

KVALITETA

SOCIJALNOG

DIJALOGA

U PROVEDBI

ZAŠTITE

ZDRAVLJA

I SIGURNOSTI

NA RADU



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDovi



EUROPSKI
FOND
ZA
RAST
I
POTENCIJAL

Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost
Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića.



KVALITETA

SOCIJALNOG DIJALOGA

U PROVEDBI

ZAŠTITE ZDRAVLJA

I SIGURNOSTI NA RADU

Ana Šijaković, Ivana Krišto, Cvetan Kovač, Hrvoje Kovač

Kutjevo, 2018.

IMPRESUM

KVALITETA SOCIJALNOG DIJALOGA U PROVEDBI ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

Nakladnik:

Nezavisni sindikat radnika u proizvodnji hrane i pića
(NSRPHP) – Kutjevo
tel: 034 315 025
www: nsrphp.hr

Za nakladnika: Vinko Jušić, predsjednik sindikata

Autori: Ana Šijaković, Ivana Krišto, Cvetan Kovač, Hrvoje Kovač

Lektor: Robert Posavec

Oblikovanje i tisak: ACT Printlab d.o.o., Čakovec

Naklada: 400 primjeraka

Priručnik je nastao u okviru projekta „Zaštita na radu – prilika i izazov u socijalnom dijalogu“.

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda. Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića.

Prava korištenja:

Cjelokupan sadržaj dostupan je za uporabu u nekomercijalne svrhe. Korisnici smiju kopirati i distribuirati, mijenjati i nadograđivati materijal uz obvezu navođenja izvora.

ISBN 978-953-48221-0-4

CIP zapis dostupan je u računalnom katalogu Gradske i sveučilišne knjižnice u Osijeku pod brojem 141011073

Nezavisni sindikat radnika u proizvodnji hrane i pića

Kutjevo, 2018.

PREGOVOR

Vinko Jušić,

predsjednik Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića

Posebno me veseli što mi je kao predsjedniku Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića (NSRPHP) pripala čast da vas svojim predgovorom uvedem u ovu publikaciju. Vjerujem da svojim naslovom „Kvaliteta socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu“ zvuči obećavajuće za sve one koji su zainteresirani za socijalni dijalog i suradnju njegovih dionika (i na strani poslodavca i na strani radnika), a posebno za one koji su članovi sindikata i djeluju u radničkim vijećima ili su povjerenici radnika za zaštitu na radu jer je socijalni dijalog svima njima glavni alat u zaštiti prava radnika i poboljšavanju uvjeta rada.

Rezultate provedenog istraživanja objedinjene u publikaciju „Kvaliteta socijalnog dijaloga u zaštiti na radu“ predstaviti ćemo na okruglom stolu. Publikaciju ćemo podijeliti sudionicima istraživanja, a ista će se i nakon završetka projekta koristiti kao osnova za uspostavu socijalnog dijaloga te predlaganje aktivnosti čiji će cilj biti osnažiti provedbu mjera zaštite na radu. Na osnovu rezultata istraživanja prikazanih u ovoj publikaciji i stručnih promišljanja autorskog tima nastao je „Priručnik za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu“ kao dodatni alat i pomoć za učinkovito djelovanje povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Valja napomenuti da je „Priručnik za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu“ prije svega stručna knjiga od koristi ne samo povjerenicima radnika za zaštitu na radu već i svim članovima sindikata, svim radnicima i poslodavcima te brojnim drugim subjektima koji su izravno ili neizravno u vezi s djelovanjem povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Izdavanjem publikacija „Kvaliteta socijalnog dijaloga u zaštiti na radu“ i „Priručnika za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu“ završili smo jednu od aktivnosti projekta „Zaštita na radu – prilika i izazov u socijalnom dijalogu“ te uspješno priveli kraju istraživanje kvalitete socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu za bolje razumijevanje uloge, značaja i zastupljenosti dionika socijalnog dijaloga (i na strani poslodavca i na strani radnika) u radu tijela za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu na svim razinama.

Darko Maras, koordinator, i

Željko Jurić, voditelj Projekta „Zaštita na radu – prilika i izazov u socijalnom dijalogu“

Problemi i izazovi s kojima se zajedno sa socijalnim partnerima svakodnevno susrećemo povezani su s nedovoljnim i često neučinkovitim socijalnim dijalogom o pitanjima važnima za zdravlje radnika i sigurnost na radu, nerazumijevanjem uloge i obaveza povjerenika radnika za zaštitu na radu, ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu i sindikalnih povjerenika. Problem također predstavljaju i nedovoljno razvijeni stručni kapaciteti povjerenika radnika za zaštitu na radu, sindikalnih povjerenika, članova radničkih vijeća i ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu za provedbu socijalnog dijaloga o pitanjima važnima za zdravlje radnika i sigurnost na radu te neučinkovita provedba mjera zaštite na radu.

Za uspješnu realizaciju provedenog istraživanja sve pohvale idu i našim sindikalnim povjerenicima i aktivistima, radnicima te članovima Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića i članovima Nezavisnog sindikata „Socijalna pravda“, kao i ostalim sindikatima uključenima u sindikalnu središnjicu Nezavisni hrvatski sindikati. Posebice zahvaljujemo gospođi Vedrani Gado iz Hrvatske udruge poslodavaca – Regionalni ured Osijek i članicama Hrvatske udruge poslodavaca koji svoje djelatnosti obavljaju na području Slavonije i Baranje, gospođi Dijani Fazlić iz Tecum viva d.o.o., te gospodinu Ibri Fazliću iz Marant d.o.o., koji su u svakom trenutku bili potpora i pomoć u provedbi istraživanja.

Posebno smo zadovoljni i zahvalni članicama i članovima projektnog istraživačkog tima Ani Šijaković, Cvetanu Kovaču, Ivani Krišto i Hrvoju Kovaču, koji su pokazali visoku razinu znanja, sposobnosti i zalaganja prilikom uspješnog planiranja, organiziranja i provedbe istraživanja kroz ovu projektnu aktivnost.

Vedrana Gado, HUP Regionalni ured Osijek

HUP je osnovan 1993. godine kao dobrovoljna, neprofitna i neovisna udruga poslodavaca koja štiti i promiče prava i interese svojih članova. Danas broji preko šest tisuća članova, tvrtki koje zapošljavaju gotovo pola milijuna radnika te ostvaruju gotovo dvije trećine realnog BDP-a. Članice HUP-a su male, srednje i velike kompanije s područja svih gospodarskih djelatnosti. HUP djeluje preko svojih 30 udruga koje pokrivaju većinu gospodarskih djelatnosti, a to su: HUP - Udruga drvne i papirne industrije, HUP - Udruga elektroindustrije, HUP - Udruga energetike, HUP - Udruga financijskog poslovanja, HUP - Udruga humanitarnog razminiranja, HUP - Udruga industrije nemetala, građevinskog materijala i rudarstva Hrvatske, HUP - Udruga informatičke i komunikacijske djelatnosti, HUP - Udruga geodetsko-geo informatičke struke, HUP - Udruga kemijske industrije, HUP - Udruga liječnika poslodavaca u ugovornom odnosu, HUP - Udruga ljekarnika, HUP - Udruga malih i srednjih poduzetnika, HUP - Udruga metalne industrije, HUP - Udruga nautičkog sektora, HUP - Udruga novinskih izdavača, HUP - Udruga poslodavaca graditeljstva, HUP - Udruga poslodavaca u obrazovanju, HUP - Udruga poslodavaca u šumarstvu, lovstvu i pratećim djelatnostima, HUP - Udruga developera, HUP - Udruga prehrambene industrije i poljoprivrede, HUP - Udruga privatnih poliklinika, bolnica, lječilišta i ustanova za zdravstvenu skrb, HUP - Udruga proizvođača lijekova, HUP - Udruga prometa, HUP - Udruga tekstilne i kožne industrije, HUP - Udruga trgovine, HUP - Udruga ugostiteljstva i turizma, HUP - Udruga zaštitarske djelatnosti, HUP - Udruga zdravstvene njege, rehabilitacije i socijalne skrbi, HUP - Udruga grafičara i nakladnika, HUP - Udruga profesionalaca za fondove Europske unije.

HUP preko svojih granskih udruga osigurava članovima usko specijaliziranu pomoć u vidu pravnih savjeta, poslovnih kontakata, informiranja o aktualnostima u hrvatskom gospodarstvu i zakonodavstvu, organiziranja događanja i edukacije, izvansudsko rješavanje sporova, pomaže u kontaktima s predstavnicima državnih i lokalnih vlasti, otvaranju poslovnih mogućnosti i suradnje s domaćim i inozemnim partnerima. HUP od 1994. godine sudjeluje u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća na nacionalnoj razini kao najvišeg oblika tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj te sudjeluje kao partner u raznim projektima.

Glavni razlog ulaska HUP-a u projekt „Jačanje socijalnog dijaloga: Zaštita na radu-izazov ili prilika?“ jest ostvarivanje što bolje suradnje s radnicima i predstavnicima vlasti na području zaštite na radu kako bi se ostvario što veći napredak na području zdravlja i uvjeta rada, a samim time i prosperitet društva. HUP kao neovisni predstavnik poslodavaca, stupanjem na snagu Zakona o radu iz 1996. godine, dobiva legitimno pravo na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora čime neposredno utječe na uvjete rada i dijalog između poslodavaca i radnika. Osnivanjem regionalnih ureda u Rijeci, Osijeku, Splitu i Varaždinu organizirana je snažna mreža poduzetnika koja pokriva sve županije putem svojih 30 granskih udruga koje zastupaju specifične interese različitih gospodarskih grana. Obzirom da se ovaj projekt provodi na području četiri slavonske županije, u njegovoj je realizaciji kao predstavnik strane HUP-a sudjelovao **HUP Regionalni ured Osijek**. Regionalni ured Osijek započeo je s radom 1996. godine. Obuhvaća područje pet slavonskih županija: Osječko-baranjsku (159 članova), Vukovarsko-srijemsku (40 članova), Brodsko-posavsku (35 članova), Požeško-slavonsku (16 članova) i Virovitičko-podravsku županiju (22 člana). Ukupno ima 272 člana koji zapošljavaju trećinu ukupno zaposlenih s područja istočne regije RH. Najveće kompanije s područja četiri slavonske županije članice su HUP-a.

HUP je od početaka svog osnivanja stvarao nove vrijednosti, poticao zapošljavanje ljudi u raznim sektorima, utjecao na rad Vlade RH, upozoravao na aktualne probleme u društvu te je otvorio nove perspektive u pojedinim gradovima i županiji. HUP je prepoznao važnost ovog projekta u jačanju dijaloga između svih predstavnika društva s područja zaštite na radu, ali i želje da se u vremenu krize, koja je posebno pogodila istočnu regiju RH, stvore bolji uvjeti rada za svakog radnika i prebrode problemi u poslovanju s kojima se susreću svi poduzetnici.

Ana Šijaković,
voditeljica tima za istraživanje

Socijalni dijalog je temelj europske socijalne politike i pomaže stvaranju dostojanstvenih radnih uvjeta svih radnika, unapređenju radnog zakonodavstva te razvoju socijalnog partnerstva kao alata za ostvarivanje svima zajedničkih ciljeva poput otvaranja novih radnih mjesta, razvoja boljeg životnog standarda i gospodarskog rasta. Unatoč relativno visokom postotku pokrivenosti industrijskih odnosa kolektivnim ugovorima, učinak bipartitnog socijalnog dijaloga na reguliranje industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj je i dalje upitan zbog ograničenog sadržaja i slabe provedbe načela bipartitnog dijaloga. Utjecaj tripartitnog socijalnog dijaloga na donošenje politika u Republici Hrvatskoj je nedovoljan zbog ograničenih institucionalnih i stručnih kapaciteta socijalnih partnera, nerazvijene kulture dijaloga u javnoj upravi i neujednačenog razvoja socijalnog dijaloga na lokalnoj razini.

Istraživanje je provedeno tijekom lipnja, srpnja i kolovoza 2018. godine, a proveo ga je istraživački tim u sastavu: dr. sc. Ivana Krišto, Cvetan Kovač i Hrvoje Kovač, kojima se zahvaljujem na izvrsnoj suradnji i doprinosu na uspješnoj provedbi istraživanja i obradi podataka.

SADRŽAJ:

1.	UVOD	11
1.1.	O projektu "Zaštita na radu - prilika i izazov u socijalnom dijalogu"	12
1.1.1.	Europski socijalni fond	13
1.1.2.	Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.	13
1.2.	Jačanje socijalnog dijaloga - faza III	14
1.3.	Zaštita na radu - prilika i izazov u socijalnom dijalogu	14
2.	SOCIJALNI DIJALOG U ZAŠTITI NA RADU	17
2.1.	Što je socijalni dijalog?	18
2.2.	Funkcioniranje i prednosti socijalnog dijaloga	19
2.3.	Preduvjeti funkcioniranja socijalnog dijaloga	20
2.4.	Prednosti i izazovi socijalnog dijaloga	21
2.5.	Nacionalni socijalni dijalog	22
2.6.	Socijalni dijalog i partnerstvo u Republici Hrvatskoj	23
2.6.1.	Radničko vijeće	24
2.6.2.	Povjerenik radnika za zaštitu na radu	24
2.6.3.	Odbor za zaštitu na radu	25
2.6.4.	Nacionalno vijeće za zaštitu na radu	27
3.	ISTRAŽIVANJE KVALITETE SOCIJALNOG DIJALOGA U PROVEDBI ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU	28
3.1.	Cilj i metodologija istraživanja	29
3.2.	Rezultati istraživanja	30
3.2.1.	Profil ispitanika	30
3.2.2.	Pozicija ispitanika u poslovnoj organizaciji	31
3.2.3.	Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu i sjedištu poslovne organizacije	32
3.2.4.	Sjedište poslovne organizacije i mjesto rada ispitanika	32
3.2.5.	Organizacija i broj zaposlenih u poslovnoj organizaciji	34
3.2.6.	Praktična primjena odredbi Zakona o zaštiti na radu	35
3.2.7.	Socijalni dijalog unutar poslovne organizacije	46
4.	RASPRAVA	66
5.	ZAKLJUČCI	77
6.	LITERATURA	82
	BILJEŠKA O AUTORIMA	84

KAZALO SLIKA:

Slika 1.	Raspodjela ispitanika po životnoj dobi	30
Slika 2.	Pozicija ispitanika u poslovnoj organizaciji	31
Slika 3.	Glavno sjedište poslovne organizacije ispitanika	33
Slika 4.	Mjesto rada ispitanika prema županiji	34
Slika 5.	Održavanje sjednica odbora za zaštitu na radu	37
Slika 6.	Stanje zaštite na radu	38
Slika 7.	Ocjena stanja zaštite na radu prema funkcijama ispitanika	39
Slika 8.	Procjena rizika prema funkcijama ispitanika	40
Slika 9.	Obavješćivanje i savjetovanje	42
Slika 10.	Obavješćivanje i savjetovanje prema funkcijama ispitanika	42
Slika 11.	Zdravstveni pregledi radnika	43
Slika 12.	Promocija zdravlja	44
Slika 13.	Edukacije u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu	45
Slika 14.	Uznemiravanje i spolno uznemiravanje	45
Slika 15.	Osobna zaštitna sredstva	46
Slika 16.	Funkcije ispitanika koji nisu upoznati s postojanjem Kolektivnog ugovora	47
Slika 17.	Prijenos informacija od strane predstavnika radnika	50
Slika 18.	Prijenos informacija od strane ovlaštenika poslodavca	50
Slika 19.	Realizacija sastanaka sa socijalnim partnerima	52
Slika 20.	Vrste socijalnog dijaloga	53
Slika 21.	Vrste socijalnog dijaloga prema funkcijama ispitanika	53
Slika 22.	Odgovornost za socijalni dijalog prema funkcijama ispitanika	55
Slika 23.	Uloga radničkog predstavnika u aktivnostima vezanima za zaštitu na radu	56
Slika 24.	Uključenost radničkog predstavnika u aktivnosti zaštite na radu po funkcijama ispitanika	56
Slika 25.	Poznavanje djelokruga rada u području zaštite na radu od strane radničkog predstavnika	57
Slika 26.	Poznavanje djelokruga rada u području zaštite na radu od strane radničkog predstavnika	58
Slika 27.	Uloga povjerenika radnika prema skupinama ispitanika	59
Slika 28.	Sloboda u obraćanju radničkom predstavniku	60

Slika 29.	Angažman radničkog predstavnika nakon zaprimljenog upita	61
Slika 30.	Suradnja s radničkim predstavnikom u unapređivanju sustava zaštite na radu	61
Slika 31.	Suradnja sa stručnjakom zaštite na radu u unapređivanju sustava zaštite na radu	62
Slika 32.	Suradnja s predstavnikom poslodavca u unapređivanju sustava zaštite na radu	63
Slika 33.	Prijedlozi za jačanje socijalnog dijaloga u području zaštite na radu	64
Slika 34.	Prijedlozi za jačanje socijalnog dijaloga u području zaštite na radu po skupinama ispitanika	65

KAZALO TABLICA:

Tablica 1.	Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu	32
Tablica 2.	Veličina poslovne organizacije prema broju zaposlenih	35
Tablica 3.	Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu	35
Tablica 4.	Osnivanje odbora za zaštitu na radu	36
Tablica 5.	Procjena rizika	40
Tablica 6.	Dostupnost internih akata poslodavca o zaštiti na radu	41
Tablica 7.	Dostupnost radničkog predstavnika	48
Tablica 8.	Dostupnost predstavnika poslodavca	48
Tablica 9.	Povratne informacije od strane radničkog predstavnika	51
Tablica 10.	Povratne informacije od strane predstavnika poslodavca	51
Tablica 11.	Odgovornost za socijalni dijalog	54
Tablica 12.	Uloga povjerenika u provedbi zaštite na radu	59
Tablica 13.	Struktura aktivnih pravnih osoba prema oblicima vlasništva, stanje 31. prosinca 2017. u promatranim županijama	69

UVOD

1

Zaštita na radu prvo je područje uređeno industrijskim zakonodavstvom u europskim zemljama. Zbirka propisa o zaštiti na radu kojom se jasno utvrđuju prava i obveze svih strana u procesu ključan je element našeg socijalnog modela. Ključna načela o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu temelje se na:

- prevenciji; redosljedu prednosti preventivnih mjera
- odgovornosti poslodavaca; socijalnom dijalogu i sudjelovanju radnika u odlučivanju
- stalnom unapređenju te multidisciplinarnim preventivnim službama s cjelovitim pristupom radu.

U području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu suočavamo se s brojnim promjenama. One uključuju demografske promjene, starenje radno sposobnog stanovništva te nove trendove u zapošljavanju, kao i povećavanje broja samozaposlenih osoba, vanjskih pružatelja usluga te porast broja radnih mjesta u malim i srednjih poduzećima.

U svakom slučaju, poslodavac je odgovoran za osiguravanje dobrih uvjeta rada. Kod primjene propisa iz područja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, obveza je poslodavca spriječiti ili na najmanju moguću mjeru svesti broj nesreća na radu te profesionalnih oboljenja i ozljeda. Premda vlasnici poduzeća vole riskirati, za uspjeh u poslovanju potrebno je dobro upravljanje informacijama da bi se mogle donijeti prave odluke.

