školovanje na račun poslodavca najvažnija (26,99 %) je dodatna stimulacija za rad koju stručnjak za zaštitu na radu ostvaruje u poslovnoj organizaciji. Dodatne stimulacije za rad stručnjaka za zaštitu na radu na razini poslovne organizacije u većini su (63,19 %) prosječne. Postoje izrazito značajne pozitivne korelacije između zavisne varijable "Ocjena zadovoljstva ostvarenim dodatnim stimulacijama za rad stručnjaka za zaštitu na radu" i dvije nezavisne varijable: "Ukupni radni staž" i "Radni staž kod sadašnjeg poslodavca".

**Ključne riječi:** stimulacije za rad, stručnjak za zaštitu na radu, upravljanje ljudskim resursima

### UVOD

Zadovoljstvo na poslu bitan je čimbenik koji utječe na ponašanje zaposlenika i njegovu učinkovitost na radnom mjestu. Dodatne stimulacije za rad jedan su od važnih čimbenika motivacije zaposlenika koji je radeći u ugodnom ozračju spreman predano raditi i postizati najbolje rezultate te pridonijeti ukupnoj produktivnosti poslovanja poduzeća.<sup>1</sup> Uz zakonski obveznu plaću za rad, postoji i čitav niz zakonskih i dobrovoljnih dodatnih stimulacija (pogodnosti, beneficija) za

rad kao što su: zdravstveno, socijalno i mirovinsko osiguranje, pokriće medicinskih i srodnih troškova, plaćeni slobodni dani, briga za djecu i starije, pogodnosti za partnera, osiguranje pravnih usluga i sl.<sup>2</sup> "Istraživanje problematike rada i statusa inženjera sigurnosti"<sup>3</sup> donosi i spoznaje o ocjenama statusa inženjera sigurnosti po visini plaće i dodatnih beneficija. Statusu inženjera sigurnosti po visini plaće i dodatnih beneficija najviše ispitanika (30,71 %) daje tek dovoljnu ocjenu. Izražena je i negativna ocjena koju daje 12,36 % ispitanika, dok ocjenu dobar daje 27,34 % ispitanika. Prosječna ocjena iznosi 2,49 i nalazi se u rubnom području ocjene dovoljan.

\*Nikolina Vojak, univ. spec. oec., Veleučilište u Karlovcu, J.J. Strossmayera 9, 47000 Karlovac, Hrvatska (nikolina.vojak@vuka.hr), prof. dr. sc. Vesna Nikolić, Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu u Nišu, Čarnojevića 10A, 18000 Niš, Srbija (vesna.nikolic@znrfak.ni.ac.rs), mr. sig. Miran Pavlič, Društvo varnostnih inženirjev Ljubljana, Ljubljana, Slovenija, (dvlj@hotmail.com), mr. sc. Josip Taradi, Međimurske vode d.o.o. Čakovec, Matice hrvatske 10, 40000 Čakovec.

<sup>1</sup> Herman, V., Petričević, A.: Utjecaj uvjeta rada na radnu produktivnost, *Ekonomski vjesnik*, No. 2, 2011.

<sup>2</sup> Milkovich, G. T., Newman, J. M., Milkovich, C.: *Plaće i modeli nagrađivanja*, Masmedia, Zagreb, 2006.

<sup>3</sup> Dolšak, L., Filipović, A. M., Taradi, J.: Istraživanje problematike rada i statusa inženjera sigurnosti, *Zbornik radova "Prvi hrvatski sabor inženjera sigurnosti"*, Taradi, J. (ur.), Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2010.

U sustavu zaštite na radu stručnjak za zaštitu na radu ima istaknuto i odgovorno mjesto u provedbi i upravljanju sigurnošću na radu u poslovnim organizacijama svih vrsta. Stoga su važne i spoznaje, uz plaću, o dodatnim stimulacijama za rad stručnjaka za zaštitu na radu. Nedostatak tih spoznaja identificiran je kao istraživački problem. Cilj istraživanja bio je prikupiti aktualne i egzaktne podatke o vrijednostima i povezanostima dodatnih stimulacija za rad stručnjaka za zaštitu na radu u hrvatskim poslovnim organizacijama. Sukladno tom cilju postavljene su tri hipoteze:

H1: Najvažnija željena i ostvarena dodatna stimulacija za rad stručnjaka za zaštitu na radu je novčana stimulacija na plaću za uspješan rad.

