

RAD I DRUŠTVENA PRAVEDNOST

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U UVJETIMA COVID-19

Predrag Bejaković
Listopad 2020.



Odabir između očuvanja ljudskih prava i zdravlja zapravo je posve pogrešan izbor. Zaposleni mogu i trebaju imati mogućnost očuvanja i ljudskih prava i zdravlja.



U provođenju politike zasnovane na socijalnom dijalogu, nacionalnom radnom zakonodavstvu i međunarodnim standardima rada, potrebno je sustavno pratiti i primjenjivati iskustva dobre prakse.



Mjere podrške i zaštite na radnom mjestu moraju biti dostupne svima, bez diskriminacije, tako da ih radnici znaju, razumiju i da se mogu njima koristiti bez nelagode.

UVOD: PANDEMIJA KORONAVIRUSA I GOSPODARSTVO

Izbijanje infekcije koronavirusom proglašeno je svjetskom pandemijom te je Svjetska zdravstvena organizacija navela kako je riječ o izvanrednoj situaciji za javno zdravstvo od međunarodne važnosti. Gotovo sve zemlje u svijetu, a posebno u Europi, provode raznovrsne mjere kako bi se što je više moguće zaustavilo širenje virusa. To neizbježno utječe na mnogobrojna ograničenja u velikom dijelu društva i gospodarstva. I Hrvatsko je gospodarstvo jako pogođeno krizom uzrokovanom koronavirusom i nema jednostavnog lijeka i čarobnog štapića za poboljšanje stanja, pogotovo je to nemoguće u kratkom razdoblju. Ipak, postoje mogućnosti ublažavanja gospodarskih i socijalnih posljedica krize nastale zbog koronavirusa. Jedan od načina je unaprjeđenje industrijskih odnosa i kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj kako bi se ublažile posljedice krize i stvorili preduvjeti za siguran i brz gospodarski i socijalni oporavak.

STANJE U EUROPI

Pogođena raširenošću i stupnjem zaraze koja je pogodila Lombardiju, Italija je prva u Europi usvojila strogi sustav samoizolacija te obustave gospodarskih aktivnosti i socijalnih događanja. Ubrzo su je slijedile Francuska, Španjolska i mnoge druge zemlje koje su radi sprječavanja širenja bolesti uvele vrlo stroge režime lišavanja građana slobode. Od „crne smrti“ (1346.) i „marsejske kuge“ (1720.), koje su dugoročno utjecale na broj stanovnika u Europi, gotovo je potpuno prestala upotreba „zdravstvenih propusnica“, koje su se sada ponovno pojavile.

Ipak, nisu sve članice Europske unije reagirale na isti način. U nedostatku zajedničkog zaštitnog europskog mehanizma, praktično su sve zemlje bile sklone povlačenju unutar nacionalnih granica, ali putovi kojima su se kretale znatno se razlikuju ovisno o stupnju povjerenja koje uživaju donositelji političkih odluka, učinkovitosti sustava državne vlasti te o razini socijalnog i političkog konsenzusa. Zemlje u kojima nedostaje povjerenje u nositelje vlasti i koje obilježava nezadovoljavajuća razina transparentnosti donošenja odluka, svakodnevnim višekratnim izvješćivanjem o broju zaraženih i preminulih samo su opasno povećavale muke svojih građana. Stanje su dodatno pogoršali znanstvenici koji su uvjerali javnost u potpuno vladanje situacijom, dok su se istodobno borili protiv virusa koji nedovoljno poznaju. Donositelji odluka željeli su pokazati kako ipak nešto rade te su proglašavali stroge mjere prisile, o kojima parlamenti uglavnom nisu raspravljali niti ih usvajati. To je naravno imalo dodatni negativan utjecaj na građane koji se osjećaju krajnje ugroženi i nesigurni, ali ujedno i neslobodni.

S druge strane, zemlje u kojima je visoka razina povjerenja u nositelje vlasti bile su mnogo tiše, ali i puno učinkovitije. U njima se jasno očitovala dobra suradnja i međusobno podupiranje javnog i privatnog sektora, zajedničke aktivnosti središnje i decentralizirane vlasti, visoka razina međusobnog povjerenja socijalnih partnera što je u velikoj mjeri

olakšalo donošenje potrebnih odluka i postizanje konsenzusa. Tamošnji sindikati, poslodavci i država itekako su svjesni koliko su socijalni i politički mir dragocjeno dostignuće te ga svi dionici posvećeno i odgovorno nastoje očuvati i unaprijediti.