1.1. O PROJEKTU „ZAŠTITA NA RADU - PRILIKA I IZAZOV U SOCIJALNOM DIJALOGU“

Pomanjkanje učinkovite sigurnosti i zaštite zdravlja na radu dovodi do odsutnosti s radnog mjesta radi ozljeda na radu, profesionalnih oboljenja i bolesti vezanih uz rad. Ovo ima negativan učinak na radnu snagu, ali isto tako negativno utječe i na gospodarstvo u cjelini. Ogromni troškovi do kojih dovode takve ozljede na radu zapreka su gospodarskom rastu jer se trošak prebacuje na sustave socijalne sigurnosti

1.1.1. Europski socijalni fond

Okvir za korištenje instrumenata kohezijske politike EU u Republici Hrvatskoj u razdoblju 2014.-2020. reguliran je Sporazumom o partnerstvu između Republike Hrvatske (RH) i Europske komisije (EK) za korištenje strukturnih i investicijskih fondova EU-a za rast i radna mjesta u razdoblju 2014.-2020. (dalje: Sporazum o partnerstvu). Sporazum o partnerstvu opisuje način na koji će RH pristupiti ispunjavanju zajedničkih ciljeva strategije Europa 2020, kao i nacionalnih ciljeva, uz pomoć sredstava iz proračuna EU koja su joj dodijeljena kroz višegodišnji financijski okvir za razdoblje 2014.-2020. godine.

1.1.2. Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.

Operativni program *Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.* (u nastavku OP ULJP) je plansko programski dokument u kojem se detaljno opisuju i razrađuju mjere i aktivnosti za učinkovitu provedbu i korištenje Europskog socijalnog fonda (u nastavku ESF), jednog od glavnih instrumenata EU usmjerenog na pružanje potpora za ulaganje u ljudski kapital i jačanje konkurentnosti europskog gospodarstva, a koji je usvojen Provedbenom odlukom EK od 17. prosinca 2014. godine C(2014)10150). Osnovni je cilj *Operativnog programa učinkoviti ljudski potencijali* pridonijeti rastu i zapošljavanju i jačanju socijalne kohezije u Hrvatskoj. Operativnim su programom razrađena ulaganja u četiri temeljna područja: zapošljavanje i tržište rada, socijalno uključivanje, obrazovanje i cjeloživotno učenje te potpora javnoj upravi. Aktivnosti financirane iz sredstava ESF-a pomažu ljudima da unaprijede svoje vještine i lakše se integriraju na tržište rada, usmjerene su na borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti te na poboljšanje učinkovitosti javne uprave.

1.2. JAČANJE SOCIJALNOG DIJALOGA - FAZA III

Socijalni dijalog je temelj europske socijalne politike i pomaže stvaranju dostojanstvenih radnih uvjeta svih radnika i radnica, unapređenju radnog zakonodavstva te razvoju socijalnog partnerstva kao alata za ostvarivanje svima zajedničkih ciljeva poput otvaranja novih radnih mjesta, razvoja boljeg životnog standarda i gospodarskog rasta. Unatoč relativno visokom postotku pokrivenosti industrijskih odnosa kolektivnim ugovorima, učinak bipartitnog socijalnog dijaloga na reguliranje industrijskih odnosa i dalje je nizak zbog ograničenog sadržaja i slabe provedbe načela bipartitnog dijaloga. Utjecaj tripartitnog socijalnog dijaloga na donošenje politika u RH slab je zbog ograničenih institucionalnih i stručnih kapaciteta socijalnih partnera, nerazvijene kulture dijaloga u javnoj upravi i neujednačenog razvoja socijalnog dijaloga na lokalnoj razini. *Jačanje socijalnog dijaloga - faza III* bio je treći poziv u nizu u posljednjih nekoliko godina kojim je predviđeno financiranje aktivnosti s jasnim doprinosom u rješavanju opisanih potreba i identificiranih problema pri razvoju socijalnog dijaloga.

Poziv na dostavu projektnih prijedloga *Jačanje socijalnog dijaloga - faza III* bio je usmjeren na povećanje učinkovitosti, održivosti rezultata i kontinuiteta socijalnog dijaloga u RH. Poseban naglasak *Poziva* bio je na unapređenju kvalitete socijalnog dijaloga kroz razvoj i jačanje administrativnih i stručnih kapaciteta socijalnih partnera na međunarodnoj, nacionalnoj, regionalnoj, lokalnoj i sektorskoj razini.

1.3. ZAŠTITA NA RADU - PRILIKA I IZAZOV U SOCIJALNOM DIJALOGU

Ovaj je projekt rezultat iskazanog interesa socijalnih partnera: *Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića* (u nastavku NSRPHP), *Nezavisnog sindikata "Socijalna pravda"* (u nastavku Nssp), *Nezavisnih hrvatskih sindikata* (u nastavku NHS), *Hrvatske udruge poslodavaca* (u nastavku HUP), Brodsko-posavske županije (BPŽ) i Požeško-slavonske županije (PSŽ) za jačim socijalnim dijalogom o pitanjima važnima za zaštitu na radu.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu u 2017. godini u RH prijavljeno je 17 768 ozljeda na radu, dok je stopa prijavljenih ozljeda na radu na 1000 radnika na razini Hrvatske u 2017. godini bila 13,01.

Uz ozljede na radu koje su mogle biti spriječene učinkovitijom provedbom preventivnih mjera sukladno pravilima zaštite na radu, problemi i izazovi s kojima se zajedno s partnerima svakodnevno susrećemo povezani su s nedovoljnim i često neučinkovitim socijalnim dijalogom o pitanjima važnima za zdravlje radnika i sigurnost na radu, zatim s nerazumijevanjem uloge i obveza povjerenika radnika za zaštitu na radu, kao i ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu i sindikalnih povjerenika. Problem također predstavljaju i nedovoljno razvijeni stručni kapaciteti povjerenika radnika za zaštitu na radu, sindikalnih povjerenika i članova radničkih vijeća za provedbu socijalnog dijaloga o pitanjima važnima za zdravlje radnika i sigurnost na radu te neučinkovita provedba mjera zaštite na radu. Ovim se projektom želi istražiti kvaliteta socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radi boljeg razumijevanja uloge, značaja i zastupljenosti dionika socijalnog dijaloga u radu tijela za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu na svim razinama. Projektom se također žele unaprijediti znanja i vještine dionika važnih za osnaženje socijalnog dijaloga iz zaštite na radu te u konačnici ojačati razmjena iskustva i najboljih praksi za kvalitetniji i snažniji socijalni dijalog o pitanjima važnima za zdravlje i sigurnost radnika. Ciljana skupina projekta su sindikalni povjerenici, povjerenici radnika za zaštitu na radu, članovi radničkih vijeća NSRPHP, NSSP, NHS (uključivo i sindikata uključenih u NHS) koji imaju članstvo na području Slavonije, ovlaštenici poslodavca za zaštitu na radu i poslodavaca uključenih u HUP koji posluju na području Slavonije te predstavnici Brodsko-posavske županije i Požeško-slavonske županije. Tijekom 18 mjeseci trajanja projekta provest će se 5 aktivnosti tijekom kojih će se poboljšati interni kapaciteti i stručnost u području partnerstva i socijalnog dijaloga ukupno 25 socijalnih partnera.

Provedbom projektnih aktivnosti očekuje se ostvarivanje rezultata vezanih za kvalitetu socijalnog dijaloga u provedbi zaštite na radu. Istraživački tim sastavljen od djelatnika Hrvatske udruge poslodavaca, članova Nezavisnog sindikata u proizvodnji hrane i pića te četiri nezavisna stručnjaka zaštite na radu pripremio je i proveo istraživanje na uzorku od 603 sudionika. Tim je pripremio i objavio publikaciju "Kvaliteta

socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu” s rezultatima istraživanja i zaključcima te “Priručnik za praktični rad povjerenika radnika za zaštitu na radu” sa savjetima iz prakse.

Provedbom projekta “Zaštita na radu - prilika i izazov u socijalnom dijalogu” očekuje se dugoročan utjecaj na budući rad i postignuća sindikalnih povjerenika, povjerenika radnika za zaštitu na radu, ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu, članova radničkih vijeća i predstavnika tijela uprave i samouprave koji će kao dionici socijalnog dijaloga tijekom i nakon završetka projektnih aktivnosti, sudjelovati u socijalnom dijalogu o pitanjima zaštite na radu važnima za radnike prijavitelja i partnera ali i radnike poslodavaca udruženih u HUP i članove sindikata udruženih u NHS koji djeluju na području Slavonije. Rezultati istraživanja bit će prezentirani na okruglom stolu kroz publikaciju “Kvaliteta socijalnog dijaloga u zaštiti na radu” i distribuirani sudionicima istraživanja, dok će se publikacija i nakon završetka projekta koristiti kao temelj za uspostavu socijalnog dijaloga te predlaganje aktivnosti kojima će cilj biti osnaživanje provedbe mjera zaštite na radu. Svi sadašnji, ali i budući dionici socijalnog dijaloga moći će koristiti “Priručnik za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu” kao učinkovit alat za pokretanje inicijativa za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti radnika te definiranje učinkovitijih mjera zaštite na radu, učinkovitije korištenje sredstava rada i osobnih zaštitnih sredstava, a samim tim i smanjenje broja ozljeda na radu.

SOCIJALNI

DIJALOG

U ZAŠTITI

NA RADU

2

2.1. ŠTO JE SOCIJALNI DIJALOG?

Definicija *Međunarodne organizacije rada* (u nastavku MOR) kaže da socijalni dijalog obuhvaća: „sve vrste pregovora, savjetovanja ili jednostavno razmjene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika ili između samih socijalnih partnera o pitanjima od zajedničkog interesa vezanima uz ekonomsku i socijalnu politiku. Može postojati kao tripartitni proces, pri čemu je vlada službena strana u dijalogu ili ga mogu činiti bipartitni odnosi između radnika i uprave (tj. sindikata i udruga poslodavaca), sa ili bez izravne uključenosti vlade. Procesi socijalnog dijaloga mogu biti neformalni ili institucionalizirani, a često su kombinacija toga dvoga. Može se voditi na nacionalnoj, regionalnoj ili na razini poduzeća. Može biti međusektorski, sektorski ili njihova kombinacija.“

Kao što je vidljivo iz ove definicije, mogući su različiti oblici socijalnoga dijaloga, uključujući kolektivno pregovaranje, ali i ostale oblike pregovora, savjetovanja i komuniciranja između socijalnih partnera i vlade. Za razliku od tih oblika, interne pravilnike poduzeća, kao jednostrane akte, ne treba smatrati oblicima socijalnog dijaloga.

Jačanje socijalnog dijaloga jedan je od četiri ključna strateška cilja MOR-a usmjerena promicanju dostojanstvenog rada za sve radnike i radnice u svijetu, a koji uz socijalni dijalog također obuhvaćaju radne standarde, temeljna načela i prava na radu, otvaranje novih radnih mjesta koja će muškarcima i ženama pružiti sigurnost i dostojanstvo te i učinkovitu socijalnu zaštitu¹.

Socijalni dijalog također je dio europskoga socijalnog modela s obzirom da: „odražava demokratsko načelo (uključeno u članak 11. Ugovora o Europskoj uniji – UEU) da reprezentativne udruge trebaju biti u mogućnosti objaviti svoje stavove, da se s njima savjetuje i da vode dijalog s javnim vlastima“, i da bi radnici i poslodavci trebali biti „uključeni u odlučivanje o pitanjima koja usko utječu na njih“².

Dodatnu legitimaciju tih načela moguće je izvesti iz Povelje o temeljnim

¹ Vidi: Socijalni dijalog – Priručnik za sindikalnu edukaciju, ISBN 978-92-9049-665-6, International Training Centre of the International Labour Organization, 2012.

² Vidi: UEU2010/C 083/01 Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union

pravima Europske unije koja uključuje pravo radnika na obavješćivanje i savjetovanje unutar poduzeća, kao i pravo na kolektivno pregovaranje i kolektivne akcije (članak 27. i 28.)³.

Konvencije i preporuke MOR-a koje su najznačajnije za socijalni dijalog su *Konvencija br. 144* o tripartitnom savjetovanju uz odgovarajuću *Preporuku br. 152*; *Konvencija br. 87* o slobodi udruživanja i pravu na organiziranje i *Konvencija br. 98* o kolektivnom pregovaranju i pravu na organiziranje. Kao što je slučaj s tim konvencijama, jedna od temeljnih aktivnosti MOR-a u smislu podrške socijalnom dijalogu upravo je takvo utvrđivanje standarda.⁴ Povrh toga, tehnička pomoć, savjeti u formuliranju politika i osposobljavanje također su značajni, kao i izravna potpora socijalnim partnerima preko ureda MOR-a za radnike i za poslodavce.⁵

2.2. FUNKCIONIRANJE I PREDNOSTI SOCIJALNOG DIJALOGA

Ključni aspekt socijalnog dijaloga jest pristup zasnovan na socijalnom partnerstvu. Polazi se od pretpostavke da sindikati i udruge poslodavaca priznaju postojanje zajedničkog problema i obvezuju se na zajedničke akcije radi njegova rješavanja. Socijalni dijalog je alat izgradnje konsenzusa. Štoviše, u svojoj tripartitnoj inačici socijalnim partnerima (sindikata i udrugama poslodavaca) daje instrument utjecaja na odluke vlade i lobiranja za vlastite interese na političkoj razini.

MOR prepoznaje dvije najvažnije prednosti takvog dijaloškog pristupa: prvo, demokratizacija procesa stvaranja ekonomske i socijalne politike, i drugo, smanjenje socijalnih konflikata.⁶

Tripartitni socijalni dijalog shvaćen je kao participativan način demokratskog odlučivanja. Kao takav, on pridonosi legitimnosti postupaka države, kao i sindikata i udruga poslodavaca, koji imaju vlastite interese i

³ Vidi: Charter of Fundamental Rights of the European Union - CFR

⁴ Vidi: Social Dialogue, International Training Centre of the ILO, 2012.

⁵ Vidi: ILO Recommendation 152, Tripartite Consultation, 1976.

⁶ Vidi: Socijalni dijalog – Priručnik za sindikalnu edukaciju, International Training Centre of the International Labour Organization, 2012.

koristi od sudjelovanja u procesu donošenja odluka. I tripartitni i bipartitni oblik socijalnoga dijaloga slijede praktični, suradnički pristup radi postizanja zajedničkog razumijevanja problema, iznalaženja kompromisa i zajedničkih odgovora. Kao takav alat postizanja sporazuma i smanjenja broja sukoba, socijalni dijalog dragocjen je posebno tijekom razdoblja ekonomskih kriza i tranzicija.

Neke su to od najvažnijih mogućih koristi koje se pripisuju socijalnom dijalogu i njegovom pristupu partnerstvu. Međutim, takav suradnički pristup nije jedini mogući pristup u kontekstu industrijskih odnosa. Izbor između suradnje i sukoba strateški je izbor koji ovisi o konkretnoj situaciji i o problemima o kojima je riječ.⁷

2.3. PREDUVJETI FUNKCIONIRANJA SOCIJALNOG DIJALOGA

S obzirom na to da su institucije socijalnoga dijaloga „prirodno stanište“ socijalnih partnera, prvi preduvjeti njihovog odgovarajućeg funkcioniranja su demokratski temelji i zakonodavstvo koje omogućuje socijalni dijalog. Moraju postojati snažne i reprezentativne organizacije radnika i poslodavaca da bi kao akteri sudjelovali u procesu dijaloga. Štoviše, mora postojati neki zajednički interes i spremnost svih uključenih strana da stupe u takav suradnički i konstruktivni dijalog. U stvarnosti, međutim, ciljevi uključenih strana često su vrlo različiti. Nije uvijek moguće postići kompromis ili situaciju u kojoj su svi zadovoljni, a ponekad nema ni dovoljno spremnosti na dijalog, posebno kad je riječ o udrugama poslodavaca. U takvoj situaciji, ustrajanje sindikata na dijalogu neće nužno dovesti do uspjeha jer to znači traženje suradnje sa suprotnom stranom koja zapravo ne želi kompromise, već se bori za vlastite interese. Stoga je ključno pomno odabrati pitanja o kojima će se pregovarati u okviru socijalnoga dijaloga.⁸

Primjerice, socijalni dijalog je korisno započeti s područjima na kojima postoji određeni prostor za konsenzus i na kojima je moguće postići

⁷ Vidi: Stevis, Dimitris (2010.) „Međunarodni okvirni sporazum i globalni socijalni dijalog. Parametri i izgledi“. Ženeva, Međunarodni ured rada

⁸ Vidi: Social Dialogue, International Training Centre of the ILO, 2012.

male uspjehe. Neke od tema koje nisu toliko problematične mogu biti zaštita na radu, jednake mogućnosti i nediskriminacija ili pak osposobljavanje i cjeloživotno učenje.

Još jedan središnji i često problematični aspekt jest način na koji osigurati provedbu postignutih sporazuma. Prvo ključno pitanje s tim u vezi jest u kojoj mjeri je postignuti rezultat socijalnog dijaloga obvezujući za socijalne partnere? Funkcije dijaloga mogu se kretati od obavješćivanja i komuniciranja na površinskoj razini bez ikakve nužne obveze donošenja konkretnih politika do učinkovitih pregovora koji zadiru duboko u suštinu problema, s pravno obvezujućim ili neobvezujućim ishodima.

Na međunarodnoj razini konvencije MOR-a – usvojene kao rezultat tripartitnog socijalnog dijaloga između vlada, poslodavaca i sindikata – postaju pravno obvezujuće za one zemlje koje su ih ratificirale. Sve nove države članice i zemlje kandidatkinje EU ratificirale su svih osam temeljnih konvencija, kao i značajan broj ostalih konvencija MOR-a, iako se povremeno prijavljuju kršenja Odboru stručnjaka za primjenu konvencija i preporuka.⁹

2.4. PREDNOSTI I IZAZOVI SOCIJALNOG DIJALOGA

Glavna potencijalna korist socijalnog dijaloga kao instrumenta upravljanja nacionalnim industrijskim odnosima jest to što pronalaženjem kompromisa i zajedničkih rješenja može pomoći riješiti sukobe. Socijalni dijalog otvara prostor interakcijama i odlučivanju socijalnih partnera, dok sindikatima i udrugama poslodavaca daje priliku da preuzmu aktivnu, institucionaliziranu i priznatu ulogu u nacionalnom procesu donošenja politika, kroz autonomne sporazume ili tripartitni dijalog o vladinoj socijalnoj politici i politici tržišta rada.

⁹ Vidi: Socijalni dijalog – Priručnik za sindikalnu edukaciju, International Training Centre of the International Labour Organization, 2012.

Nacionalni sektorski i međusektorski dijalog važni su posebno u obliku kolektivnog pregovaranja kao sredstva za utvrđivanje minimalnih standarda uvjeta rada i zapošljavanja, ali i za izbjegavanje fragmentacije radne snage i konkurencije na temelju razlika u troškovima rada i radnih uvjeta.¹⁰

2.5. NACIONALNI SOCIJALNI DIJALOG

Najznačajniji oblik socijalnog dijaloga u jednoj zemlji jest kolektivno pregovaranje, koje podrazumijeva pregovore između sindikata i poslodavaca o plaćama i radnim uvjetima koji obično rezultiraju obvezujućim i provedivim kolektivnim ugovorom. No, postoje i razne druge vrste socijalnog dijaloga, od pregovora preko savjetovanja do razmjene informacija. Socijalni dijalog može se voditi na raznim razinama: na nacionalnoj, sektorskoj, na razini poduzeća ili pogona. Nadalje, može biti bipartitnog oblika samo između sindikata i poslodavaca, ali i tripartitnog između sindikata, poslodavaca i vlade.¹¹

Nacionalni socijalni dijalog obično obuhvaća teme koje su usko vezane uz industrijske odnose i radne uvjete (kao što je slučaj i u kolektivnom pregovaranju) ili se pak bavi širim pitanjima ekonomske i socijalne politike. Socijalni partneri mogu na tri različita načina biti uključeni u socijalni dijalog. Kao prvo, socijalni partneri mogu sudjelovati u procesu formuliranja politika, primjerice davanjem savjeta i savjetovanjem s njima o nacrtima zakona koje vlada predlaže ili objavljivanjem zajedničkih bipartitnih stavova i izjava o namjeri. Drugo, mogu sudjelovati u odlučivanju, na razini vladinih politika ili kroz pripremu autonomnih bipartitnih sporazuma i kolektivno pregovaranje. Treće, socijalni partneri mogu imati važnu ulogu u upravljanju i nadgledanju provedbe utvrđenih sporazuma i zakona, kao primjerice u slučaju Francuske, Njemačke i Italije gdje socijalni partneri zajednički upravljaju sustavom socijalnog osiguranja.¹²

¹⁰ Vidi: Kovač, (2016.) „Social partnership in occupational safety and health“ str. 921-927, Zbornik radova, 6. Međunarodni stručno-znanstveni skup, Veleučilište u Karlovcu

¹¹ Vidi: Bukljaš, B.: Kolektivno radno pravo, Split, 2012. str 174. i 175.