H2: Dodatne stimulacije za rad stručnjaka za zaštitu na radu na razini poslovne organizacije u većini su prosječne.

H3: Ne postoje statistički značajne korelacije između zavisne varijable "Ocjena zadovoljstva ostvarenim dodatnim stimulacijama za rad stručnjaka za zaštitu na radu" i nezavisnih varijabli vezanih uz profil stručnjaka za zaštitu na radu, osnovne podatke o poslodavcu, podatke o zaposlenju i radnom mjestu stručnjaka za zaštitu na radu te stanju sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji.

## METODE ISTRAŽIVANJA

Za prikupljanje izvornih podataka upotrijebljena je anketa: po vrsti opisno-analitička, po načinu pismena i mrežna (online), dobrovoljna i u potpunosti anonimna za ispitanike. Kao instrument anketnog istraživanja poslužio je mrežni anketni upitnik postavljen na adresi: <http://limesurvey.srce.hr/index.php?sid=67639&lang=hr>.

Kao ispitanici u anketnom istraživanju određeni su stručnjaci za zaštitu na radu zaposleni u hrvatskim poslovnim organizacijama. Kako je zakonska obveza (Zakon o zaštiti na radu) zapošljavanja i određivanja samostalnog stručnjaka za zaštitu na radu utvrđena za poslovne organi-

zacije koje zapošljavaju od 51 do 250 radnika (u Hrvatskoj ih ima oko 2.300) te zapošljavanje stručnjaka za zaštitu na radu u sastavu službe za zaštitu na radu za poslovne organizacije koje zapošljavaju više od 250 radnika (u Hrvatskoj ih ima oko 500), onda je ukupan broj takvih poslovnih organizacija u Hrvatskoj (oko 2800) osnovni skup (populacija) i opseg istraživanja.

Anketno istraživanje kao mrežna anketa provedeno je u razdoblju od 1.3.2012. do 31.3.2012. (tijekom mjeseca ožujka 2012. godine). U istraživanju je ukupno sudjelovalo 172 ispitanika, a važećim je utvrđeno 163 anketnih upitnika, što iznosi 5,82 % od osnovnog skupa. Minimalni znanstveni uzorak je  $n = 58$ . Kako je uzorak dobiven u istraživanju  $N > n$ , zadovoljen je uvjet minimalne reprezentativne veličine uzorka prema kojem su rezultati istraživanja na uzorku statistički valjani i za cijeli osnovni skup istraživanja. Upotrijebljeni uzorak ispitanika, osim po veličini, može se smatrati reprezentativnim i po drugim značajnim karakteristikama s obzirom na cilj istraživanja (teritorijalna pokrivenost cijele Hrvatske, vrste i djelatnost poslovne organizacije), što se i dokazalo u analizi osnovnih podataka o poslovnim organizacijama.

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

## REZULTATI I RASPRAVA

### Nezavisne varijable

#### *Profil stručnjaka za zaštitu na radu*

**1. Spol** - Muškarci čine većinu od 67,48 %, a žene manjinu od 32,52 % među ispitanicima - stručnjacima za zaštitu na radu u hrvatskim poslovnim organizacijama.

**2. Dobna skupina** - u dobnoj skupini do 30 godina je 15,95 % ispitanika, u dobnoj skupini od 31 do 40 godina je najviše ispitanika, 34,97 %, od 41 do 50 godina 26,38 %, od 51 do 60 godina 17,79 % te u dobnoj skupini više od 60 godina starosti najmanje ispitanika, 4,91 %.