Pozivajući se na iznimno nepovoljne gospodarske uvjete zbog pandemije COVID-19, pokatkad poslodavci u mnogim zemljama nastoje ograničiti ili smanjiti prava zaposlenika. U zemljama u razvoju, zbog nedovoljno organiziranih sindikata i razmjerno slabe države, multinacionalne kompanije jednostrano odlučuju o velikim otpuštanjima ili snažnom smanjivanju plaća, prijeteci da će svoje poslovanje prenijeti negdje drugdje. Ipak, i u najbogatijim državama velike tvrtke, poput Amazona, pokušavaju igrati radnička prava. Tako je njemački sindikat Verdi u lipnju 2020. kritizirao Amazonovo poslovanje u Leipzigu, Bad Hersfeldu i Koblenzu, ističući kako kompanija stavlja profit ispred sigurnosti svojih zaposlenika, i organizirao dvodnevni štrajk. Unatoč tome, i u svijetu i u Hrvatskoj postoji mnogo pohvalnih primjera uspješnog zajedničkog djelovanja sindikata i poslodavaca na ublažavanju posljedica krize.

POZITIVNI PRIMJERI IZ EUROPE

U svijetu i Hrvatskoj ima mnogo pozitivnih primjera dobre suradnje socijalnih partnera na ublažavanju posljedica krize izazvane koronavirusom.

- Država u **Danskoj** omogućava poslodavcima privremeno smanjivanje odrađenog broja sati time da se nadnice zaposlenika djelomično pokrivaju iz sredstava za novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti kojima upravljaju sindikati. Tako se nastoje sačuvati radna mjesta umjesto da se zaposlene otpušta. Informacije o zdravstvenom stanju zaposlenika (poput toga je li pojedinac dijagnosticiran virus ili pati od bilo kakvih simptoma) osjetljivi su osobni podaci i prema tome se na obradu takvih podataka primjenjuju dodatni zahtjevi i obveze. U tvrtkama u kojima postoji povjerenstvo za zaštitu na radu treba ga obavijestiti o novonastaloj situaciji te slijediti procjenu utjecaja na radnu sredinu i akcijski plan. Ako poslodavca obvezuju kolektivni ugovori, također treba obavijestiti predstavnike sindikata koji imaju pravo na opće informacije o pitanjima sigurnosti i zdravlja na radu. Ako COVID-19 znatno utječe na poslovanje, zbog čega poslodavac, primjerice, može promijeniti radno vrijeme ili angažirati agencijsko osoblje, potrebno je o tome što prije obavijestiti zaposlenike ili predstavnike sindikata.
- U **Litvi**, predstavnici sindikata, poslodavaca i vlade zajedno traže odgovarajuća rješenja i način na koji ublažiti negativan utjecaj pandemije na gospodarstvo. Prema navodima sindikalne središnjice LPSK, vlada nikako ne bi smjela pristati na zahtjeve pojedinih poslodavaca o ukidanju i smanjenju radničkih prava za vrijeme krize, nego bi trebala i nadalje unaprjeđivati mjere vezane uz zaštitu radnih mjesta i plaća,

unaprijeđenja položaja zaposlenih, posebice u djelatnostima koje su iznimno važne u sadašnjim uvjetima kao što su zdravstvena zaštita, proizvodnja hrane, trgovine s hranom, prijevoz, ljekarne i slično.