¹² Socijalni dijalog – Priručnik za sindikalnu edukaciju, International Training Centre of the International Labour Organization, 2012.

2.6. SOCIJALNI DIJALOG I PARTNERSTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ

Pored nacionalnog *Gospodarsko-socijalnog vijeća* kao središnjeg subjekta tripartizma i usklađivanja gospodarsko-socijalnih interesa, sporazumima vlade i socijalnih partnera te predstavnika regionalne (područne) samouprave, međusobna suradnja je proširena i na mnoga druga tijela važna za radnike i poslodavce od županijske do nacionalne razine.

Polazeći od opredjeljenja da su život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti vrednote od posebnog društvenog interesa u RH, osnovano je *Nacionalno vijeće za zaštitu na radu*, savjetodavno tijelo Vlade RH, u okviru kojeg se Vlada s predstavnicima poslodavaca i radnika savjetuje o politici zaštite na radu s ciljem njegovog unapređivanja¹³.

Nadalje, odredbama *Zakona o radu*¹⁴ uspostavljeni su odgovarajući temelji za suradnju socijalnih partnera na razini trgovačkih društava i ustanova kroz djelovanje sindikalnih povjerenika, radničkih vijeća, povjerenika radnika za zaštitu na radu i predstavnika radnika u nadzornim odborima i upravnim vijećima.

U osiguranju temeljnih interesa radnika značajno mjesto zauzima pravo suodlučivanja. Prava i obveze u nadležnosti radničkih vijeća, povjerenika radnika za zaštitu na radu i predstavnika radnika u organu poslodavca (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) ukazuju na njihov značaj ne samo u zastupanju i zaštiti prava zaposlenih nego i u oblikovanju industrijskih odnosa kod poslodavca.

Između radničkog vijeća, sindikata, povjerenika radnika za zaštitu na radu i poslodavca postoji međuovisnost interesa kroz proces obavješćivanja, savjetovanja i suodlučivanja.

Prema aktima MOR-a, koji prema našem Ustavu čine dio pravnog porotka RH, pojam „radnički predstavnici“ podrazumijeva sindikalne predstavnike i predstavnike koje su na slobodnim izborima izabrali radnici

¹³ Vidi: Učur. M.: *Nomotehnika u radnom pravu i pravu zaštite na radu*, Veleučilište u Rijeci, Rijeka, 2007.

¹⁴ Vidi: *Zakon o radu*, Narodne novine 93/14, 127/17

određene tvrtke, sukladno odredbama zakona ili propisa i kolektivnih ugovora, a koji uživaju određena prava, obveze i zaštitu.¹⁵

Poslodavac je obavezan obavješćivati i savjetovati se s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu u skladu sa *Zakonom o zaštiti na radu*.

2.6.1. Radničko vijeće

U ostvarivanju temeljnih interesa radnika značajno mjesto zauzima pravo suodlučivanja, uspostavljeno hrvatskim radnim zakonodavstvom još 1996. godine. Prava i obveze koji su dani u nadležnost radničkim vijećima ukazuju na njihov značaj ne samo kod zaštite prava zaposlenih već i pri oblikovanju industrijskih odnosa kod poslodavca. Sukladno odredbama *Zakona o radu* poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće između ostalog o opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada, zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu te mjerama za poboljšanje uvjeta rada, kao i o rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu.

Radničko je vijeće istovremeno obvezno redovito obavješćivati radnike i sindikate o svom radu te primati njihove poticaje i prijedloge.

2.6.2. Povjerenik radnika za zaštitu na radu

Temeljem *Zakona o zaštiti na radu* radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu. Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik kod poslodavca koji je izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu.

Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava uključivo do 20 radnika provodi se na skupu radnika, koji saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika.

Kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika izbor povjerenika

¹⁵ Vidi: Socijalni dijalog – Priručnik za sindikalnu edukaciju, International Training Centre of the International Labour Organization, 2012.

radnika za zaštitu na radu provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana uz rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma. Ako je kod poslodavca izabrano više povjerenika radnika za zaštitu na radu, oni između sebe biraju koordinatora.

Da bi radnici bili pravodobno i detaljno obaviješteni o svim temama iz područja zaštite na radu, njihov povjerenik mora imati povjerenje radnika, poštovanje i uvažavanje poslodavca i njegovih suradnika, mora biti stručno osposobljen za rad, a u svakodnevnom djelovanju usmjeren na ispunjavanje svojih prava i obveza.¹⁶

Socijalno partnerstvo je od iznimnog značaja za rješavanje izazova unapređivanja sustava zaštite na radu. Dosljedan socijalni dijalog utemeljen na povjerenju socijalnih partnera (Vlade, poslodavaca i sindikata), ali i predanost ostvarenju zajedničkih ciljeva, neosporivi je mehanizam postizanja kvalitetnih rješenja unapređivanja sustava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. U sustavu pravila zaštite na radu posebno mjesto imaju kolektivni ugovori ili sporazumi, kao originalni autonomni pravni akti koje dogovaraju i potpisuju socijalni partneri. Osim osnovnih materijalnih prava i obveza, kolektivni ugovori sadrže i pravna pravila kojima se uređuje zaštita na radu te uvjeti za rad radničkih predstavnika. Na taj način radnički predstavnici dobivaju istaknutu ulogu i postaju aktivni sudionici sustava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

2.6.3. Odbor za zaštitu na radu

Temeljem čl. 34. Zakona o zaštiti na radu (NN 71/14. i 118/14, 94/18) poslodavac koji zapošljava 50 ili više radnika obavezan je osnovati odbor zaštite na radu kao savjetodavno tijelo poslodavca za unapređivanje zaštite na radu.

¹⁶ Vidi: Begović, (2016.) „Socijalni dijalog i partnerstvo u funkciji unapređivanja zaštite na radu“, str. 791-798, Zbornik radova, 6. Međunarodni stručno-znanstveni skup, Veleučilište u Karlovcu

Odbor čine:

- poslodavac ili njegov ovlaštenik
- stručnjak zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu kod poslodavca
- specijalist medicine rada izabran u skladu s posebnim propisom
- povjerenik radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator.

Predsjednik odbora je poslodavac ili njegov ovlaštenik.

O imenovanju članova odbora poslodavac donosi pisanu odluku. Odbor se sastaje najmanje u rokovima propisanim Zakonom o zaštiti na radu, a po potrebi i češće. Ako poslodavac u propisanom roku ne sazove sjednicu, to pravo ima i povjerenik radnika za zaštitu na radu ili koordinator povjerenika, odnosno radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Sa svrhom stalnog unapređivanja zaštite na radu odbor planira i nadzire:

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

Poslovi odbora mogu se proširiti kolektivnim ugovorom i sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

2.6.4. Nacionalno vijeće za zaštitu na radu

Vlada Republike Hrvatske sustavno prati stanje u području zaštite na radu u RH te uz savjetovanje s predstavnicima poslodavaca i radnika utvrđuje, predlaže, provodi i sustavno preispituje politiku zaštite na radu te predlaže izmjene zakonodavstva radi unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika te u tu svrhu osniva Nacionalno vijeće za zaštitu na radu.

Nacionalno vijeće ima zadatak da:

1. prati, analizira i ocjenjuje sustav i politiku zaštite na radu te o svojim nalazima i ocjenama izvješćuje Vladu Republike Hrvatske i predlaže potrebne promjene
2. prati učinke primjene Zakona o zaštiti na radu, njegovih provedbenih propisa, posebnih zakona i drugih propisa kojima se u RH štite sigurnost i zdravlje radnika te prema potrebi predlaže Vladi Republike Hrvatske njihove promjene, kao i njihovo usklađivanje s međunarodnim propisima
3. daje mišljenje o procjeni učinaka propisa na nacрте prijedloga propisa iz područja zaštite na radu
4. predlaže mjere za unapređivanje sustava zaštite na radu u RH
5. sudjeluje u organiziranju obilježavanja Nacionalnog dana zaštite na radu
6. obavlja i druge poslove na zahtjev Vlade Republike Hrvatske.

Broj i sastav članova Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu određen je odredbama Zakona o zaštiti na radu. Članovi Nacionalnog vijeća imenuju se na vrijeme od četiri godine i mogu biti ponovno imenovani.

ISTRAŽIVANJE KVALITETE

SOCIJALNOG DIJALOGA

U PROVEDBI

ZAŠTITE ZDRAVLJA

I SIGURNOSTI NA RADU

3

3.1. CILJ I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Provedeno istraživanje i prikazani rezultati jedan su od ishoda projekta socijalnih partnera Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića (NSRPHP), Nezavisnog sindikata „Socijalna pravda“ (NSSP), Nezavisnih hrvatskih sindikata (NHS), Hrvatske udruge poslodavaca (HUP), Brodsko-posavske županije (BPŽ) i Požeško-slavonske županije (PSŽ) za jačim socijalnim dijalogom o pitanjima važnima za zaštitu na radu. Učinkovito realiziranje ciljeva, pa tako i onih vezanih za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika zahtijeva učinkovit socijalni dijalog o pitanjima važnima za zdravlje radnika i sigurnost na radu, kao i razumijevanje uloge i obveza povjerenika radnika za zaštitu na radu, ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu i sindikalnih povjerenika. Jedan od preduvjeta su i razvijeni stručni kapaciteti svih sudionika socijalnog dijaloga. Preduvjet pak daljnjem razvoju stručnih kapaciteta jest istraživanje kvalitete postojećega stanja.

Cilj provedenog istraživanja jest istražiti kvalitetu socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radi boljeg razumijevanja uloge, značaja i zastupljenosti dionika socijalnog dijaloga u radu tijela za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu na svim razinama. Zaključci istraživanja bit će temelj za unapređivanje znanja i vještina dionika važnih za osnaženje socijalnog dijaloga u području zaštite na radu.

Da bi se ostvario definirani cilj istraživanja izrađen je anketni upitnik sastavljen od 40 pitanja čije je popunjavanje bilo moguće u pismenom i mrežnom obliku. Istraživanje je provedeno na ukupnom uzorku od 603 ispitanika, od čega su 239 upitnika (njih 39,63%) bili ispravno ispunjeni i kao takvi pogodni za obradu prikupljenih podataka.

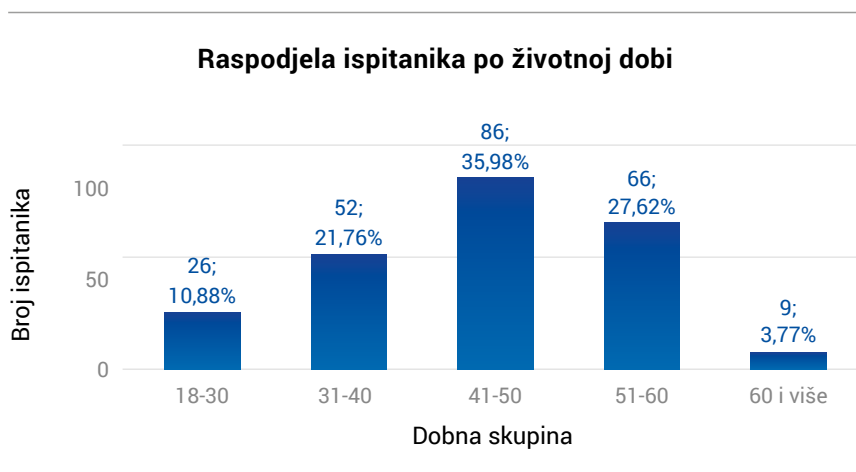
Istraživanje je provedeno tijekom lipnja, srpnja, kolovoza 2018. godine.

3.2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

3.2.1. Profil ispitanika

3.2.1.1. Rod i dob ispitanika

U provedenom istraživanju kvalitete socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, od ukupno 239 ispitanika više od polovice ispitanika (53,97%) muškog je roda, dok je najveći broj ispitanika (35,98%) u dobnoj skupini od 41 do 50 godina. 27,62% ispitanika nalazi se u dobnom razredu od 51 do 60 godina, dok je 21,76% ispitanika mlađe od 40 i starije od 31 godine. U kategoriji do 30 godina u ukupnom uzorku pojavljuje se 26 ispitanika, odnosno 9 ispitanika koji su stariji od 60 godina (Slika 1.).



Slika 1. Raspodjela ispitanika po životnoj dobi

3.2.2. Pozicija ispitanika u poslovnoj organizaciji

Slika 2. prikazuje poziciju ispitanika u poslovnoj organizaciji u kojoj su zaposleni. Od ukupno 239 ispitanika najveći broj ispitanika u istraživanju sudjeluju s pozicije radnika, no ujedno su i članovi sindikata (29,29%), dok 21,76% ispitanika koji su također radnici nisu uključeni u rad sindikalne organizacije. 55 ispitanika provode poslove stručnjaka zaštite na radu, 18 ispitanika predstavlja ovlaštenike poslodavca, 7 je povjerenika radnika za zaštitu na radu, 11 sindikalnih povjerenika te 3 predstavnika državne, odnosno lokalne vlasti (N=239).



Slika 2. Pozicija ispitanika u poslovnoj organizaciji

3.2.3. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu i sjedištu poslovne organizacije

U tabličnom prikazu br. 1 prikazani su podaci o vrstama poslovnih organizacija iz kojih ispitanici koji sudjeluju u istraživanju dolaze. U ukupnom uzorku (N=239) više od polovice ispitanika (51,05%) dolazi iz domaćih organizacija koje su u privatnom vlasništvu. Slijede 64 ispitanika zaposlena u državnim, odnosno javnim poslovnim organizacijama, zatim 26 ispitanika zaposlenih u poslovnim organizacijama stranih vlasnika, 18 ispitanika iz poslovnih organizacija mješovitog vlasništva te 9 ispitanika koji navode da nisu upoznati s vlasničkim oblikom poslovne organizacije u kojoj su zaposleni.

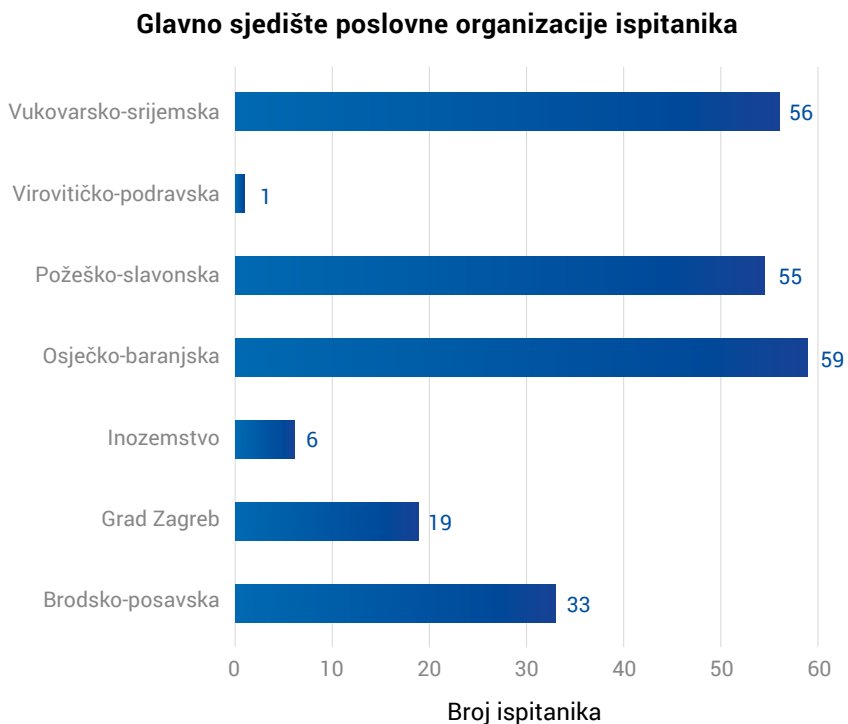
Tablica 1. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu

Poslovna organizacija prema vlasništvu	Broj ispitanika	Postotak
Javno/državno	64	26,78%
Mješovito	18	7,53%
Nije mi poznato	9	3,77%
Privatno domaće	121	51,05%
Privatno strano	26	10,88%

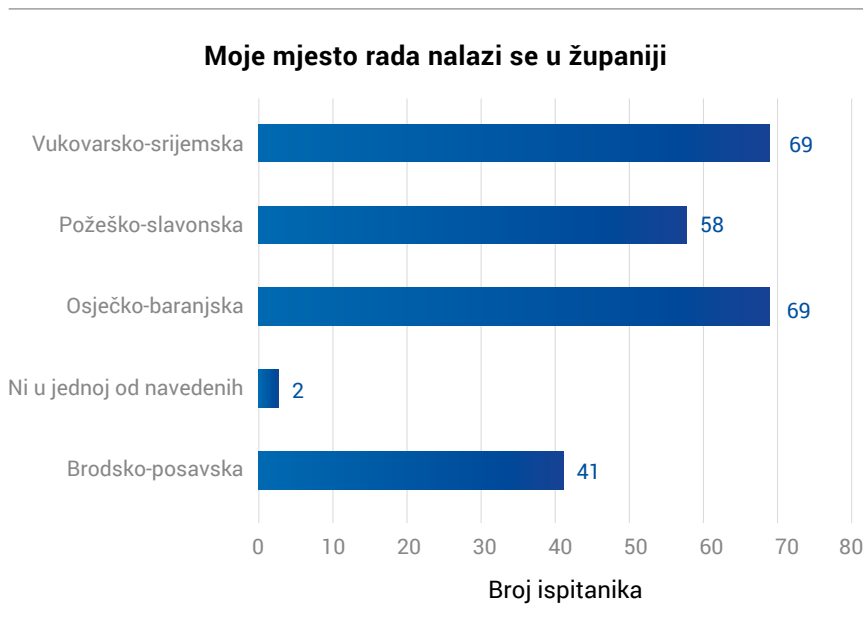
3.2.4. Sjedište poslovne organizacije i mjesto rada ispitanika

Istraživanje je provedeno u četiri županije: Brodsko-posavskoj, Osječko-baranjskoj, Požeško-slavonskoj i Vukovarsko-srijemskoj, no osim u navedenim županijama u kojima se istraživanje provodilo, poslovne organizacije iz kojih dolaze ispitanici imaju sjedišta i u Gradu Zagrebu (7,95%), Zagrebačkoj županiji (4,18%) te u inozemstvu 2,51%. Udio pojedinih županija prema sjedištu poslodavca prikazan je na slikovnom prikazu 3., dok slikovni prikaz 4. prikazuje mjesto rada ispitanika. Iz prikaza je vidljivo da od 239 ispitanika jednak broj ispitanika dolazi iz Osječko-baranjske i Vukovarsko-srijemske županije (28,9% ispitanika),

58 ispitanika ima radno mjesto u Požeško-slavonskoj županiji, a 41 ispitanik u Brodsko-posavskoj županiji.



Slika 3. Glavno sjedište poslovne organizacije ispitanika



Slika 4. Mjesto rada ispitanika prema županiji

3.2.5. Organizacija i broj zaposlenih u poslovnoj organizaciji

Većina poslovnih organizacija (njih 171) čiji su zaposlenici sudjelovali u ovom istraživanju ima poslovne jedinice na više lokacija, dok su preostale organizacije smještene na samo jednom mjestu (N=239). Tablični prikaz br. 2 pokazuje kako je u istraživanju sudjelovalo 37,66 % ispitanika koji rade u poslovnim organizacijama koje zapošljavaju više od 500 zaposlenika. 64 ispitanika zaposleno je kod srednje velikih poslodavaca koji zapošljavaju od 50 do 249 zaposlenika, a kod malih poslodavaca (od 10 do 49) zaposlena su 42 ispitanika.