**3. Razina stručne spreme** - samo srednju stručnu spremu ima 6,13 % stručnjaka za zaštitu na radu u hrvatskim poslovnim organizacijama. Višu stručnu spremu ima 9,82 %, visoku stručnu spremu i prvu razinu bolonjskog obrazovanja (180 ECTS) ima gotovo polovica ispitanika, 48,47 %, a visoku stručnu spremu ili drugu razinu bolonjskog obrazovanja (specijalistički studij 60-120 ECTS) ima 17,18 % ispitanika. Poslijediplomski stručni ili specijalistički studij zastupljen je sa 14,11 %. Među ispitanicima je i 6 magistara znanosti što čini 3,07 % i 2 doktora znanosti što čini 1,23 %.

**4. Smjer stručne spreme** - smjer zaštite na radu (studij sigurnosti i zaštite) ima velika većina stručnjaka za zaštitu na radu u hrvatskim poslovnim organizacijama, čak 73,01%. Potom slijedi tehnički smjer sa 22,09%, medicinski smjer sa 2,45% i ostali smjerovi (kemijska tehnologija, šumarstvo, ekonomija) sa 2,45%.

**5. Položeni stručni ispit stručnjaka za zaštitu na radu** - položeni stručni ispit stručnjaka za zaštitu na radu nema značajnih 12,88 % ispitanika, dok je bez obveze polaganja stručnog ispita 4,91 %. Samo opći dio stručnog ispita ima 11,04 % ispitanika, a položeni opći i posebni dio stručnog ispita ima velika većina ispitanika od 71,17 %.

**6. Ukupni radni staž** - prosječna vrijednost (aritmetička sredina) ukupnog radnog staža ispitanika iznosi 18,63 godina (uz standardnu devijaciju populacije 10,08). Centralna vrijednost medijana koja je jednaka 2. kvartilu (Q2, do kojeg je 50 % ispitanika) iznosi 17 godina, vrijednost 1. kvartila (Q1, do kojeg je 25% ispitanika) 11, a vrijednost 3. kvartila (Q3, do kojeg je 75 % ispitanika) iznosi 26 godina. Minimum iznosi jednu, a maksimum 40 godina ukupnog radnog staža.

## **Osnovni podaci o poslodavcu**

**7. Ukupan broj zaposlenih** - prosječna vrijednost (aritmetička sredina) ukupnog broja zaposlenih u poslovnoj organizaciji ispitanika je relativno visoka i iznosi 743 zaposlenih, pri čemu je maksimum 10.640, a minimum 18 zaposlenih. U ovom slučaju statistički prikladnija centralna vrijednost medijana (koja je jednaka 2. kvartilu - Q2, do kojeg je 50 % ispitanika) iznosi 220 zaposlenih, uz vrijednost 1. kvartila (Q1, do kojeg je 25 % ispitanika) 122 i vrijednost 3. kvartila (Q3, do kojeg je 75 % ispitanika) koja iznosi 600 zaposlenih.

**8. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu** - zastupljene su sve vrste poslovnih organizacija prema vlasništvu: državno i javno vlasništvo kod 38,65 %, uglavnom privatno, domaće vlasništvo kod 40,49 %, privatno strano vlasništvo 11,66 % i mješovito vlasništvo kod 9,20 % ispitanika.

**9. Sjedište poslovne organizacije u županiji** - zastupljene su poslovne organizacije sa sjedištem u svim županijama u Hrvatskoj (20 županija i Grad Zagreb): najviše iz Grada Zagreba sa 31,90%, potom iz Međimurske županije sa 13,50 % te Varaždinske, Sisačko-moslavačke i Splitsko-dalmatinske županije sa 6,13 %.

**10. Glavna djelatnost poslovne organizacije** - zastupljen je širok spektar glavnih djelatnosti (prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti) poslovnih organizacija, a najzastupljenije djelatnosti su: prerađivačka industrija sa 26,38 %, opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnost sanacije okoliša sa 12,27 %, građevinarstvo sa 10,43 % te ostale uslužne djelatnosti sa 9,82 %.