- U **Njemačkoj** država pokriva razliku (umjesto što je ranije pokrivala polovicu) plaće za neodrađene sate. Zaposlenici dobivaju naknadu za neodrađene sate u vrijednosti između 60 % (ako nemaju uzdržavano dijete) i 67 % (ako imaju jedno uzdržavano dijete) svoje neto plaće. Kolektivnim ugovorima može se povećati postotak zamjenske vrijednosti plaća. Na primjer, kolektivnim ugovorom za sektor metaloprerađivačke i elektroindustrije u pokrajini Sjeverna Rajna-Vestfalija dogovoreno je da u sufinanciranju sudjeluje i poslodavac, tako da se pokriva i do 80 % neto plaće. Kolektivnim ugovorom zaposlenicima se omogućava dodatnih osam dana plaćenog dopusta za brigu o djeci čiji su vrtići ili škole zatvoreni. Taj je regionalni sporazum u znatnoj mjeri postao obrazac i uzor za druga područja u Njemačkoj, kao što su Baden-Württemberg, Bavarska, obalni dio, Saska-Anhalt, Tiringija, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarska, Berlin, Brandenburg i Saska te manje regije poput Donje Saske i Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim.
- U **Portugalu**, socijalni partneri zastupljeni u gospodarsko-socijalnom vijeću, uz iznimku glavne sindikalne središnjice CGTP, objavili su 17. ožujka zajedničku izjavu u kojoj podržavaju vladine mjere i pozvali je da provede najprikladnije mjere ekonomske i socijalne politike usmjerene na osiguranje održivosti poduzeća i očuvanja radnih mjesta.
- **Španjolska** kompanija Inditex, koja je među ostalim vlasnik poznatih modnih tvrtki kao što su Zara, Bershka, Massimo Dutti i drugih, najavila je kako će u potpunosti poštivati dogovorena prava svojih zaposlenika, isplaćivati njihove plaće iako su trgovine bile zatvorene te osigurati redovito podmirenje obveza prema svojim dobavljačima. Kada su se trgovine počele postupno otvarati, Inditex je izdao globalni protokol o sigurnosti koji se provodi u zemljama u kojima tvrtka posluje. Sa španjolskim sindikatima tvrtka je postigla dogovor o organizaciji poslovanja koji u ovim iznimnim uvjetima predviđa rad s timovima u kojima uvijek sudjeluju isti zaposlenici kao i skraćeno radno vrijeme za zaposlenike koji se trebaju brinuti o članovima svojih obitelji. U zajedničkoj izjavi sa svjetskom udrugom sindikata IndustriALL, Inditex je potvrdio svoju odlučnost za očuvanje punih uvjeta za zdravlje i sigurnost na poslu kao i prava svojih zaposlenika na sindikalno organiziranje. Inditex i IndustriALL iskazali su punu spremnost za zajedničku suradnju u cilju ublažavanja posljedica krize i stvaranja uvjeta za što brži oporavak.
- U Velikoj Britaniji je tvrtka za dostavu Hermes objavila da će izdvojiti milijun funti (1,15 milijuna eura) potpore za svojih 15 000 nezavisnih dostavljača, u slučaju da su u samoizolaciji zbog koronavirusa. Tvrtka pomaže svojim

samozaposlenim dostavljačima da pronađu zamjene i obvezala ih se angažirati kada ozdrave ili izađu iz samoizolacije. Kako zaposleni u toj djelatnosti nemaju pravo na plaćeno bolovanje, pa ako ne rade ugrožena je njihova egzistencija, sindikati su i na europskoj razini jako pohvalili ponašanje tvrtke. Nadalje, Britanski filmski institut (The British Film Institute – BFI) i The Film and TV Charity zajedno su, uz milijun funti donacije od Netflixa, osnovali fond za pomoć osobama aktivnima u sektoru filmske produkcije, kulture i zabave koji je omogućio hitnu kratkoročnu pomoć tisućama osoba i slobodnim radnicima (*freelancerima*) koji su izravno pogođeni zatvaranjem filmskih produkcija i kina.

UNI Global izdao je upute za potporu, posebno sindikatima u tvrtkama i zemljama u kojima je niža razina zaštite i u kojima se sektorski sigurnosni i zdravstveni standardi slabije poštuju. Ujedno, na njegovoj je [mrežnoj stranici](#) mnogo korisnih informacija o boljoj sindikalnoj organiziranosti i suradnji s poslodavcima u vrijeme COVID-19. Potaknuti takvim događanjima, u **Peruu** se utrostručilo članstvo u sindikatu zaposlenih modnog lanca H & M pri čemu se zaposlenicima pružaju vrlo korisne upute o boljoj zaštiti na radnom mjestu i osigurava zaštitna oprema.