Tablica 2. Veličina poslovne organizacije prema broju zaposlenih

Veličina poslovne organizacije prema broju zaposlenih:	Broj ispitanika	Postotak
1 - 9 zaposlenih	14	5,86%
10 - 49 zaposlenih	42	17,57%
50 - 249 zaposlenih	64	26,78%
250 - 499 zaposlenih	29	12,13%
500 i više zaposlenih	90	37,66%

3.2.6. Praktična primjena odredbi Zakona o zaštiti na radu

3.2.6.1. Izbori za članove radničkog vijeća i povjerenike radnika za zaštitu na radu

Ispitanici (N=239) navode da je u 54,39% slučajeva u protekle četiri godine proveden izbor za radničko vijeće, dok isti nije proveden u 24,27 % slučajeva. S provedbom izbora nije upoznato 21,34% ispitanika. Kada je riječ o izborima za povjerenika radnika, tada od ukupno 239 ispitanika, 66% ispitanika potvrđuje njihovu provedbu, dok 10% ispitanika negira provedbu izbora, a 25% ispitanika navodi da im nije poznato je li proveden izbor za povjerenike radnika za zaštitu na radu (Tablični prikaz br. 3.).

Tablica 3. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu

U protekle četiri godine u poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a provedeni su izbori za povjerenike radnika za zaštitu na radu?	Broj ispitanika	Postotak
DA	158	66,11%
NE	23	9,62%
Nije mi poznato	58	24,27%

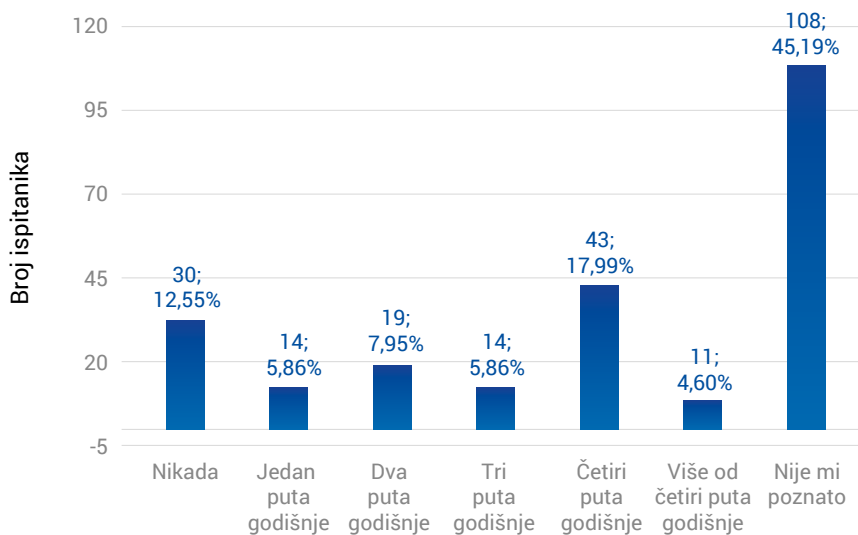
3.2.6.2. Osnivanje i sjednice odbora za zaštitu na radu

Ispitanici (N=239) navode kako je odbor za zaštitu na radu osnovan u 43,39% poslovnih organizacija čiji su zaposlenici sudjelovali u provedenom istraživanju. 26 ispitanika zaposleno je u organizacijama koje osim središnjeg odbora za zaštitu na radu imaju i odbore po drugim organizacijskim jedinicama. 13,81% ispitanika (N=239) zaposleno je kod malih poslodavaca koji zapošljavaju manje od 50 radnika te nemaju obvezu osnivanja odbora za zaštitu na radu, međutim 4,60% ispitanika navodi da unatoč zakonskoj obvezi koju poslodavac ima, odbor za zaštitu na radu nije osnovan. Zabrinjavajući je podatak da 26,78% ispitanika navodi da nije upoznato s time je li osnovan odbor za zaštitu na radu (Tablica 4). Slikovni prikaz 5. prikazuje održavanje sjednica odbora za zaštitu na radu. U ukupnom uzorku od 239 ispitanika, 18% ispitanika navodi da se sjednice održavaju četiri puta godišnje. Zakonski minimum prelazi tek 4,60% poslodavaca, koji održavaju sjednice odbora za zaštitu na radu više od četiri puta godišnje. Najveći broj ispitanika (45,19%) navodi da nije upoznat s učestalošću održavanja sjednica odbora za zaštitu na radu.

Tablica 4. Osnivanje odbora za zaštitu na radu

U poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a osnovan je odbor za zaštitu na radu?	Broj ispitanika	Postotak
DA – organizacija ima osnovan odbor ZNR	105	43,93%
DA – organizacija ima osnovan središnji odbor ZNR i više odbora po organizacijskim jedinicama	26	10,88%
NE – organizacija ima manje od 50 zaposlenih	33	13,81%
NE – organizacija ima više od 50 zaposlenih	11	4,60%
Nije mi poznato	64	26,78%

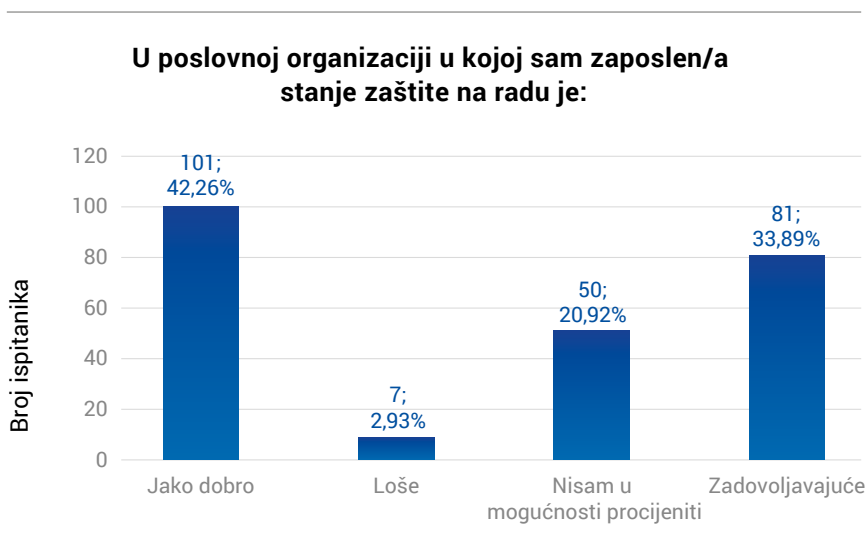
U poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a redovite sjednice Odbora za zaštitu na radu održavaju se:



Slika 5. Održavanje sjednica odbora za zaštitu na radu

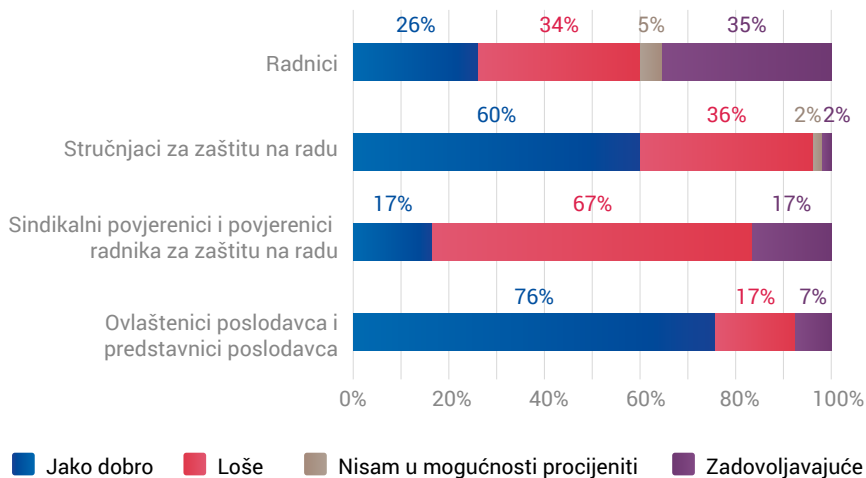
3.2.6.3. Stanje zaštite na radu

Slikovni prikaz 6. prikazuje procjenu stanja zaštite na radu. 76% ispitanika pozitivnim ocjenjuje stanje zaštite na radu, a od čega visokih 43% ocjenom jako dobar. Stanjem zaštite na radu nezadovoljno je 3% ispitanika, dok 21% ispitanika navodi da nije u mogućnosti procijeniti stanje zaštite na radu. Slikovni prikaz 7. također prikazuje ocjenu stanja zaštite na radu analiziranu prema funkcijama (pozicijama) ispitanika. Iz prikaza je vidljivo da stanje zaštite na radu zadovoljavajućim ocjenjuju prije svega stručnjaci zaštite na radu te ovlaštenici poslodavca, dok najveći dio lošijih ocjena stanja zaštite na radu dolazi od strane povjerenika i radnika.



Slika 6. Stanje zaštite na radu

Stanje zaštite na radu u poslovnoj organizaciji ispitanika



Slika 7. Ocjena stanja zaštite na radu prema funkcijama ispitanika

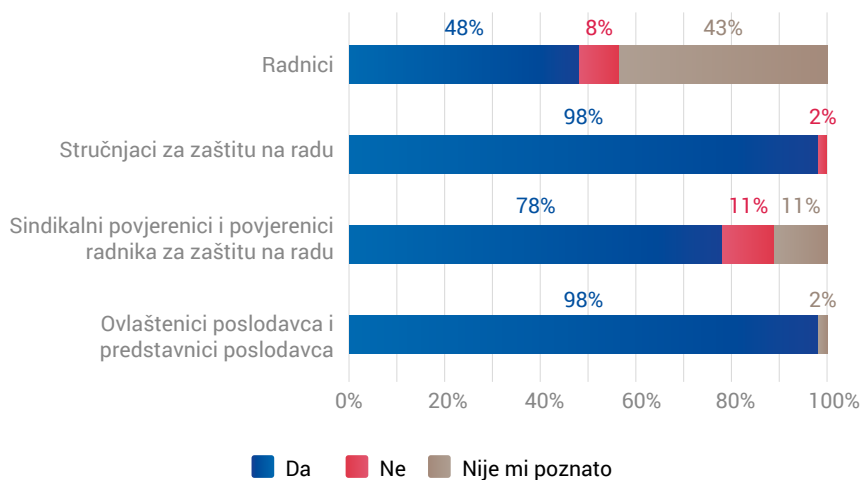
3.2.6.4. Procjena rizika

Ispitanici (N=239) navode da je u 70,71% slučajeva proveden postupak procjene rizika te je usvojen akt procjene rizika. Suprotno tvrdi 13 ispitanika, a s postojanjem procjene rizika nije upoznato 57 ispitanika. Slikovni prikaz 8. prikazuje analizu pitanja o procjeni rizika prema funkcijama ispitanika. Iz prikaza je razvidno kako negativne odgovore o postojanju iste daju radnici i njihovi predstavnici, dok stručnjaci zaštite na radu i ovlaštenici u visokih 98% slučajeva potvrđuju provedbu procjene rizika i usvajanje akta o procjeni rizika.

Tablica 5. Procjena rizika

U poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a proveden je postupak procjene rizika i usvojen je akt o procjeni rizika?	Broj ispitanika	Postotak
Da	169	70,71%
Ne	13	5,44%
Nije mi poznato	57	23,85%

U organizaciji u kojoj sam zaposlen proveden je postupak procjene rizika i usvojen je akt o procjeni rizika



Slika 8. Procjena rizika prema funkcijama ispitanika

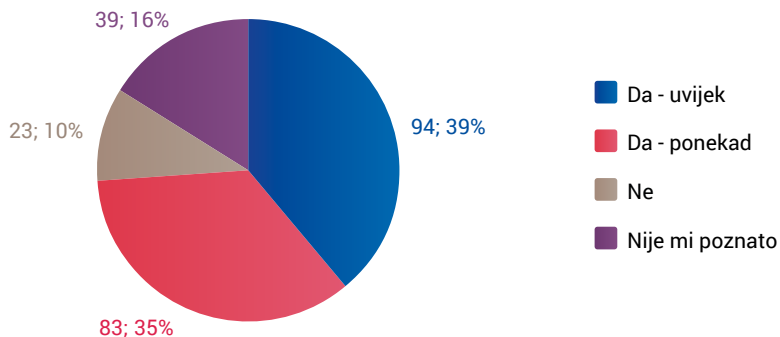
3.2.6.5. Obavješćivanje i savjetovanje radnika

U Tablici 6. prikazani su odgovori ispitanika o dostupnosti internih akata poslodavca iz područja zaštite na radu. 79% ispitanika navodi da su interni akti poslodavca iz područja zaštite na radu dostupni radnicima, dok 16 ispitanika tvrdi suprotno. I ovaj se put pojavljuje određen postotak ispitanika koji nisu upoznati s odgovorom na postavljeno pitanje. Slikovni prikaz 9. prikazuje odgovore ispitanika na pitanje o ispunjavanju obveze poslodavca o obavješćivanju i savjetovanju s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima. 74% ispitanika potvrđuje ispunjavanje ove obveze, i to 39% ispitanika navodi da poslodavac uvijek ispunjava propisanu obvezu. Suprotno tvrdi 9,62% ispitanika, dok 16,32% ispitanika (N=239) navodi da nije upoznato s provedbom obveze obavješćivanja i savjetovanja poslodavca s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima. Slikovni prikaz 10. potvrđuje obrasce iz prethodnih pitanja u kojima su predstavnici poslodavca i stručnjaci zaštite na radu skloniji davanju pozitivnih odgovora u odnosu na radnike i njihove predstavnike.

Tablica 6. Dostupnost internih akata poslodavca o zaštiti na radu

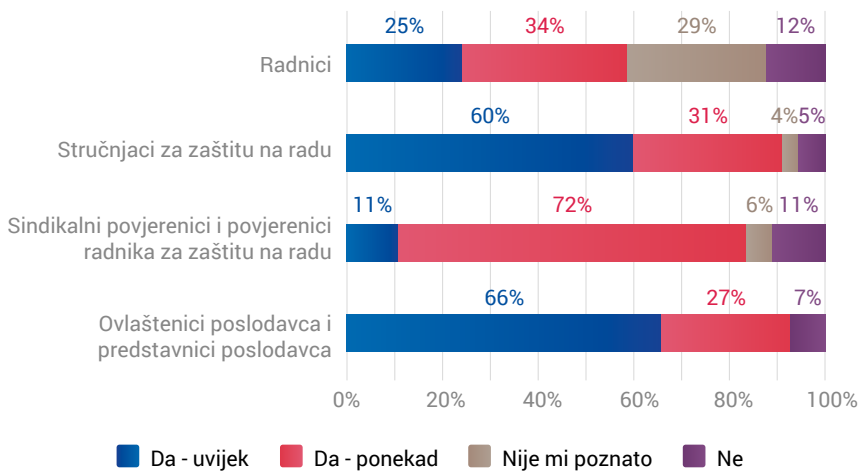
U poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a dostupni su mi interni akti poslodavca o zaštiti na radu, kao i upute za rad na siguran način?	Broj ispitanika	Postotak
Da	187	78,24%
Ne	16	6,69%
Nije mi poznato	36	15,06%

U organizaciji ispitanika, poslodavac se savjetuje s radnicima i obavještava ih o pitanjima zaštite na radu



Slika 9. Obavješćivanje i savjetovanje

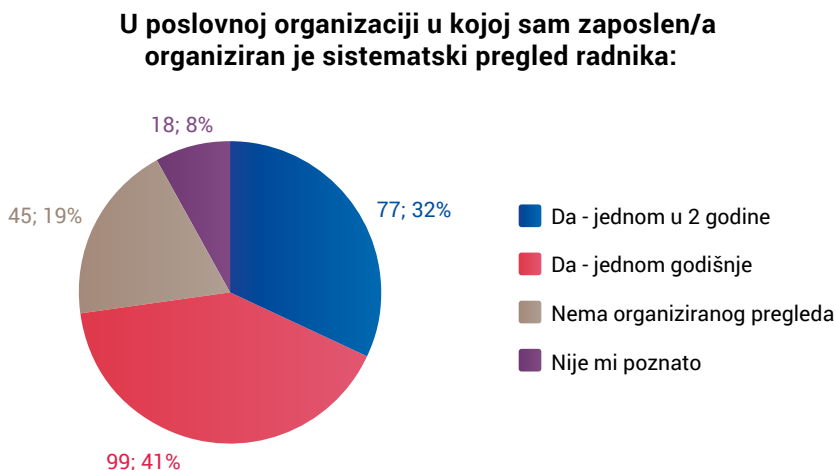
Savjetovanje i obavještavanje s radnicima oko zaštite na radu



Slika 10. Obavješćivanje i savjetovanje prema funkcijama ispitanika

3.2.6.6. Zdravstveni pregledi radnika

Sistematski pregledi radnika organizirani su jednom godišnje prema navodima 41,42% ispitanika, jednom u dvije godine prema navodima 32,22% ispitanika, nisu organizirani u 18,83% ispitanih slučajeva, a 7,53% ispitanih radnika navodi da nije upoznato s organizacijom sistematskih pregleda u poslovnoj organizaciji u kojoj su zaposleni (Slika 11.)



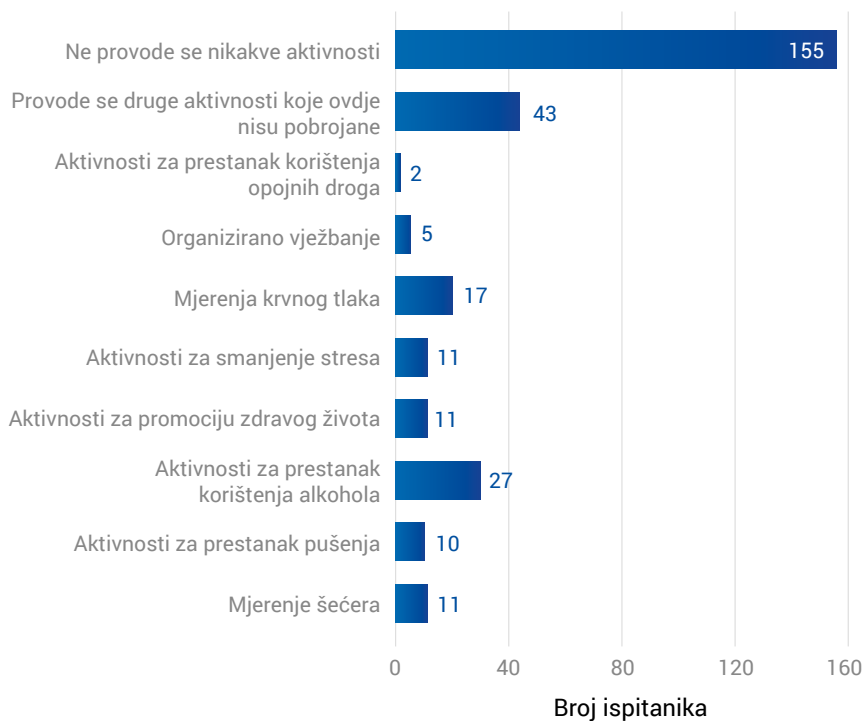
Slika 11. Zdravstveni pregledi radnika

3.2.6.7. Promocija zdravlja i edukacija u području zaštite na radu

Slikovni prikaz 12. prikazuje aktivnosti vezane za promociju zdravlja i sigurnosti na radu. Najveći broj ispitanika (64,85%) navodi da se takve aktivnosti ne provode, dok se najčešće provode aktivnosti vezane za prestanak konzumacije alkohola, kao i aktivnosti koje nisu bile ponuđene kao mogući odgovor ispitanika (17,99%). Kada je riječ o edukacijama, vježbama i radionicama iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu (Slika 13), ispitanici (N=239) navode da se iste održavaju ponekad (32,22%), više od polovice ispitanika navodi da ili nisu upoznati s

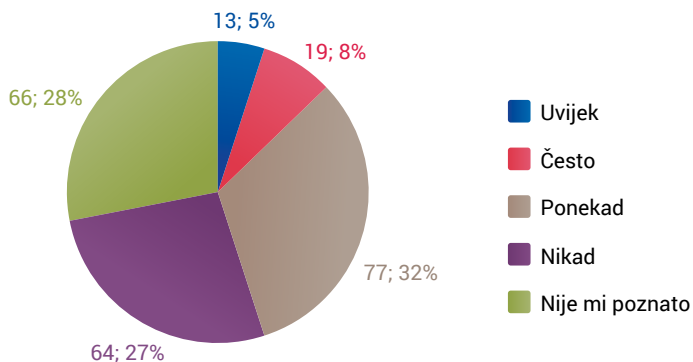
njihovim održavanjem ili se ne održavaju (26,78%), dok je 13% ispitanika potvrdilo održavanje edukacija uvijek i/ili često.