**11. Djelatnost poslovne organizacije s obzirom na zaštitu na radu** - u velikoj većini, 73,01 %, su poslodavci koji nemaju ovlaštenja za određene poslove zaštite na radu, dok 26,38 % poslodavaca posjeduje neko od takvih ovlaštenja. Poslovne organizacije koje se bave djelatnostima konzaltinga zaštite na radu čine tek 0,61 %.

### **Podaci o zaposlenju i radnom mjestu stručnjaka za zaštitu na radu**

**12. Radni staž kod sadašnje poslovne organizacije** - prosječna vrijednost (aritmetička sredina) radnog staža ispitanika kod sadašnjeg poslodavca iznosi 11 godina (uz standardnu devijaciju populacije 9,14). Centralna vrijednost medijana (koja je jednaka 2. kvartilu (Q2, do kojeg je 50 % ispitanika) iznosi 8 godina, vrijednost 1. kvartila (Q1, do kojeg je 25 % ispitanika) 4, a vrijednost 3. kvartila (Q3, do kojeg je 75 % ispitanika) iznosi 16 godina. Minimum iznosi jednu, a maksimum 40 godina radnog staža kod sadašnje poslovne organizacije.

**13. Vrsta ugovora o radu stručnjaka za zaštitu na radu kod poslovne organizacije** - ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklopljen je kod velike većine (86,50 %) stručnjaka za zaštitu na radu. Ugovor o radu na određeno vrijeme ima 11,04 %, a ugovor o radu na radno vrijeme manje od 8 radnih sati dnevno (ili ugovor o radu kod više poslodavaca) ima 2,45 % stručnjaka za zaštitu na radu.

**14. Organizacijska pozicija stručnjaka za zaštitu na radu u poslovnoj organizaciji** - većina (57,67 %) stručnjaka odgovorna je neposredno upravi poslovne organizacije. Stručnjaka za zaštitu na radu u sastavu organizacijske jedinice srednje razine menadžmenta odgovornih jednom voditelju određenog sektora ima 33,13 %, dok ih je u sastavu organizacijske jedinice niže razine menadžmenta poslovne organizacije, odgovornih voditeljima određenih sektora i odjela najmanje 9,20 %.

**15. Stručni status stručnjaka za zaštitu na radu** - većina (56,44 %) je samostalnih stručnjaka za zaštitu na radu. Voditelji službe za zaštitu na radu čine 22,70 %, a stručnjaci za zaštitu na radu u sastavu službe za zaštitu na radu 20,86 % ispitanika.

**16. Opseg poslova stručnjaka za zaštitu na radu u području zaštite na radu** - većina (60, 12 %) stručnjaka za zaštitu na radu obavlja samo poslove zaštite na radu za koje ne trebaju posebne ovlasti, dok je onih koji obavljaju i poslove zaštite na radu za koje trebaju posebne ovlasti 39,88 %.

**17. Opseg poslova stručnjaka za zaštitu na radu u širem području zaštite** - samo 9,28 % stručnjaka za zaštitu na radu obavlja strogo samo poslove iz područja zaštite na radu. Uz zaštitu na radu i poslove iz područja zaštite od požara obavlja 25,77 %, zaštite na radu i zaštite okoliša 6,75 %, a i istovremeno poslove zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite okoliša obavlja 24,54 % stručnjaka za zaštitu na radu. Uz to, čak, ih 33,13 % obavlja poslove iz raznih područja zaštite te još i druge poslove.

### **Stanje sigurnosti na radu u poslovnim organizacijama**

**18. Ocjena zadovoljstva stručnjaka za zaštitu na radu financijskim investiranjem poslovne organizacije u zaštitu na radu** - najviše ispitanika (46,01 %) izražava zadovoljstvo jer su investicije solidne. No, tek 3,68 % ih je izrazito zadovoljno, dok je nezadovoljno 27,61 %, a izrazito nezadovoljno, jer su investicije premale, 8,59 % ispitanika. Koeficijent varijabilnosti populacije iznosi relativno visokih 35,90 %.