- U **Hrvatskoj** je Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), u čijem su Upravnom vijeću predstavnici sindikata i poslodavaca, donio je više mjera za ublažavanje posljedica krize na tržište rada. Najznačajnija mjera, potpora za očuvanje radnih mjesta, odnosi se na poslodavce pogođene učincima COVID-19 u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane i pića, prijevoza i skladištenja, na radno-intenzivne djelatnosti unutar prerađivačke industrije – tekstil, odjeća, obuća, koža, drvo i namještaj te poslodavce koji ne mogu obavljati djelatnost sukladno odlukama Stožera civilne zaštite (nacionalnog, županijskog, jedinica lokalne samouprave) i na druge poslodavce koji mogu dokazati utjecaj posebnih okolnosti. Nadalje, HZZ je donio i potporu za očuvanje radnih mjesta u zaštitnim radionicama, integrativnim radionicama i radnim jedinicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom čija je djelatnost pogođena bolešću COVID-19. U suradnji sa socijalnim partnerima, HZZ također provodi i mjeru skraćivanje radnog vremena. U pregovorima o uvođenju te nove mjere Savez samostalnih sindikata bio je najneposrednije uključen tako da je i prije njezinog formalnog stupanja na snagu kontaktirao uprave više tvrtki koje su najviše pogođene pandemijom.
- Turističko poduzeće Valamar Riviera kontinuirano poduzima potrebne mjere za očuvanje zdravlja ljudi, radnih mjesta i kontinuiteta poslovanja. S ciljem očuvanja radnih mjesta i kontinuiteta poslovanja u uvjetima u kojima je turistički promet u potpunosti obustavljen, Valamar je zajedno sa sindikatima donio odluku o pokretanju programa „PAUZA, RESTART“ koji se provodio od 1. travnja 2020. radi očuvanja radnih mjesta. Za vrijeme provođenja programa u prvom su

redu radili djelatnici i menadžment zaduženi za krizno upravljanje i administraciju, djelatnici na poslovima održavanja i osiguranja objekata te djelatnici koji obavljaju poslove komunikacije s gostima i partnerima.

- Combis, po veličini peta IT kompanija u Hrvatskoj i članica grupe Hrvatski telekom, prešla je na kombinaciju rada iz ureda i od kuće. Prva je to velika tvrtka u Hrvatskoj koja je takav model rada najavila kao trajni dio svoje politike ljudskih resursa. Rad od kuće prepušten je voditeljima timova koji određuju što je za njegovu grupu najpraktičnije. Moguće su sve kombinacije, odnosno da si timovi sami organiziraju kako im je najpraktičnije. Svi veći sastanci moraju biti virtualni. Ne preporučuju se 60-minutni sastanci tijekom ručka kao ni nakon 17 sati.
- Na inicijalni poziv poslodavca za izmjene Kolektivnog ugovora u društvima INA Grupe, zbog objektivno teškog stanja u kompaniji, reprezentativni sindikati pristali su na privremeno smanjivanje radničkih prava radi očuvanja što većeg broja radnih mjesta. Dodaci kolektivnim ugovorima, u povodu izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti COVID-19, sadrže privremeno ukidanje ili smanjivanje pojedinih materijalnih prava zaposlenika te promjenu rokova izdavanja obavijesti radniku o rasporedu ili o promjeni rasporeda radnog vremena, kao i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.
- Potpisanim Dodatkom III. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike odgađa se ranije dogovoreno uvećanje osnovice za obračun plaće (dva plus dva posto), tako da će se početi primjenjivati od 1. siječnja 2021. godine. U 2020. godini regres će se isplatiti kao i prethodne godine, a i jubilarne nagrade bit će isplaćene svima koji ostvaruju pravo na nju tijekom 2020. godine.
- Reprezentativni sindikati i poslodavci pojedinih poduzeća u Zračnoj luci Zagreb potpisali su dodatak Kolektivnom ugovoru prema kojem se odgađa isplata ili smanjuju iznosi uskrasnog poklona kao i jubilarne i nagrade za poslovne rezultate. Osim toga, uvodi se pojam „neaktivni“ sati, koji predstavljaju oslobođenje od radne obveze u slučajevima kad nije moguće organizirati redovan rad uz naknadu plaće u iznosu od 70 % vrijednosti pune satnice. Poslodavac se obvezuje da neće otpuštati radnike kao tehnološki višak te će ponuditi produljenje svih ugovora o radu na određeno koji ističu. Lipik Glas d.o.o. za proizvodnju stakla sklopio je sa Sindikatom EKN-a Hrvatske Sporazum o privremenom skraćivanju radnog vremena na razini poslodavca. Prema Sporazumu se, među ostalim, raspored skraćenog radnog vremena utvrđuje tjednim rasporedom po pojedinim fazama proizvodnje i službama te radnicima različito, ovisno o vrsti i količini poslova koji se obavljaju.
- Hrvatska udruga poslodavaca, Udruga ugostiteljstva i turizma i reprezentativni sindikati potpisali su sporazum kojim se odgađa povećanje minimalne bruto plaće i