U organizaciji se provode sljedeće aktivnosti za promociju zaštite zdravlja i sigurnosti na radu:



Slika 12. Promocija zdravlja

U poslovnoj organizaciji se organiziraju radionice, edukacije, vježbe iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu

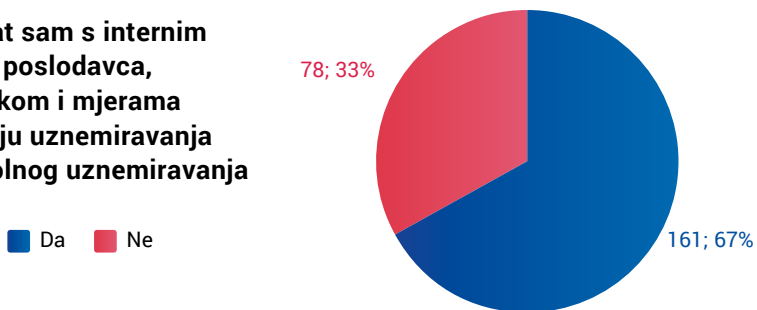


Slika 13. Edukacije u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu

3.2.6.8. Akti poslodavca u slučaju uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja

67% ispitanika (N=239) navodi da je upoznato s internim aktom poslodavca, postupkom i mjerama u slučaju uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja.

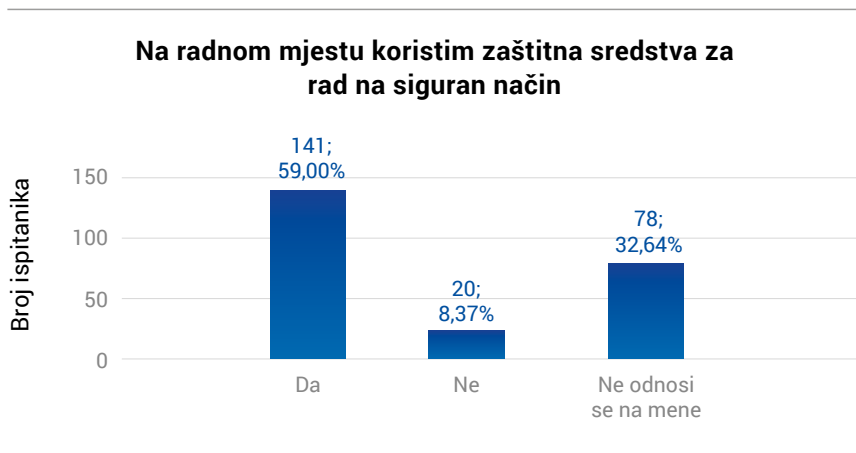
Upoznat sam s internim aktom poslodavca, postupkom i mjerama u slučaju uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja



Slika 14. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

3.2.6.9. Osobna zaštitna sredstva

Slikovni prikaz 15. prikazuje odgovore ispitanika vezane uz upotrebu osobnih zaštitnih sredstava. Iz prikaza je vidljivo da 141 ispitanik (N=239) ima obvezu korištenja osobnih zaštitnih sredstava, dok 78 ispitanika navodi da se takva obveza ne odnosi na njihovo radno mjesto.



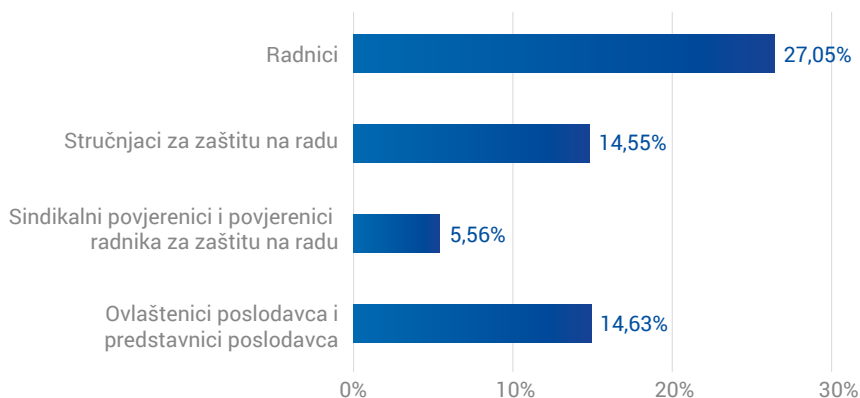
Slika 15. Osobna zaštitna sredstva

3.2.7. Socijalni dijalog unutar poslovne organizacije

3.2.7.1. Kolektivni ugovor

Ispitanici (N=239) navode da je kolektivni ugovor sklopljen u 60,67% slučajeva. Suprotno tvrdi 19,25% ispitanika, dok s postojanjem kolektivnog ugovora nije upoznato 20,08%. Dubinskom analizom rezultata po pojedinoj promatranoj skupini razvidno je da s postojanjem kolektivnog ugovora nije upoznato 6 od 41 ispitanika (14,63%) iz skupine predstavnika poslodavaca, što tvrdi i 8 od 55 ispitanika (14,55 %) stručnjaka za zaštitu na radu, dok 33 radnika od njih 122 anketiranih, ili 27,05%, također navodi da nije upoznato sa sklapanjem kolektivnog ugovora u poslovnoj organizaciji u kojoj su zaposleni.

Udio ispitanika koji nisu upoznati sa sklapanjem kolektivnog ugovora u ukupnom broju ispitanika po skupinama



Slika 16. Funkcije ispitanika koji nisu upoznati s postojanjem kolektivnog ugovora

3.2.7.2. Dostupnost radničkog predstavnika i predstavnika poslodavca

62,34% ispitanika navodi da u slučaju potrebe uvijek može doći do svojeg radničkog predstavnika (Tablica 7.). Sasvim suprotno navode 3 radnika, a značajnih 18,41% ispitanika navodi da nema takvu potrebu. Struktura ispitanika koji nemaju potrebu za obraćanjem radničkom predstavniku je sljedeća: 2 ovlaštenika poslodavca, 3 predstavnika poslodavca, 16 radnika članova sindikata, 16 radnika koji nisu članovi sindikata, 3 sindikalna povjerenika i 4 stručnjaka za zaštitu na radu. Dostupnost predstavnika poslodavca (Tablica 8.) potvrđuje 150 ispitanika, dok 10 ispitanika navodi da je ovlaštenik poslodavca dostupan rijetko i/ili nikada. 38 ispitanika navodi da nemaju potrebu kontakta s ovlaštenikom poslodavca u slučaju potrebe rješavanja pitanja iz područja zaštite na radu.

Tablica 7. Dostupnost radničkog predstavnika

Dostupnost radničkog predstavnika (povjerenika za zaštitu na radu/sindikalnog povjerenika) u slučaju pitanja iz područja zaštite na radu	Broj ispitanika	Postotak
Uvijek	149	62,34%
Često	22	9,21%
Ponekad	16	6,69%
Rijetko	5	2,09%
Nikad	3	1,26%
Nemam potrebu	44	18,41%

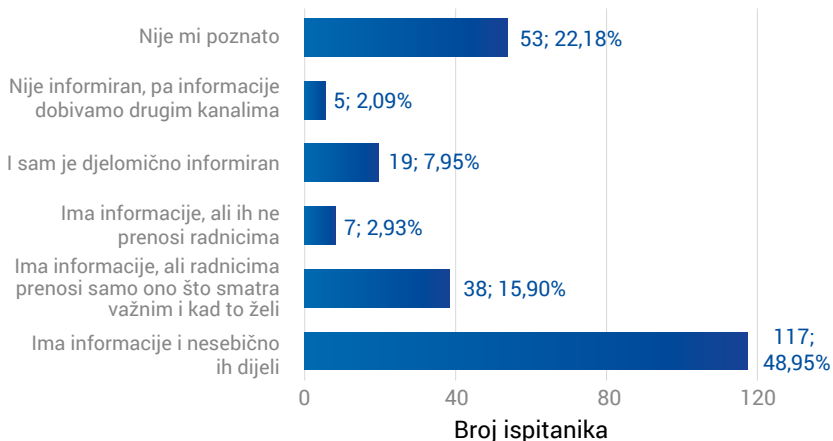
Tablica 8. Dostupnost predstavnika poslodavca

Dostupnost predstavnika poslodavca u slučaju pitanja iz područja zaštite na radu	Broj ispitanika	Postotak
Uvijek	150	62,76%
Često	29	12,13%
Ponekad	12	5,02%
Rijetko	7	2,93%
Nikad	3	1,26%
Nemam potrebu	38	15,90%

3.2.7.3. Obavješćivanje i informiranje radnika od strane povjerenika radnika i ovlaštenika poslodavca

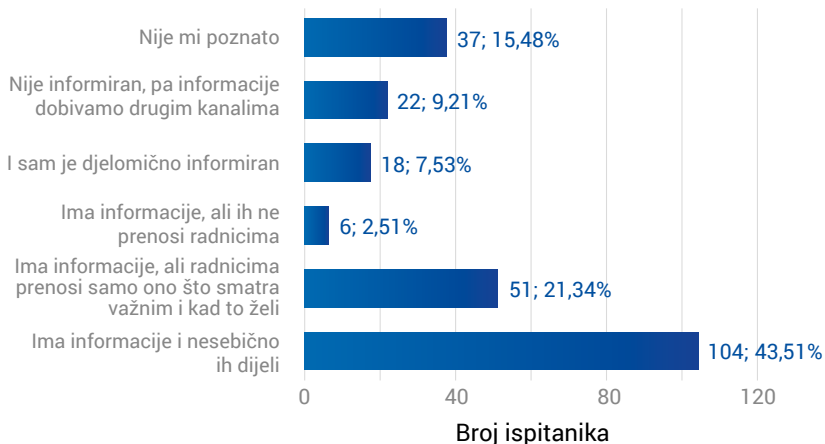
Slikovni prikazi 17. i 18. prikazuju prijenos informacija prema radnicima od strane predstavnika radnika i poslodavca. 117 (N=239) ispitanika navodi da predstavnik radnika ima sve potrebne informacije i nesebično ih dijeli s radnicima. 38 ispitanika navodi da povjerenik selektira informacije koje prenosi radnicima. 7 radnika navodi da povjerenik ne prenosi informacije unatoč tome što ima pristup istima. Djelomičnu informiranost i neinformiranost povjerenika naglašava 24 ispitanika, dok 53 ispitanika navodi da im nije poznat odgovor na postavljeno pitanje. Kada je riječ o predstavnicima poslodavca, 104 radnika potvrđuju prijenos informacija u potpunosti, dok selektivan prijenos potvrđuje 51 ispitanik. 40 ispitanika navodi da je i predstavnik poslodavca ograničenog pristupa informacijama, dok s odgovorom nije upoznato 37 ispitanika. Kada je riječ o povratnim informacijama od strane predstavnika radnika i od strane predstavnika poslodavca, ispitanici u visokom postotku potvrđuju primitak povratne informacije u kratkom vremenskom roku (Tablice br. 9 i 10). Slikovni prikaz 19. prikazuje realizaciju sastanka sa socijalnim partnerima. Više od polovice ispitanika navodi da će se takav sastanak održati, 26 ispitanika smatra da je to slučaj samo ako i druga strana ima koristi od predloženog sastanka, dok 49 ispitanika navodi da im nije poznat odgovor na postavljeno pitanje (N=239).

Kako radnički predstavnik prenosi/dijeli informacije o zbivanjima u vezi zaštite na radu



Slika 17. Prijenos informacija od strane predstavnika radnika

Kako predstavnik poslodavaca prenosi/dijeli informacije o zbivanjima u vezi zaštite na radu



Slika 18. Prijenos informacija od strane ovlaštenika poslodavca

Tablica 9. Povratne informacije od strane radničkog predstavnika

Kada uputite upit radničkom predstavniku, u praksi se događa	Broj ispitanika	Postotak
Povratnu informaciju dobijete u vrlo kratkom roku	154	64,44%
Povratnu informaciju čekate duže od 15 dana	8	3,35%
Povratnu informaciju dobijete samo ako ste uporni i inzistirate na odgovoru više puta	9	3,77%
Povratne informacije nema	5	2,09%
Nije mi poznato	63	26,36%

Tablica 10. Povratne informacije od strane predstavnika poslodavca

Kada uputite upit predstavniku poslodavca, u praksi se događa	Broj ispitanika	Postotak
Povratnu informaciju dobijete u vrlo kratkom roku	146	61,09%
Povratnu informaciju čekate duže od 15 dana	8	3,35%
Povratnu informaciju dobijete samo ako ste uporni i inzistirate na odgovoru više puta	17	7,11%
Povratne informacije nema	6	2,51%
Nije mi poznato	62	25,94%

Možete li biti sigurni da će se zatraženi sastanak s nekim od socijalnih partnera realizirati

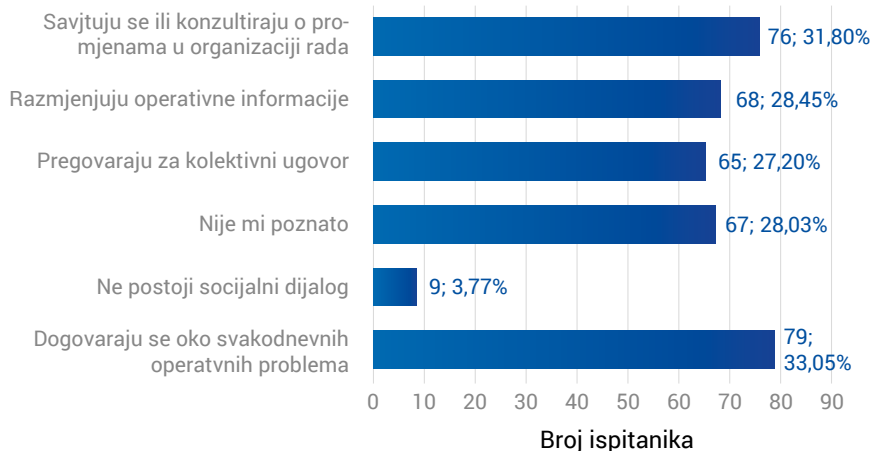


Slika 19. Realizacija sastanaka sa socijalnim partnerima

3.2.7.4. Vrste socijalnog dijaloga

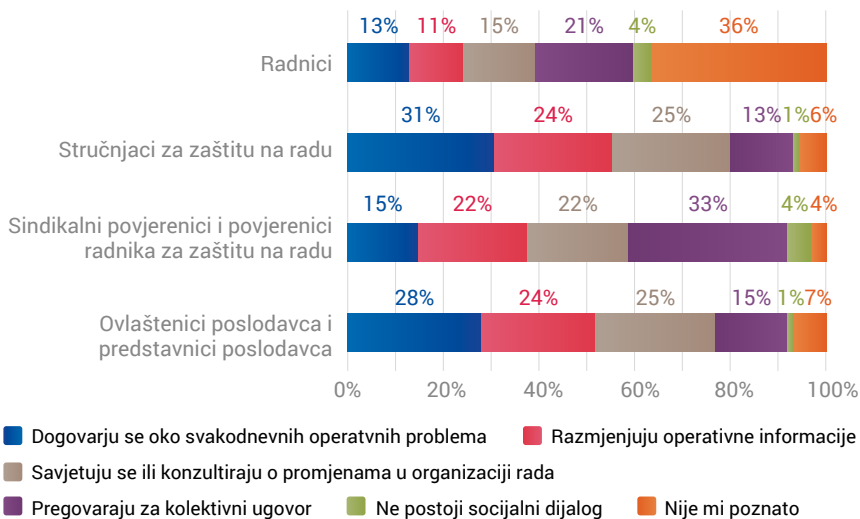
Na slikovnom prikazu 20. prikazane su vrste socijalnog dijaloga koje ispitanici u provedenom istraživanju provode. Odgovori ispitanika podjednako su zastupljeni u svim ponuđenim kategorijama, no dubinska analiza prema funkcijama ispitanika pokazuje da najveći broj odgovora o ne poznavanju vrste socijalnog dijaloga dolazi od strane radnika (36%), dok su preostale dvije skupine ispitanika (stručnjaci i poslodavci) podjednako zastupljeni u svim vrstama socijalnog dijaloga.

Vrsta socijalnog dijaloga koju dionici najčešće vode u poslovnoj organizaciji



Slika 20. Vrste socijalnog dijaloga

Usporedba vrsti socijalnog dijaloga po skupinama



Slika 21. Vrste socijalnog dijaloga prema funkcijama ispitanika

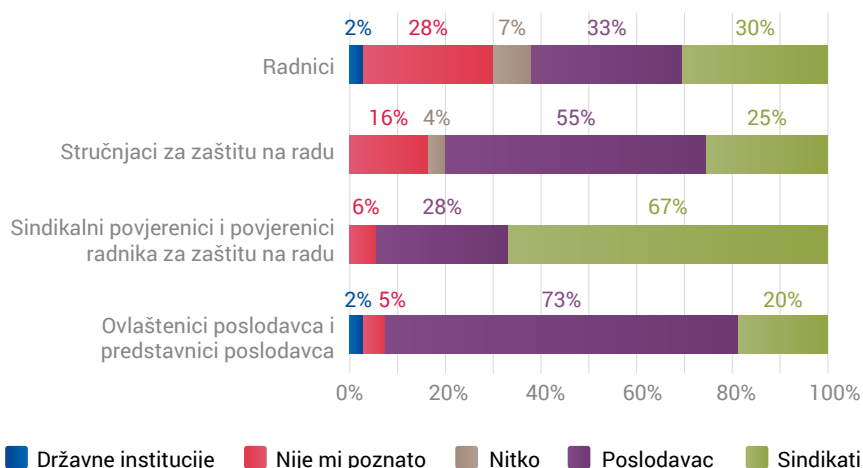
3.2.7.5. Odgovornost za jačanje socijalnog dijaloga

Prema odgovorima ispitanika (N=239) prikazanim u Tablici br. 11. najveću odgovornost za jačanje socijalnog dijaloga ima sam poslodavac (44,35%), a zatim slijedi sindikat s 29,71% odgovora. Značajan broj ispitanika izjasnio se da ne zna tko je odgovoran za jačanje socijalnog dijaloga, dok 4,81% ispitanika smatra da nitko nije odgovoran. Dubljom analizom prikupljenih podataka prikazanih na Slikovnom prikazu 22. dolazimo do sličnih rezultata. I prema funkcijama (pozicijama) svi ispitanici izuzev one iz kategorije predstavnici radnika smatraju da je poslodavac najodgovorniji za jačanje socijalnog dijaloga, dok je nakon njega odgovornost na sindikalnim predstavnicima. Radnički predstavnici pak odgovornost stavljaju na sebe i svoju ulogu vide kao najznačajniju za jačanje socijalnog dijaloga.