**19. Ocjena podrške radu i vrednovanja uspješnosti rada stručnjaka za zaštitu na radu od poslodavca (uprave)** - najviše ispitanika (37,42 %) je zadovoljno, premda je izrazito zadovoljno tek njih 3,07 %. Nezadovoljno je 28,83 %, a izrazito nezadovoljno značajnih 9,20 %. Koeficijent varijabilnosti populacije iznosi relativno visokih 36,33 %.

**20. Ocjena stanja sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji** - polovica (50,92 %) ispitanika ocijenila je stanje sigurnosti dobro, slijedi (34,36 %) ocjena da je stanje sigurnosti na radu iznimno dobro, a najmanje (14,72 %) da je stanje sigurnosti slabo. Koeficijent varijabilnosti populacije iznosi relativno visokih 30,71 %.

### **Zavisne varijable**

#### **Dodatne stimulacije za rad stručnjaka za zaštitu na radu**

**21. Najvažnija željena dodatna stimulacija za rad koju stručnjak za zaštitu na radu očekuje u poslovnoj organizaciji** - novčana stimulacija na pla-

ću za uspješan rad najvažnija je (68,10 %) željena dodatna stimulacija. Potom slijede: školovanje na račun poslodavca (19,63 %), dodatni plaćeni slobodni dani za uspješan rad (3,68 %), javna priznanja i nagrade za uspješan rad (3,07 %) i životno osiguranje (2,45 %). Ostalo je istaknuto u 3,07 %. Koeficijent varijabilnosti populacije iznosi izrazito visokih 72,95 %.

**22. Najvažnija dodatna stimulacija za rad koju stručnjak za zaštitu na radu ostvaruje u poslovnoj organizaciji** - školovanje na račun poslodavca najvažnija je (26,99 %) dodatna stimulacija za rad koju stručnjak za zaštitu na radu ostvaruje u poslovnoj organizaciji. Potom slijede: novčana stimulacija na plaću za uspješan rad (25,77 %), javna priznanja i nagrade za uspješan rad (11,66 %), dodatni plaćeni slobodni dani za uspješan rad (11,66 %) i životno osiguranje (6,13 %). Ostalo je istaknuto u 17,79 %. Koeficijent varijabilnosti populacije iznosi izrazito visokih 51,58 %.

**23. Dodatne stimulacije za rad stručnjaka za zaštitu na radu na razini poslovne organizacije** - dodatne stimulacije za rad stručnjaka za zaštitu na radu na razini poslovne organizacije u većini (63,19 %) na uobičajenoj su i prosječnoj razini poslovne organizacije, dok je ispod prosječne razine 25,15 %, a iznad prosječne razine 11,66 %. Koeficijent varijabilnosti populacije iznosi relativno visokih 31,81 %.

**24. Ocjena zadovoljstva ostvarenim dodatnim stimulacijama za rad stručnjaka za zaštitu na radu** - najviše ispitanika (39,26 %) nezadovoljno je ostvarenim dodatnim stimulacijama za rad, a izrazito nezadovoljno čak 12,27 %. S druge strane, zadovoljno je 30,06 %, dok je izrazito zadovoljno tek 0,61 %. Neodređenu ocjenu dalo je 17,79 % ispitanika. Koeficijent varijabilnosti populacije iznosi relativno visokih 39,38 %.

### Testiranje korelacija

Korelacije (povezanosti) između zavisnih i nezavisnih varijabli istraživanja testirane su Pearsonovim koeficijentom korelacije ( $r$ ). Postoje

izrazito značajne pozitivne korelacije između zavisne varijable "Ocjena zadovoljstva ostvarenim dodatnim stimulacijama za rad stručnjaka za zaštitu na radu" i sljedećih nezavisnih varijabli: "Ukupni radni staž" ( $r = 0,283^{**}$ ) i "Radni staž kod sadašnjeg poslodavca" ( $r = 0,282^{**}$ ).