uvodi mogućnost da radnik, za razdoblje kada ne radi prema odluci poslodavca, ima pravo na naknadu plaće u iznosu od najmanje 50 % njegove osnovne plaće. Ako bi navedeni iznos bio niži od minimalne plaće propisane Uredbom o minimalnoj plaći, radnik ima pravo na iznos u visini minimalne plaće.

PREPORUKE I SAVJETI ZA SOCIJALNE PARTNERE

Najizraženije obilježje gospodarskih uvjeta je podjela industrijskog svijeta na dva suprotstavljena tabora: poslodavce i radnike. Iako krajnji interesi rada i kapitala mogu biti identični, kao što su to očuvanje i unaprjeđenje tvrtke i osiguranje zaposlenosti, njihovi su neposredni kratkoročni interesi antagonistički, kao što to neizbježno mora biti u slučaju kupaca i prodavača istog proizvoda ili usluge. Kupci nastoje kupiti proizvod po što nižoj cijeni, dok prodavači za njega pokušavaju dobiti što je moguće više novca. Dok radnici nastoje ostvariti što veće plaće i što bolje radne uvjete koji neizbježno stvaraju dodatne troškove poslodavcima, poslodavci pokušavaju svoje zaposlenike platiti što je moguće manje i pružiti im radne uvjete koji ne stvaraju dodatne troškove. Dok su u prošlosti njihovi odnosi često bili jako suprotstavljeni, razvojem industrijskih odnosa obje su strane postale svjesne potrebe za suradnjom i kompromisom, što je posebno važno u iznimnim okolnostima kao što je sadašnja pandemija bolesti COVID-19.

Pritom je za pregovore i suradnju nužna razmjerno visoka razina međusobnog povjerenja, kako bi se postigli željeni ciljevi. Povjerenje se dugo stvara i njeguje, ali se lako gubi pa obje strane moraju biti itekako pozorne u svom ponašanju kako ga ne bi ugrozile. Stoga je korisno razmisliti o savjetima i mjerama koje sindikati i poslodavci mogu primijeniti u sadašnjim složenim uvjetima. Gotovo da nije potrebno podsjećati kako je važno stalno raditi na jačanju međusobnog povjerenja socijalnih partnera i snaženju socijalnog dijaloga. To je ključno u sadašnjim uvjetima koji od svih poslodavaca i zaposlenika traže pojačane napore i rješavanje dosad neviđenih opasnosti koje ugrožavaju zdravlje i život građana.

Na brojnim mrežnim stranicama – poput one Europske konfederacije sindikata ([European Trade Union Confederation](#) – ETUC), nacionalnih sindikata poput Saveza britanskih sindikata ([Trade Union Congress](#)) ili na Europskom udruženju poslodavaca [BUSINESSEUROPE](#) – dostupni su vrlo korisni pregledi stanja i savjeti za članove sindikata i udruženja poslodavaca o tome kako se ponašati u uvjetima bolesti COVID-19. Savjeti se, naravno, razlikuju ovisno o državi i tamošnjoj vladavini prava, epidemiološkoj situaciji vezanoj uz koronavirus, ideološkim razlikama, snazi i organiziranosti socijalnih partnera te o razvijenosti kolektivnog pregovaranja.