Tablica 11. Odgovornost za socijalni dijalog

Najveću odgovornost za jačanje socijalnog dijaloga u poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a ima:	Broj ispitanika	Postotak
Državne institucije	6	2,51%
Nije mi poznato	46	19,25%
Nitko	10	4,18%
Poslodavac	106	44,35%
Sindikati	71	29,71%

Mišljenje o odgovornosti za jačanje socijalnog dijaloga po skupinama:

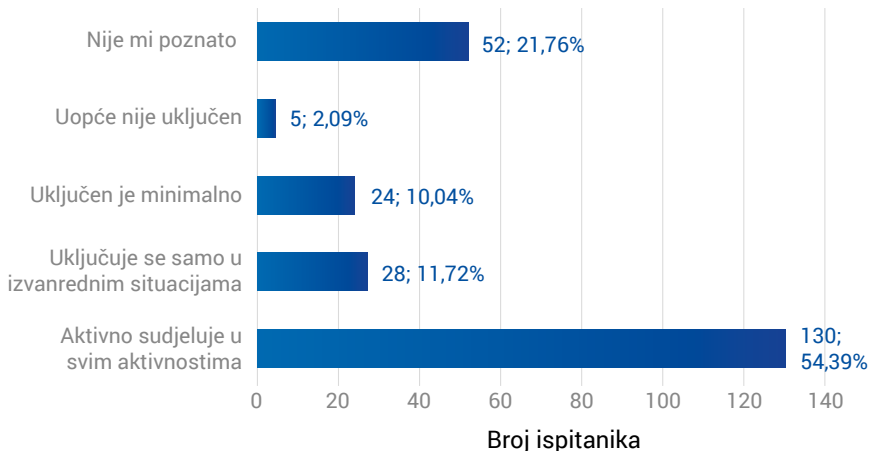


Slika 22. Odgovornost za socijalni dijalog prema funkcijama ispitanika

3.2.7.6. Uloga radničkog predstavnika u aktivnostima vezanim za zaštitu na radu

Uloga predstavnika radnika, odnosno radničkog predstavnika u aktivnostima vezanim za zaštitu na radu i dubinska analiza odgovora na isto pitanje, a prema funkcijama ispitanika, vidljiva je na slikama 23. i 24. Na prikazima je vidljivo da ispitanici u 54% slučajeva (N=239) smatraju da radnički predstavnik aktivno sudjeluje u svim aktivnostima, dok se podjednak broj odgovora odnosi na uključivanje u samo izvanrednim situacijama i navodima da je minimalno uključen u aktivnosti vezane za zaštitu na radu. Distribucija odgovora podjednaka je i kada se odgovori analiziraju prema funkcijama ispitanika. Dakle, svi ispitanici neovisno o kategoriji navode da povjerenik sudjeluje u svim aktivnostima. Ipak, zanimljivo je da visoki postotak radnika (36%) navodi da ne zna odgovor na postavljeno pitanje.

Uključenost radničkog predstavnika u aktivnostima vezanim uz ZNR



Slika 23. Uloga radničkog predstavnika u aktivnostima vezanim za zaštitu na radu

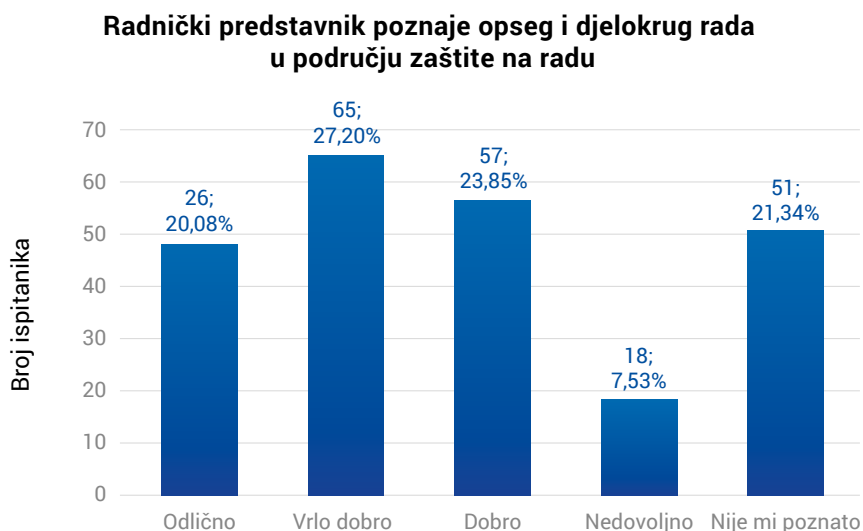
Uključenost radničkog predstavnika u aktivnostima vezanim za zaštitu na radu po skupinama:



Slika 24. Uključenost radničkog predstavnika u aktivnosti zaštite na radu po funkcijama ispitanika

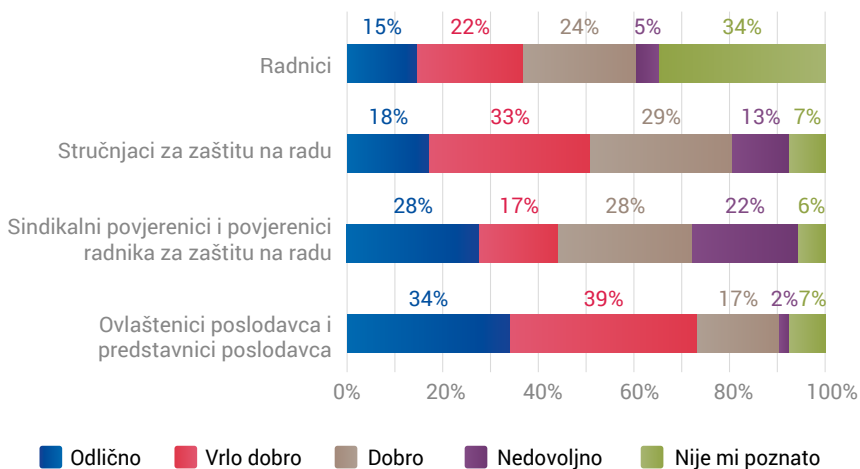
3.2.7.7. Poznavanje opsega i djelokruga rada u području zaštite na radu od strane radničkog predstavnika

Kada je u pitanju poznavanje opsega i djelokruga rada u području zaštite na radu od strane radničkog predstavnika, 71,13% ispitanika ocjenjuje njegovo znanje dobrim, vrlo dobrim i odličnim (Slika 25). Rezultati dubinske analize prema skupinama ispitanika prikazani na Slici br. 26. pokazuju isti trend. Sve skupine ispitanika pozitivnim ocjenjuju znanje radničkog predstavnika, dok ponovno najveći broj odgovora „nije mi poznato“ nalazimo u kategoriji radnika.



Slika 25. Poznavanje djelokruga rada u području zaštite na radu od strane radničkog predstavnika

Radnički predstavnik poznaje opseg i djelokrug rada u području zaštite na radu - mišljenje po skupinama:



Slika 26. Poznavanje djelokruga rada u području zaštite na radu od strane radničkog predstavnika

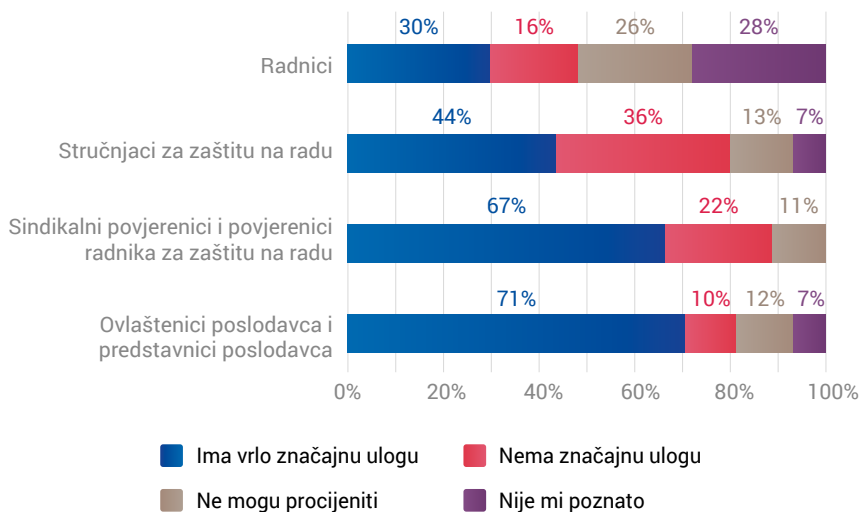
3.2.7.8. Uloga radničkog predstavnika u provedbi zaštite na radu

Ispitanici (N=239) navode da predstavnik radnika ima značajnu ulogu u provedbi zaštite na radu (43,10%). Suprotno mišljenje ima 20,08% ispitanika, dok 19,25% ispitanika ne može procijeniti njegovu važnost (Tablica 12.). Dubinska analiza prikazana na slikovnom prikazu 27. pokazuje kako sve skupine ispitanika ocjenjuju ulogu radničkog predstavnika vrlo značajnom. I na ovom je pitanju visok postotak odgovora „ne znam“ i „ne mogu procijeniti“ u skupini radnika, ali je postotak visoki i u skupini stručnjaka zaštite na radu, gdje 36% ispitanih stručnjaka (N=55) smatra da povjerenici nemaju značajnu ulogu u provedbi zaštite na radu.

Tablica 12. Uloga povjerenika u provedbi zaštite na radu

Radnički predstavnik (povjerenik radnika za zaštitu na radu / sindikalni povjerenik) u provedbi zaštite na radu u poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a:	Broj ispitanika	Postotak
Ima vrlo značajnu ulogu	103	43,10%
Nema značajnu ulogu	48	20,08%
Ne mogu procijeniti	46	19,25%
Nije mi poznato	42	17,57%

Usporedba uloge radničkog predstavnika po skupinama

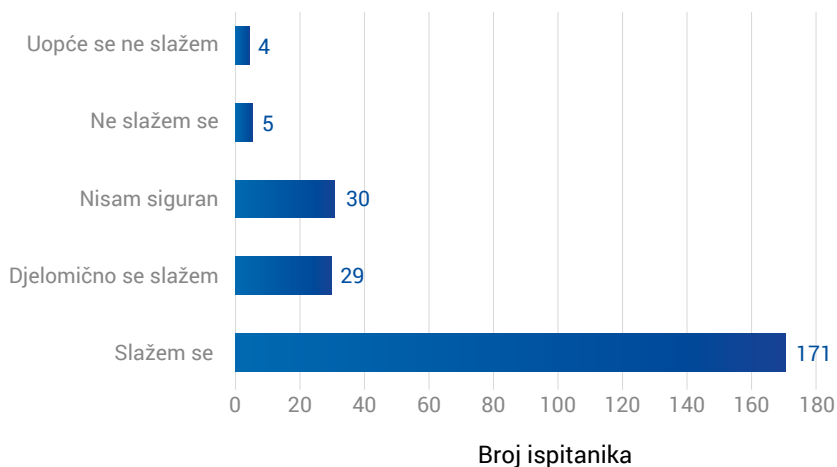


Slika 27. Uloga povjerenika radnika prema skupinama ispitanika

3.2.7.9. Suradnja s radničkim predstavnikom

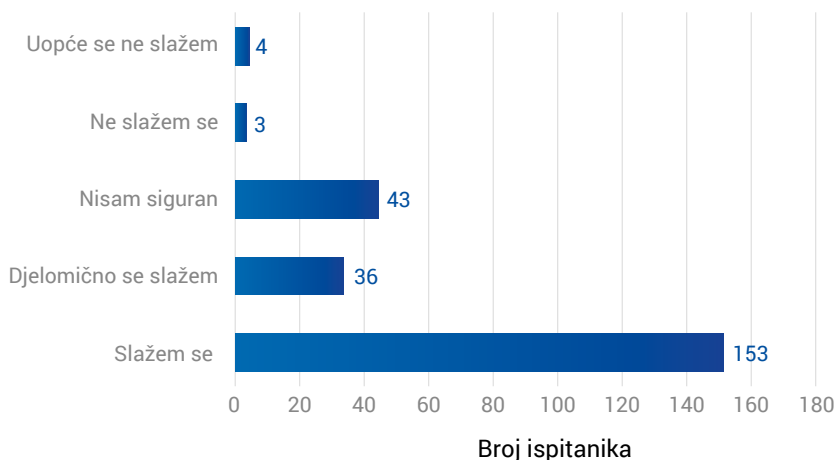
71,55% ispitanika (N=239) navodi da se može slobodno obratiti svojem radničkom predstavniku u slučaju bilo kakvih pitanja. U ovu mogućnost nije sigurno 12,55% ispitanika, a u skupini ispitanika koji se ne slažu nalazi se 3,76% sudionika istraživanja (Slika 28). Jednaki postotak ispitanika slaže se da će radnički predstavnik postupiti sukladno uputama koje je primio tijekom razgovora, dok se na suprotnoj strani skale nalazi 3% ispitanika (Slika 29.). Značajan je i broj ispitanika, njih 18%, koji nisu sigurni kako bi predstavnik radnika postupio u ovakvim situacijama. 130 ispitanika navodi da aktivno predlaže mjere za unapređivanje sustava zaštite na radu i to u komunikaciji s radničkim predstavnikom, dok se 69 ispitanika nalazi na donjem djelu skale (Slika 30).

Slobodan sam obratiti se radničkom predstavniku za sve probleme koje imam



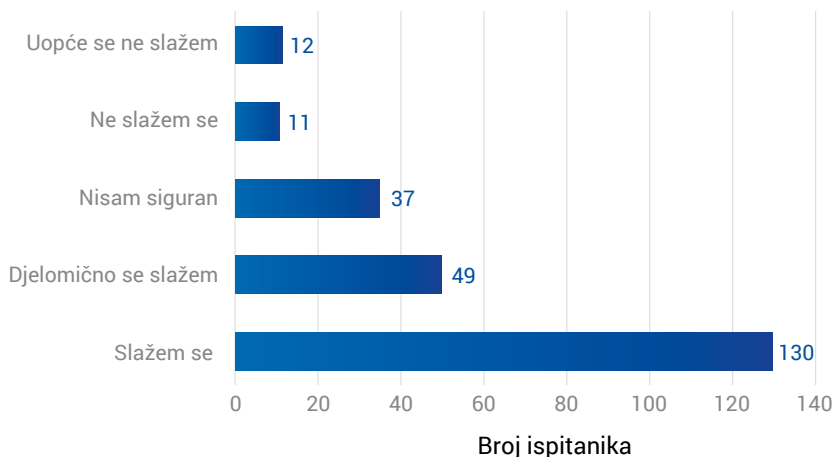
Slika 28. Sloboda u obraćanju radničkom predstavniku

Radnički predstavnik postupit će sukladno informacijama i uputama koje sam uputio



Slika 29. Angažman radničkog predstavnika nakon zaprimljenog upita

Aktivno predlažem unapređivanje sustava zaštite na radu kroz komunikaciju s radničkim predstavnikom

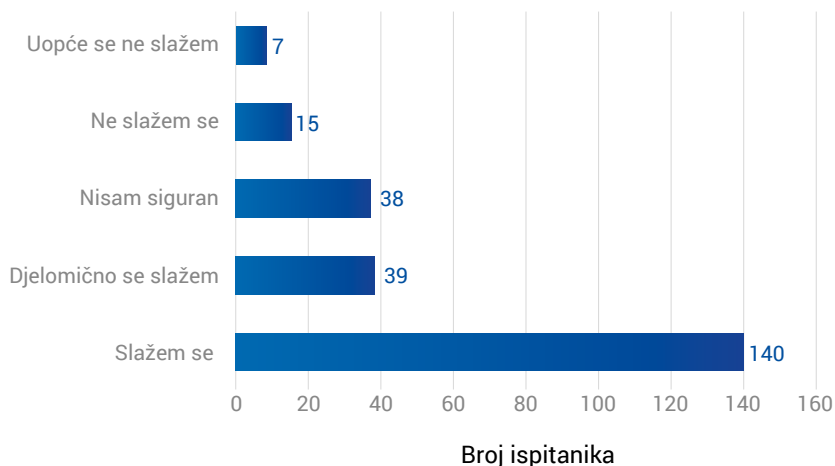


Slika 30. Suradnja s radničkim predstavnikom u unapređivanju sustava zaštite na radu

3.2.7.10. Suradnja sa stručnjakom zaštite na radu

Slikovni prikaz 31. prikazuje suradnju ispitanika sa stručnjakom zaštite na radu kada je u pitanju unapređivanje sustava zaštite na radu. 75% ispitanika ovu suradnju ocjenjuje pozitivnom, dok 9,21 % ispitanika ima negativan stav prema ovakvoj suradnji. U točnost navoda nije sigurno 16% ispitanika.

Aktivno predlažem unapređivanje sustava zaštite na radu kroz komunikaciju sa stručnjakom na zaštitu na radu



Slika 31. Suradnja sa stručnjakom zaštite na radu u unapređivanju sustava zaštite na radu

3.2.7.11. Suradnja s predstavnikom poslodavca

74,9% ispitanika ima pozitivan stav kada je u pitanju unapređivanje sustava zaštite na radu suradnjom s predstavnikom poslodavca, dok 16,32% ispitanika nije sigurno. (Slika 32).

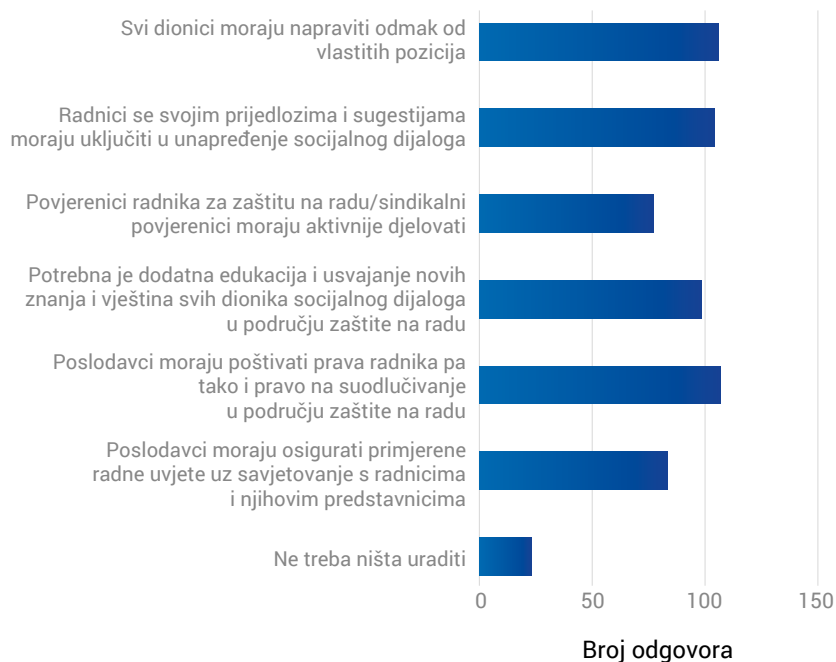


Slika 32. Suradnja s predstavnikom poslodavca u unapređivanju sustava zaštite na radu

3.2.7.12. Prijedlozi za jačanje socijalnog dijaloga

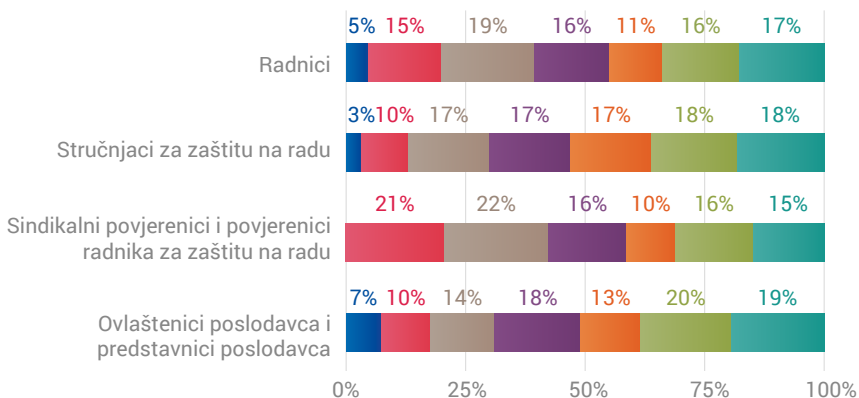
Slikovni prikazi 33. i 34. prikazuju prijedloge ispitanika za jačanje socijalnog dijaloga o zaštiti na radu unutar poslovne organizacije u kojoj su ispitanici zaposleni. Sve skupine ispitanika, zbirno, ali i pojedinačno, ukazuju na iste trendove. Podjednaki postotak odgovora zastupljen je na svim pitanjima. Ispitanici su suglasni da je važno da se svi dionici odmaknu od vlastitih pozicija, da radnici moraju poraditi na svom angažmanu zajedno s povjerenicima radnika te da poslodavci moraju poštivati prava radnika i osigurati primjerene uvjete, a svima bi koristila dodatna edukacija i stjecanje novih znanja.