### ZAKLJUČAK

Ostvaren je postavljeni cilj istraživanja jer se došlo do aktualnih i egzaktnih podataka o vrijednostima i povezanostima dodatnih stimulacija za rad stručnjaka za zaštitu na radu u hrvatskim poslovnim organizacijama. Izabrane znanstvene metode potvrdile su se kao prikladne za predmet istraživanja i provjeru postavljenih hipoteza.

Prva hipoteza (H1) se odbacuje jer, prema rezultatima istraživanja, novčana stimulacija na plaću za uspješan rad je najvažnija (68,10 %) željena dodatna stimulacija za rad koju stručnjak za zaštitu na radu očekuje u poslovnoj organizaciji. Školovanje na račun poslodavca najvažnija je (26,99 %) dodatna stimulacija koju stručnjak za zaštitu na radu ostvaruje. Druga hipoteza (H2) se prihvaća jer rezultati potvrđuju da su dodatne stimulacije za rad stručnjaka za zaštitu na radu na razini poslovne organizacije u većini (63,19 %) prosječne. Treća hipoteza (H3) se odbacuje: testiranje korelacija na temelju rezultata istraživanja pokazuje da postoje izrazito značajne pozitivne korelacije između zavisne varijable "Ocjena zadovoljstva ostvarenim dodatnim stimulacijama za rad stručnjaka za zaštitu na radu" i dvije nezavisne varijable: "Ukupni radni staž" i "Radni staž kod sadašnjeg poslodavca".

Za nastavak istraživanja predlaže se statistička komparacija između rezultata istraživanja dodatnih stimulacija za rad stručnjaka za zaštitu na radu i njegove plaće te istraživanje i usporedba s rezultatima u susjednim zemljama regije.

## LITERATURA

Bahtijarević-Šiber, F.: *Management ljudskih potencijala*, Golden Marketing, Zagreb, 1999.

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

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

Dolšak, L., Filipović, A. M., Taradi, J.: *Istraživanje problematike rada i statusa inženjera sigurnosti*, Zbornik radova "Prvi hrvatski sabor inženjera sigurnosti", Taradi, J. (ur.) str. 177-235, Zagreb, listopad 2010., Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2010.

Herman, V., Petričević, A.: Utjecaj uvjeta rada na radnu produktivnost, *Ekonomski vjesnik*, No. 2, 2011., str. 314-324.

Jurina, M.: *O upravljanju ljudskim potencijalima*, Visoka škola za poslovanje i upravljanje s pravom javnosti "Baltazar Adam Krčelić", Zatrešić, 2009.

Marušić, S.: *Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala*, Adeco & Ekonomski institut, Zagreb, 2000.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., Milkovich, C.: *Plaće i modeli nagrađivanja*, Masmedia, Zagreb, 2006.

*Nacionalna klasifikacija djelatnosti*, N.N., br. 58/07.

Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D.: *Ekonomija*, 19. izdanje, MATE, Zagreb, 2011.

Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F.: *Menadžment – teorija menadžmenta i veliko istraživanje u Hrvatskoj*, Masmedia, Zagreb, 2004.

*Zakon o minimalnoj plaći*, N. N. br. 67/08.

*Zakon o zaštiti na radu*, N. N., br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.

### **ADDITIONAL INCENTIVES FOR OCCUPATIONAL SAFETY PROFESSIONALS - RESEARCH IN CROATIA**

*SUMMARY: The purpose of the study was to determine current and exact figures on the value and correlation of additional incentives for occupational safety professionals in business organizations in Croatia. The scientific method used in the study was in the form of an online survey. The most desired incentive for successful work that a worker expects in an organization is financial (68.10%) in nature, but the most frequent one, in organizations in Croatia, is the relevant education financed by the employer (26.99%). Additional incentives for occupational safety professionals in organizations are mostly (63.19%) equal to those for other professionals in the organization. There are significant positive correlations between the dependent variable, "evaluation of satisfaction with additional incentives for occupational safety professionals," and two independent variables, "total work experience" and "work experience with the current employer".*

**Key words:** *incentives, occupational safety professional, human resources management*

*Preliminary communication*

*Received: 2012-12-19*

*Accepted: 2013-01-21*