Tako ETUC detaljno pruža informacije o mjerama koje su različite zemlje provodile u ublažavanju posljedica krize, ali ima i prilog o [očuvanju ljudskih prava](#) u ovakvim speci-

fičnim uvjetima. Odabir između očuvanja ljudskih prava i zdravlja zapravo je posve pogrešan izbor. Zaposleni mogu i trebaju imati mogućnost očuvanja i ljudskih prava i zdravlja. Osnaživanjem građana, ponajviše pružanjem pravodobnih i točnih informacija, može se mnogo učiniti da građani štite svoje zdravlje i pomažu zaustavljanju širenja epidemije. Motivirano i dobro informirano stanovništvo uglavnom je daleko moćnije i učinkovitije od prisile nad neinformiranom populacijom. Takvo ponašanje vlasti također pomaže građanima kod odlučivanja hoće li vjerovati znanstvenim podacima i zdravstvenim stručnjacima ili posve neutemeljenim teorijama zavjere.

Čini nam se kako je to posebno važno u uvjetima uvijek prikrivene mogućnosti ograničavanja ljudskih prava, koja može biti posebno naglašena u uvjetima COVID-19. Stoga donosimo nekoliko najvažnijih preporuka i savjeta koje je ETUC usvojio zajedno s poslodavcima kako bi se očuvala ta važna civilizacijska tekovina, a koje smo prilagodili uvjetima trenutne pandemije.

- U provođenju politike zasnovane na socijalnom dijalogu, nacionalnom radnom zakonodavstvu i međunarodnim standardima rada, potrebno je sustavno pratiti i primjenjivati iskustva dobre prakse.
- Potrebno je zaposlene redovito i pravodobno informirati o odlukama i savjetima odgovornih državnih tijela, od središnje do lokalne vlasti.
- Mjere podrške i zaštite na radnom mjestu moraju biti dostupne svima, bez diskriminacije, tako da ih radnici znaju, razumiju i da se mogu njima koristiti bez nelagode.
- Važno je osigurati mjere podrške za sve jer sigurnost i zdravlje svih ovise o stanju i zdravlju svakog pojedinca.
- Važno je organizirati uvjete rada koji omogućavaju i olakšavaju pomirenje i usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza.
- Treba pravodobno uključivati socijalne partnere u oblikovanje, donošenje, praćenje i evaluaciju mjera vezanih uz ublažavanje posljedica pandemije bolesti COVID-19.

Zaključno, Hrvatska i nema baš dugotrajnu i snažnu tradiciju i kulturu kolektivnog pregovaranja, a kako smo naveli, povjerenje i suradnja među socijalnim partnerima nisu baš na zavidnoj razini. Socijalno partnerstvo ne smije se smatrati formalnom obvezom koju socijalni partneri trebaju samo obaviti kao zadanu zadaću; ono, prema iskustvima više zemalja i navedenim primjerima iz Hrvatske, zaista može biti velika pomoć u prevladavanju teških trenutaka za gospodarstva i društva u cjelini.

O AUTORU

Predrag Bejaković doktorirao je na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu i radi u Institutu za javne financije u Zagrebu. Područje njegovog interesa su tržište rada, socijalna politika, gospodarski razvoj i obrazovanje.

IMPRESUM

Izdavač:
Friedrich-Ebert-Stiftung,
Regionalni ured za Hrvatsku i Sloveniju,
Praška 8 | HR 10000 Zagreb | Croatia

Za izdavača: Türkan Karakurt,
tuerkan.karakurt@fes.hr

www.fes.hr

Komercijalna upotreba svih medija koje izdaje
Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) nije dopuštena bez
prethodne suglasnosti FES-a.

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U UVJETIMA COVID-19



Potrebno je zaposlene redovito i pravodobno informirati o odlukama i savjetima odgovornih državnih tijela, od središnje do lokalne vlasti.



Važno je osigurati mjere podrške za sve jer sigurnost i zdravlje svih ovise o stanju i zdravlju svakog pojedinca.



Treba pravodobno uključivati socijalne partnere u oblikovanje, donošenje, praćenje i evaluaciju mjera vezanih uz ublažavanje posljedica pandemije bolesti COVID-19.

Daljne informacije o ovoj temi možete dobiti na:
www.fes.hr