Kako bi se ojačao socijalni dijalog u području zaštite na radu u poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a potrebno je učiniti:



Slika 33. Prijedlozi za jačanje socijalnog dijaloga u području zaštite na radu

Da bi se ojačao socijalni dijalog u području zaštite na radu u poslovnoj organizaciji u kojoj sam zaposlen/a, potrebno je učiniti:



- Ne treba ništa učiniti
- Poslodavci moraju osigurati primjerene radne uvjete za savjetovanje s radnicima i njihovim predstavnicima
- Poslodavci moraju poštivati prava radnika, pa tako i pravo na suodlučivanje u području zaštite na radu
- Potrebna je dodatna edukacija i usvajanje novih znanja i vještina svih dionika socijalnog dijaloga u području zaštite na radu
- Povjerenici radnika za zaštitu na radu/sindikalni povjerenici moraju aktivnije sudjelovati
- Radnici se svojim prijedlozima i sugestijama moraju uključiti u unapređenje socijalnog dijaloga
- Svi dionici moraju napraviti odmak od vlastitih pozicija

Slika 34. Prijedlozi za jačanje socijalnog dijaloga u području zaštite na radu po skupinama ispitanika

RASPRAVA

4

U sklopu projekta „Zaštita na radu – prilika i izazov u socijalnom dijalogu“ koji je sufinanciran u sklopu programa *Jačanje socijalnog dijaloga – faza III* planirano je i provedeno istraživanje o kvaliteti socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Istraživanje je planirano uz uvažavanje činjenice da se do sada u RH malo ili nimalo istraživala kvaliteta socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Zato nam takvi podaci mogu ukazati na izazove koji se u socijalnom dijalogu pojavljuju.

Prilikom sastavljanja anketnog upitnika zaključeno je da percepciju o kvaliteti socijalnog dijaloga u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu treba ispitati kroz 6 osnovnih elemenata.

To su: opći podaci o ispitaniku, opći podaci o poslodavcu, organizaciji i provedbi zaštite na radu, praktična primjena odredbi Zakona o zaštiti na radu, socijalnom dijalogu unutar poslovne organizacije, učinkovitosti socijalnog dijaloga u području zaštite na radu i procjeni doprinosa i komunikaciji s dionicima socijalnog dijaloga o pitanjima zaštite na radu.

Istraživanje je provedeno tijekom lipnja, srpnja i kolovoza 2018. godine. Anketni upitnik sastavljen od 40 pitanja bilo je moguće popuniti mrežno ili u pismenom obliku.

OPĆI PODACI O ISPITANIKU

Na temelju dobivenih rezultata utvrđeno je da je u slučajnom uzorku od 239 ispitanika po strukturi participiralo: 7,53% ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu, 23,01% stručnjaka za zaštitu na radu, 9,62% predstavnika poslodavaca, 1,26% predstavnika državne/lokalne uprave/samouprave, 2,93% povjerenika radnika za zaštitu na radu, 29,29% radnika koji su članovi sindikata, 21,76% radnika koji nisu članovi sindikata i 4,6% sindikalnih povjerenika.

Iz prethodno navedenih podataka razvidno je da su svojim popunjavanjem i dostavljanjem anketnih upitnika najveći doprinos u provođenju istraživanja dali radnici (članovi i nečlanovi sindikata) te stručnjaci za zaštitu na radu, a potom radnički predstavnici i predstavnici poslodavaca.

Podaci o dobnoj strukturi ispitanika pokazuju sljedeće: 10,88% ispitanika od 18 do 30 godine života, 21,76% ispitanika od 31 do 40 godine života, 35,98% ispitanika od 41 do 50 godina života, 27,62% ispitanika od 51 do 60 godina života i 3,77 ispitanika iznad 60-te godine života, što ovaj uzorak čini reprezentativnim s obzirom na dobnu strukturu zaposlenih radnika u RH (46,44% radnika u dobi do 40 godina života, 26,04% radnika u dobi između 50 i 60 godina života, te 22,36% radnika između 50 i 60 godina života, dok starijih od 60 godina ima 5,17% prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje; na dan 31. rujna 2017. godine).

Prema rodu u ispitivanju je sudjelovalo 53,97% muških i 46,03% ženskih ispitanika, što u potpunosti odgovara i strukturi zaposlenih prema rodu u RH (52,73% muškaraca i 47,27% žena; podaci Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, na dan 31. rujna 2017. godine).

Struktura aktivnih pravnih osoba prema oblicima vlasništva u kojima su ispitanici zaposleni je sljedeća: 51,05% privatno domaće, 10,88% privatno strano, 26,78% javno/državno i u mješovitom vlasništvu njih 7,53%.

U isto vrijeme prema podacima Državnog zavoda za statistiku u RH na dan 31. prosinca 2017. godine bilo je 150.401 aktivnih pravnih osoba, od toga: 0,8% u državnom vlasništvu, 77,7% u privatnom vlasništvu, 0,6% u zadružnom i 0,6% u mješovitom vlasništvu.

Tablica 13. *Struktura aktivnih pravnih osoba prema oblicima vlasništva, stanje 31. prosinca 2017. u promatranim županijama.*

Županija		Požeško-slavonska	Brodsko-posavska	Osječko-baranjska	Vukovarsko-srijemska
Ukupno		1359	2801	7302	3082
Oblici vlasništva	državno	14	37	78	43
	udio u ukupnome	1,0%	1,3%	1,1%	1,4%
	privatno	787	1806	4917	1762
	udio u ukupnome	57,9%	64,5%	67,3%	57,2%
	zadružno	13	20	87	71
	udio u ukupnome	1,0%	0,7%	1,2%	2,3%
	mješovito	15	28	53	24
	udio u ukupnome	1,1%	1,0%	0,7%	0,8%
	nema vlasništva	530	910	2167	1182
	udio u ukupnome	39,0%	32,5%	29,7%	38,4%

Struktura aktivnih pravnih osoba prema broju zaposlenih u kojima ispitanici rade je sljedeća: 5,86% mikro poduzeća (zapošljavaju manje od 10 radnika), 17,57% ispitanika zaposleno je u malim poduzećima (između 10 i 49 radnika), 26,78% ispitanika zaposleno je kod poslodavaca srednje veličine (50 do 249 radnika) te njih 49,79% kod velikih poslodavaca (zaposleno više od 250 radnika).

PRAKTIČNA PRIMJENA ODREDBI ZAKONA O ZAŠTITI NA RADU

Dobiveni rezultati pokazuju da je 54,39% (N=239) ispitanika zaposleno u pravnim osobama u kojima su unatrag četiri godine provedeni izbori za članove radničkog vijeća te njih 66,11% u pravnim osobama u kojima su provedeni izbori za povjerenike radnika za zaštitu na radu.

Dobiveni rezultati istraživanja pokazuju nam da veći broj ispitanika navodi da su u njihovim poslovnim organizacijama provedeni izbori za povjerenike radnika za zaštitu na radu u većem broju nego izbori za članove radničkih vijeća.

Naime, izbori za članove radničkih vijeća i povjerenike radnika za zaštitu na radu provode se temeljem odredbi Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o postupku izbora radničkog vijeća. U isto vrijeme odredbama Zakona o radu ostavljena je mogućnost da u slučaju kad kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik može preuzeti sva prava i obveze radničkog vijeća, uz prethodno postignuti sporazum svih sindikata koji djeluju kod poslodavca, a sukladno Zakonu o radu. Takva mogućnost imenovanja povjerenika radnika za zaštitu na radu od strane sindikata u slučaju da povjerenici radnika za zaštitu na radu nisu izabrani u redovnom postupku ne postoji, već je odredbama Zakona o zaštiti na radu izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu ostavljen samo kao blagodat za radnike, bez mogućnosti imenovanja.

U najvećem broju poslovnih organizacija ispitanika (66,11%) postoje organizirane sindikalne organizacije jednog ili više sindikata, koje okupljaju oko 65% ukupno zaposlenih radnika, što je iznad prosjeka članstva u sindikalnim organizacijama na razini RH.

ODBOR ZA ZAŠTITU NA RADU

Poslodavac koji zapošljava 50 ili više radnika obvezan je osnovati odbor zaštite na radu kao savjetodavno tijelo za unapređivanje zaštite na radu, a u njegovom radu sudjeluju predstavnici poslodavca, stručnjaci zaštite na radu, specijalist medicine rada i povjerenici radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator.

Ispitanici navode da je odbor za zaštitu na radu osnovan u 43,39% poslovnih organizacija čiji su zaposlenici sudjelovali u provedenom istraživanju (N=239). 26 ispitanika zaposleno je u organizacijama koje osim središnjeg odbora za zaštitu na radu ima i odbore po drugim organizacijskim jedinicama. 13,81% ispitanika (N=239) zaposleno je kod malih poslodavaca koji zapošljavaju manje od 50 radnika te nemaju obvezu osnivanja odbora za zaštitu na radu, no 4,60% ispitanika navodi kako unatoč zakonskoj obvezi koju poslodavac ima, odbor za zaštitu na radu nije osnovan. Zabrinjavajući je podatak da 26,78% ispitanika navodi da nije upoznato s time je li osnovan odbor za zaštitu na radu, dok njih 45,19% navodi da nisu uopće upoznati s time održavaju li sjednice odbora za zaštitu na radu ni koliko se često one održavaju.

Obzirom da je odbor za zaštitu na radu savjetodavno tijelo poslodavca u čijem radu sudjeluju dionici socijalnog dijaloga u području zaštite na radu (predstavници poslodavca i predstavnici radnika) uz primjerenu stručnu pomoć stručnjaka za zaštitu na radu i specijalista medicine rada, razvidno je kako neodržavanjem periodičkih redovitih sjednica odbora, kao i ne informiranjem svih zaposlenih o donesenim zaključcima za unapređivanje sustava za zaštitu na radu, ne doprinose razvoju socijalnog dijaloga u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u poslovnim organizacijama.

PROCJENA RIZIKA

Istraživanje je također pokazalo da 70,71% ispitanika navodi da je u njihovim tvrtkama proveden postupak procjene rizika i usvojen akt procjene rizika, dok njih 23,85% nije upoznato s tim podatkom.

Naime, odredbama Zakona o zaštiti na radu propisana je obveza poslodavca da, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, procjenjuje rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu, posebno s naglaskom na sredstva rada... a sve radi sprečavanja ili smanjenja rizika. Isto tako, propisana je obveza posjedovanja procjene rizika u pisanom ili elektroničkom obliku. Takva procjena mora biti dostupna radnicima na njihovim radnim mjestima.

29,29% ispitanika tvrdi kako poslodavci nemaju izrađen dokument procjene rizika, što predstavlja grubo kršenje zakonskih odredbi. Zabrinjava i podatak da 23,85% ispitanika nije upoznato s usvajanjem procjene rizika u njihovoj poslovnoj organizaciji, što pokazuje da im dokument procjene rizika nije dostupan na mjestu njihova rada. Nadalje, dubinskom analizom prikupljenih podataka utvrdili smo da u ukupnom broju ispitanika koji nisu upoznati s provođenjem postupka procjene rizika (njih 23,85%) 43% čine radnici i 11% radnički predstavnici, koji bi trebali biti neposredno uključeni u postupak procjene rizika.

PROCJENA STANJA ZAŠTITE NA RADU

Kada govorimo o procjeni stanja zaštite na radu u njihovim tvrtkama, ispitanici procjenjuju da je kod njih 42,26% stanje jako dobro, 33,89% ih smatra da je stanje zadovoljavajuće, 2,93% ispitanika stanje ocjenjuje lošim, dok njih 20,92% nisu u mogućnosti izvršiti procjenu. Nadalje, da je stanje zaštite na radu jako dobro smatra 76% predstavnika poslodavaca, dok 67% radničkih predstavnika smatra da je stanje zaštite na radu loše, dok u približno podjednakim postocima (33%) ispitanici radnici procjenjuju stanje zaštite na radu kao jako dobro, loše i zadovoljavajuće.

Značajnom broju ispitanika (78,24%) dostupni su interni akti poslodavca o zaštiti na radu, kao i upute za rad na siguran način (N=239).

74,06% ispitanika procjenjuje da se poslodavac uvijek ili ponekad savjetuje s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima i obavještava ih o pitanjima iz zaštite na radu.

SISTEMATSKI PREGLEDI I PROVOĐENJE AKTIVNOSTI PROMOCIJE ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

Vežano uz provođenje sistematskih pregleda u tvrtkama, 73,64% (N=239) ispitanika navodi da se pregledi provode redovito i to: jedanput godišnje njih 41,42% i jedanput u dvije godine njih 32,22%, što predstavlja

respektabilan postotak radnika koji su obuhvaćeni pregledima, a pravo na provođenje sistematskih pregleda rezultat je socijalnog dijaloga i potpisivanja kolektivnih ugovora ili sporazuma dionika socijalnog dijaloga (podsjećamo da 60,67% ispitanika navodi da je u njihovoj poslovnoj organizaciji potpisan kolektivni ugovor).

Ispitivanje provedbe aktivnosti promocije zaštite zdravlja i sigurnosti na radu pokazuje da 64,85% (N=239) ispitanika procjenjuje da se ne provode nikakve aktivnosti, dok ostali ispitanici navode da se provode sljedeće aktivnosti: mjerenje šećera – 4.60%, aktivnosti za prestanak pušenja – 4.18%, aktivnosti za prestanak korištenja alkohola – 11.30%, aktivnosti promocije zdravog života – 4.60%, aktivnosti za smanjenje stresa – 4.60%, mjerenje krvnog tlaka – 7.11%, organizirano vježbanje – 2.09%, aktivnosti za prestanak korištenja opojnih droga – 0.84%.

Obzirom na dobivene negativne rezultate istraživanja vezano uz provođenje aktivnosti promicanja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, postoji mogućnost da se kroz socijalni dijalog upravo gore navedene aktivnosti uvrste u odredbe kolektivnih ugovora ili sporazuma; tim više što se pojedine pobrojene aktivnosti mogu realizirati u sklopu provođenja specifičnih mjera zdravstvene zaštite radnika bez dodatnih troškova za poslodavce.

SOCIJALNI DIJALOG UNUTAR POSLOVNE ORGANIZACIJE

Kolektivni ugovor

U provedenom istraživanju 60,67% ispitanika navodi da je sklopljen kolektivni ugovor u poslovnoj organizaciji u kojoj su zaposleni. Suprotno tvrdi 19,25% ispitanika, dok s postojanjem kolektivnog ugovora u njihovoj poslovnoj organizaciji nije poznato 20,08% ispitanika.

Dubinskom analizom rezultata po pojedinoj promatranoj skupini razvidno je da s postojanjem kolektivnog ugovora nije poznato 6 od 41 ispitanika (14,63%) iz skupine predstavnika poslodavaca, što tvrdi i 8 od 55 ispitanika (14,55 %) stručnjaka za zaštitu na radu, dok 33 radnika

od njih 122 anketiranih, ili 27,05%, također navodi da nije poznato sa sklapanjem kolektivnog ugovora u poslovnoj organizaciji u kojoj su zaposleni.

Visok broj ispitanika, osobito iz redova radnika, koji nisu poznati sa sklapanjem kolektivnog ugovora pokazuje da svi dionici socijalnog dijaloga, a osobito sindikati kao potpisnici kolektivnog ugovora, moraju poduzeti određene mjere i aktivnosti informiranja putem sindikalnih glasila, društvenih mreža ili na drugi pogodan način.

DOSTUPNOST DIONIKA SOCIJALNOGA DIJALOGA I NJIHOVA AKTIVNOST

Pitanje dostupnosti dionika socijalnoga dijaloga (predstavnik radnika i predstavnik poslodavca) u domeni zaštite na radu ukazuje na vrlo visok broj ispitanika koji navode da su im oba dionika socijalnoga dijaloga dostupna (uvijek i vrlo često – više od 70%), što ukazuje na aktivno djelovanje dionika socijalnog dijaloga u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ali i da isti nesebično dijele informacije u području zaštite na radu (48,95% radnički predstavnici, 43,51% predstavnici poslodavca), te u primjerenom roku pružaju povratne informacije na postavljene upite (više od 60% ispitanika).

ULOGA RADNIČKIH PREDSTAVNIKA U PROVEDBI ZAŠTITE NA RADU

Ispitanici (N=239) navode da povjerenik radnika ima značajnu ulogu u provedbi zaštite na radu (43,10%). Suprotno mišljenje ima 20,08% ispitanika, a ne može procijeniti 19,25% ispitanika.

Dubinska analiza prikazana na slikovnom prikazu 27. pokazuje da sve skupine ispitanika ocjenjuju ulogu radničkog predstavnika vrlo značajnom. I na ovom pitanju visok je postotak odgovora „ne znam“ i“ ne mogu procijeniti“ u skupini radnika, ali i visoki postotak u skupini stručnjaka

zaštite na radu, gdje 36% ispitanih stručnjaka (N=55) smatra da povjerenici nemaju značajnu ulogu u provedbi zaštite na radu.

Upravo na temelju gornjih rezultata istraživanja može se zaključiti da sami ispitanici zbog nedovoljne informiranosti nisu upoznati s konkretnim aktivnostima predstavnika radnika i postignućima u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. To je moguće poboljšati korištenjem raznih komunikacijskih kanala prema svim dionicima sustava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Nadalje, visoki broj ispitanika (njih 200) navodi da su slobodni obratiti se radničkom predstavniku za sve probleme koje imaju te u natpolovičnom broju (N=239) smatraju da će radnički predstavnik postupiti sukladno informacijama i upitima.

SURADNJA ISPITANIKA S RADNIČKIM PREDSTAVNIKOM, PREDSTAVNIKOM POSLODAVCA I STRUČNJAKOM ZAŠTITE NA RADU

Obzirom na zakonsku odredbu da je radnik obavezan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom za zaštitu na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnog za nadzor provedbe zaštite na radu, provedeno je istraživanje o suradnji radnika s ostalim dionicima sustava zaštite na radu.

Veći dio ispitanika, njih 75%, aktivno surađuje i predlaže konkretne mjere za unapređivanje sustava zaštite na radu sa stručnjakom za zaštitu na radu, dok ih 74,9% aktivno surađuje i s predstavnikom poslodavca. U isto vrijeme 70% ispitanika aktivno surađuje s radničkim predstavnicima na unapređivanju sustava zaštite na radu.

PRIJEDLOZI ZA JAČANJE SOCIJALNOG DIJALOGA

Sve skupine ispitanika zbirno, ali i pojedinačno ukazuju na iste trendove vezano uz prijedloge za jačanje socijalnog dijaloga u području zaštite na radu.

Naime, 19% ispitanika iz redova radnika smatra da poslodavci moraju poštivati prava radnika, pa tako i pravo na suodlučivanje u području zaštite na radu, s čime se slaže i 17% ispitanika iz redova stručnjaka za zaštitu na radu, kao i 14% ispitanika iz redova predstavnika poslodavca i 22% ispitanika predstavnika radnika.

Nadalje, da je potrebna dodatna edukacija i usvajanje novih znanja i vještina svih dionika socijalnog dijaloga u području zaštite na radu smatra 16% ispitanika iz redova radnika, 17% stručnjaka za zaštitu na radu, 10% predstavnika radnika i 13% ispitanika iz redova predstavnika poslodavaca.

Kako bi se ojačao socijalni dijalog u području zaštite na radu potrebna je veća uključenost radnika smatra 20% ispitanika iz redova predstavnika poslodavaca, isto smatra i 18% ispitanih stručnjaka za zaštitu na radu, te 16% ispitanika iz redova radničkih predstavnika i samih radnika.

ZAKLJUČCI

5

Postavljeni cilj istraživanja ostvaren je aktualizacijom saznanja o kvaliteti socijalnog dijaloga u provedbi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radi boljeg razumijevanja uloge, značaja i zastupljenosti dionika socijalnog dijaloga u radu tijela za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu.

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

Na temelju rezultata istraživanja može se donijeti sljedeći zaključak:

Učinkovito realiziranje ciljeva vezanih uz zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu zahtijeva učinkovit socijalni dijalog o pitanjima važnima za zdravlje radnika i sigurnost na radu, kao i razumijevanje uloge i obveza povjerenika radnika za zaštitu na radu, ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu i sindikalnih povjerenika. Jedan od preduvjeta unaprjeđivanja socijalnog dijaloga u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu su i razvijeni stručni kapaciteti svih dionika socijalnog dijaloga.

Na temelju rezultata istraživanja, koji su ukazali na percepciju ispitanika o kvaliteti socijalnog dijaloga u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, te Programskih smjernica Nezavisnih hrvatskih sindikata^{17 18}, možemo predložiti izradu programskih smjernica te pojedine korake i aktivnosti koje mogu pridonijeti jačanju i unapređenju socijalnog dijaloga na razini sindikata i sindikalnih središnjica, te na razini pojedinih kompanija.

Prevenција rizika i promicanje sigurnijih i zdravijih uvjeta na radnom mjestu ključni su ne samo za poboljšanje kvalitete mjesta rada i radnih uvjeta već i za promicanje konkurentnosti. Održavanje zdravlja radnika ima izravan i mjerljiv pozitivan učinak na produktivnost i pridonosi poboljšanju održivosti sustava socijalne sigurnosti. Sprječavanje ozbiljnih nesreća, profesionalnih bolesti radnika, bolesti vezanih uz rad te promicanje zdravlja tijekom cijelog radnog vijeka, od prvog posla nadalje, ključ je omogućivanja duljeg radnog vijeka.

¹⁷ preuzeto iz Programske smjernice Nezavisnih hrvatskih sindikata, Zagreb, 2016.

¹⁸ Vidi: Kovač, C.: „Unaprjeđivanje sustava zaštite na radu i radnička participacija“, Konferencija Menadžment i sigurnost 2018., Zbornik radova, Neum, Mostar, 2017.

PROGRAMSKE SMJERNICE

1. Edukacija

Za nužno razumijevanje te pravilno reagiranje i djelovanje u nadolazećem vremenu sindikat će za svoje članove organizirati razne oblike edukacije da bi članovi sindikata i radnički predstavnici u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu što prije razvili potrebne i nužne organizacijske oblike, znanja, vještina i spoznaje za učinkovito djelovanje u novom vremenu i novim uvjetima.

Ulaganje u edukaciju sindikalnih povjerenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu jedan je od načina zadržavanja kvalitetnog kadra. Sindikati trebaju kontinuirano ulagati u edukaciju sindikalnih povjerenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, jer su znanje, vještine i kompetencije zalog za uspješnost sindikalnog djelovanja, a sindikalnom povjereniku i povjereniku radnika za zaštitu na radu svakako ostaju u „trajnom vlasništvu“.

Poželjni oblici aktivnosti: radionice, seminari, stručni skupovi, tečajevi, studijska putovanja.

2. Informiranje

Često je vidljivo da članovi sindikata i ostali radnici nisu u dovoljnoj mjeri informirani o pojedinim temama iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu pa tako izostaju i njihove odgovarajuće pravodobne i pravovrijeme reakcije, stoga će sindikati potaknuti potpunije i sveobuhvatnije oblike informiranja članova sindikata i svih ostalih radnika. Pritom će koristiti sve oblike suvremenih tehnologija.

Poželjni oblici aktivnosti: objava sindikalnih stavova i stručnih mišljenja vezanih uz zaštitu zdravlja i sigurnost na radu u sindikalnim glasilima, mrežnim stranicama sindikata i sindikalnih središnjica, putem javnih glasila.

3. Komunikacija

Komunikacija u sindikatima često ide samo jednostrano kao informacija ili poruka prema članovima. Zbog tog će razloga sindikati aktivno koristiti napredne i nove oblike komuniciranja zasnovane na komunikaciji s članovima koja se temelji na propitivanju članova što oni žele, što su njihovi problemi i što očekuju od svojih sindikata i svoje sindikalne središnjice, a da bi upravo na temelju toga sindikati organizirali i usmjeravali svoje djelovanje i akcije.

Poželjni oblici aktivnosti: anketiranje, skupovi radnika, radni sastanci s partnerskim sindikatima, razmjena primjera dobre prakse.

4. Prezentacija

Vidljivo je kako često sindikati ne uspijevaju u dovoljnoj mjeri i jasno predstaviti svoje djelovanje, rad i uspjehe u zaštiti i promicanju prava svojih članova u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, što onda u javnosti ostavlja pogrešan dojam o sindikatima. Stoga je nužno da sindikati naprave nove strategije prezentacije sindikalnog rada i djelovanja u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. U ovom novom digitalnom društvu pokazala se nužnost razvijanja potpuno novih i drukčijih pristupa, metoda i strategija za sindikalno organiziranje i učlanjivanje u sindikate. Pritom posebnu pozornost treba dati organiziranju i učlanjivanju zaposlenih u nestandardnim oblicima rada, žena i mladih koji se sve rjeđe i teže odlučuju učlanjivati u sindikate.

Poželjni oblici aktivnosti: objava u sredstvima javnog priopćavanja, objava u sindikalnim glasilima i na mrežnim stranicama sindikalnih središnjica i sindikata, sudjelovanje na seminarima, konferencijama, okruglim stolovima te distribucija prigodnih informativnih letaka.

Socijalno partnerstvo i socijalni dijalog od iznimnog su značaja za rješavanje izazova unapređivanja sustava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Dosljedan socijalni dijalog utemeljen na povjerenju socijalnih partnera (Vlade, poslodavaca i sindikata) i predanost ostvarenju zajedničkih ciljeva, neosporivi je mehanizam postizanja kvalitetnih rješenja unapređivanja sustava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. U sustavu pravila zaštite na radu posebno mjesto imaju kolektivni ugovori ili sporazumi,

kao originalni autonomni pravni akti koje dogovaraju i potpisuju socijalni partneri. Osim osnovnih materijalnih prava i obveza, kolektivni ugovori sadrže i pravna pravila kojima se uređuje zaštita na radu te uvjeti za rad radničkih predstavnika. Na taj način radnički predstavnici dobivaju istaknutu ulogu i postaju aktivni sudionici sustava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Za potpuno uključivanje radničkih predstavnika, sindikalnih povjerenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu u sustave upravljanja sigurnošću te za njihovo aktivno djelovanje unutar sustava potrebno je posvetiti veću pozornost njihovoj stručnoj osposobljenosti i stjecanju novih znanja i vještina. Prigodom uvođenja novih i inovativnih procesa usvajanja znanja potrebna je primjerena podrška poslodavca i sindikata, posebice poticanjem procesa cjeloživotnog obrazovanja. Samo stručno osposobljeni i motivirani radnički predstavnici, sindikalni povjerenici i povjerenici radnika za zaštitu na radu, koji svoje djelovanje ostvaruju sustavnim timskim radom, mogu postati aktivni čimbenici u upravljanju sigurnošću.

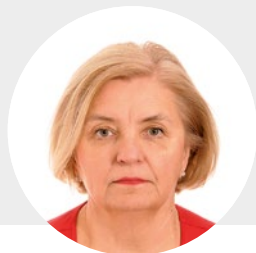
LITERATURA

- Begović, V.: Socijalni dijalog i partnerstvo u funkciji unapređivanja zaštite na radu, str. 791-798, Zbornik radova, 6. Međunarodni stručno-znanstveni skup, Veleučilište u Karlovcu, 2016.
- Bohm, L., Zorko, A.: Učinkovito zastopanje interesov delavcev za varno in zdravo delo, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, 2014.
- Bukljaš, B.: Kolektivno radno pravo, Split, 2012. str 174 i 175
- Jukić, M., Fazlić, D., Moskaljov, M., Sever, K., Bagić, D., Scott, B., Begović, V.: Socijalnim dijalogom do suradnje, Hrvatski sindikat pošte, Zagreb, 2016.
- Kovač, C.: Social partnership in occupational safety and health, Safety Engineering, 7 (2017), 1; 85-91, Niš, Srbija.
- Kovač, C.: Unaprjeđivanje sustava zaštite na radu i radnička participacija, Konferencija Menadžment i sigurnost 2018., Zbornik radova, Neum, Mostar, 2017.
- Šijaković, A., Batak, M., Krišto, I.: Vještačenja u sigurnosti na radu i zaštiti zdravlja, Zbornik radova Hrvatski kongres medicine rada s međunarodnim sudjelovanjem „Zdravlje, rad i zajednica“ Hrvatsko društvo za medicinu rada, Hvar, Hrvatska: Hrvatsko društvo za medicinu rada, 2011.
- Šijaković, A., Batak, M., Krišto, I.: Norme za upravljanje rizicima, Zbornik radova, str. 81-87, 4. Međunarodno stručno-znanstveni skup „Zaštita na radu i zaštita zdravlja“, Zadar, 2012.
- Šokčević, S.: Industrijska demokracija i zaštita na radu, Tim press, Zagreb, 2006.
- Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu, Tim press, Zagreb, 2006.
- Učur, M.: Osnove prava i zakonodavstvo sigurnosti, Veleučilište u Rijeci, Rijeka, 2005.
- Učur, M.: Nomotehnika u radnom pravu i pravu zaštite na radu, Veleučilište u Rijeci, Rijeka, 2007.

OSTALI IZVORI

- ILO Convention 87, Freedom of association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948.
- ILO Recommendation 091, Collective Agreements, 1951.
- ILO Convention 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949.
- ILO Convention 144, Tripartite consultation, 1976.
- ILO Convention 154, Collective Bargaining, 1981.
- ILO Recommendation 152, Tripartite Consultation, 1976.
- Kolektivno pregovaranje za bolje uvjete života i rada, Priručnik 1, ICEFTU – Međunarodna konfederacija slobodnih sindikata, , WCL – Svjetska konfederacija rada, Sindikat PPDIV-a, Zagreb, 2005.
- MOR: Social Dialogue, Finding a common voice, Geneva: International Labour Office, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>
- MOR / Kuruvilla (2003.): Social dialogue for Decent Work, Geneva: ILS Publications, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/discussion/dp14903.pdf>
- Programske smjernice Nezavisnih hrvatskih sindikata, Zagreb, 2016.
- Social Dialogue, International Training Centre of the ILO, 2012.

BILJEŠKA O AUTORIMA



Ana Šjaković, sveuč. spec. oec., dipl.ing.sig.,
Europsko društvo inženjera sigurnosti
Zagreb, Hrvatska
ana.sijakovic@gmail.com

Magistrirala na Fakultetu organizacije i informatike u Varaždinu, poslijediplomski sveučilišni specijalistički studij Menadžment poslovnih sustava.

Diplomirala na Visokoj školi za sigurnost u Zagrebu, diplomirani inženjer sigurnosti te stručni specijalist inženjer organizacije rada.

Predavač na poslijediplomskom specijalističkom studiju „Medicina rada i sporta“ Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, ŠNZ Andrija Štampar, Zagreb.

Tajnica Europskog društva inženjera sigurnosti.

Stalni sudski vještak za sigurnost i zaštitu na radu, Županijski sud u Zagrebu od 2002.

Stručni ispiti (Hrvatska): stručnjak za zaštitu na radu, odgovorna osoba za zaštitu od požara, Koordinator II, andragogija.

Međunarodni ispiti: IRCA Lead auditor ISO 9001, IRCA Lead auditor OHSAS 18001, interni auditor SA 8000.

Autor i koautor većeg broja znanstvenih i stručnih radova, sudionik nacionalnih i međunarodnih skupova.

Dobitnica Priznanja za postignuća u zaštiti života i zdravlja radnika na radu te unapređenje sustava zaštite na radu, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Zagreb, 2014.



dr.sc. Ivana Krišto, dipl. ing.
Europsko društvo inženjera sigurnosti
Zagreb, Hrvatska
kristo.ivana@yahoo.com

Doktorirala (2017.) i magistrirala (2011.) na Fakultetu organizacije i informatike u Varaždinu, u području informacijskih znanosti.

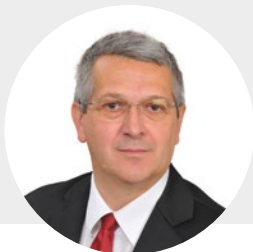
Diplomirala je na Visokoj policijskoj školi (2003.) te na Visokoj školi za sigurnost u Zagrebu (2005.).

Stručni ispit: stručnjak za zaštitu na radu.

Aktivni je sudionik znanstvenih i stručnih skupova te autor i koautor niza znanstvenih i stručnih radova.

Dopredsjednica Europskog društva inženjera sigurnosti.

Dobitnica Priznanja za postignuća u zaštiti života i zdravlja radnika na radu te unapređenje sustava zaštite na radu, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Zagreb, 2017.



Cvetan Kovač, bacc. ing. sec., bacc. ing. traff.
Europsko društvo inženjera sigurnosti
Zagreb, Hrvatska
cvetan.kovac@gmail.com

Koordinator Središnjeg povjereništva radnika za zaštitu na radu u HP-Hrvatskoj pošti d.d., koordinator Odbora za zaštitu na radu Nezavisnih hrvatskih sindikata.

Završio je stručni studij prometa na Tehničkom veleučilištu u Zagrebu te stručni studij sigurnosti na Visokoj školi za sigurnost u Zagrebu, smjer zaštite na radu.

Stručni ispit: stručnjak za zaštitu na radu.

Baveći se zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu promiče značenje i ulogu radničkih predstavnika, povjerenika radnika za zaštitu na radu, radničkih vijeća i sindikata u poslovnim sustavima u Republici Hrvatskoj.

Autor i koautor većeg broja znanstvenih i stručnih radova.

Dobitnik Priznanja za postignuća u zaštiti života i zdravlja radnika na radu te unapređenje sustava zaštite na radu, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Zagreb, 2015.



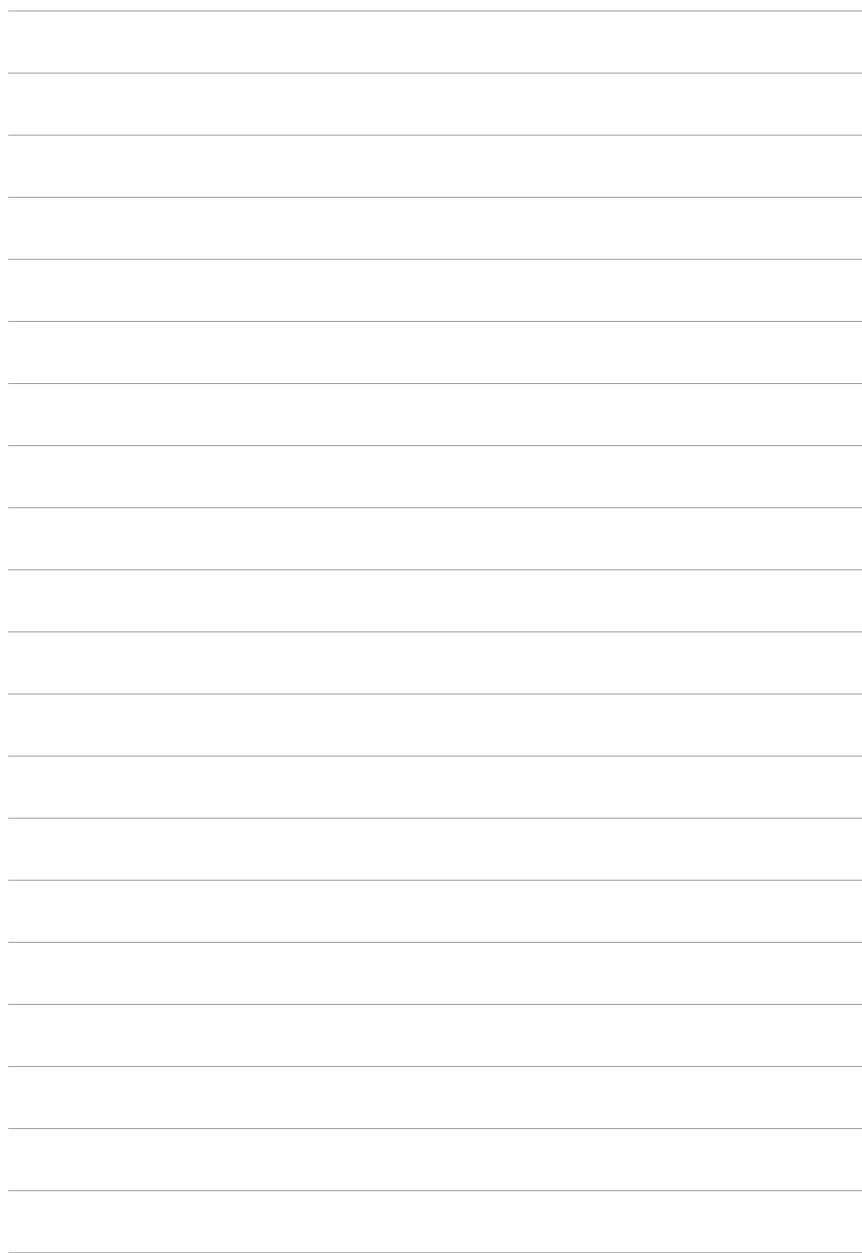
Hrvoje Kovač, mag. educ. mat. et inf ,
Zagreb, Hrvatska
hrvoje.kovac3@gmail.com

Diplomirao (2018.) na Prirodoslovno-matematičkom fakultetu u Zagrebu diplomski studij matematike i informatike, smjer nastavnički.

Od 2016. godine radi kao kreator matematičkih sadržaja u renomiranoj tehnološkoj tvrtki Photomath u Zagrebu.

Od 2017. u svojstvu asistenta izvodi nastavu na Visokom učilištu Algebra u Zagrebu.

Aktivni je sudionik znanstvenih i stručnih skupova, autor i koautora znanstvenih i stručnih radova te koautor školskih udžbenika iz informatike.





NOSITELJ PROJEKTA:

**Nezavisni sindikat radnika u
proizvodnji hrane i pića**

Kralja Tomislava 1, 34340 Kutjevo
tel: 034 315 025, www.nsrphp.hr

PARTNERI NA PROJEKTU:

Nezavisni sindikat "Socijalna Pravda"

Nezavisni hrvatski sindikati

Hrvatska udruga poslodavaca

Brodsko-posavska županija

Požeško-slavonska županija

Ukupan iznos projekta: 962,917,90 HRK

Iznos EU potpore: 100 %

Trajanje projekta: 18 mjeseci (od 29.3.2018. do 28.9.2019.)

Više informacija o strukturnim fondovima možete naći na:

www.strukturnifondovi.hr

www.esf.hr



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Požeško-slavonska
županija



Brodsko-posavska
županija

ISBN 978-953-48221-0-4

Nezavisni sindikat radnika u proizvodnji hrane i pića, Kutjevo, 2018