



AKADEMIJA **PRAVEDNE I ZELENE** TRANZICIJE - BUDUĆNOST RADNIČKIH PRAVA!

ESG - socijalni dijalog - radnička prava -
održivo korporativno upravljanje

**Akademija pravedne i zelene tranzicije – budućnost radničkih prava!
ESG - socijalni dijalog - radnička prava - održivo korporativno upravljanje**

Nositelj projekta

SING - Sindikat gospodarstva (SING)

Projektni partner

Hrvatski elektrogospodarski sindikat (HES)

Naziv projekta

AKADEMIJA PRAVEDNE I ZELENE TRANZICIJE –
BUDUĆNOST RADNIČKIH PRAVA!

Broj projekta:
SF.1.4.02.04.0002

Izdanje

Zagreb, 2026.

Brošuru izradila: Anica Ferić, dipl.iur.

Izneseni stavovi i mišljenja samo su SING-ovi i HES-ovi i ne odražavaju nužno službena stajališta Europske unije ili Europske komisije. Ni Europska unija ni Europska komisija ne mogu se smatrati odgovornima za njih.

ZAŠTO JE NASTALA AKADEMIJA PRAVEDNE I ZELENE TRANZICIJE?

Posljednjih godina svijet rada prolazi kroz jednu od najvećih promjena u svojoj povijesti. Klimatske promjene, digitalizacija, razvoj umjetne inteligencije, novi poslovni modeli i ubrzana tehnološka transformacija mijenjaju način na koji poduzeća posluju, ali i način na koji ljudi rade.

Europska unija odgovorila je na te promjene nizom politika kojima želi istodobno ostvariti gospodarski razvoj, zaštitu okoliša i očuvanje socijalne sigurnosti građana. Takav pristup naziva se pravedna i zelena tranzicija.

Nijedna tranzicija, međutim, ne može biti uspješna ako se promatra isključivo kroz tehnologiju ili okoliš. U njezinu središtu nalaze se ljudi – radnici koji svojim znanjem, iskustvom i svakodnevnim radom stvaraju vrijednost poduzeća.

Zbog toga je sve važnije razvijati socijalni dijalog, jačati ulogu predstavnika radnika i osigurati da promjene budu provedene uz aktivno sudjelovanje radnika.

Upravo iz tih razloga pokrenut je projekt „Akademija pravedne i zelene tranzicije – budućnost radničkih prava!“. Cilj projekta je osnažiti predstavnike radnika, sindikate i druge dionike kako bi aktivno sudjelovali u procesima koji oblikuju budućnost rada, održivog poslovanja i korporativnog upravljanja. Projekt obuhvaća edukacije, razvoj novih obrazovnih sadržaja i jačanje kapaciteta socijalnih partnera za djelovanje u području ESG-a, radnog prava i socijalnog dijaloga.

Pravedna tranzicija znači da gospodarske i tehnološke promjene moraju istodobno štititi konkurentnost poduzeća i dostojanstvo rada.

ŠTO DONOSI PROJEKT?

Projekt „Akademija pravedne i zelene tranzicije – budućnost radničkih prava!“ osmišljen je kako bi odgovorio na nove izazove koji proizlaze iz promjena europskog zakonodavstva, razvoja ESG standarda i sve veće potrebe za uključivanjem radnika u procese odlučivanja.

Kroz projekt se razvijaju suvremeni edukacijski sadržaji koji povezuju radno pravo, održivost poslovanja i korporativno upravljanje.

Poseban naglasak stavljen je na jačanje kompetencija:

- sindikalnih povjerenika,
- članova radničkih vijeća,
- predstavnika radnika u organima poslodavca,
- osoba zaposlenih u sindikatu.

Projekt obuhvaća niz međusobno povezanih aktivnosti, uključujući razvoj obrazovnih programa, provedbu edukacija, izradu digitalnih sadržaja i edukativnih materijala te aktivnosti informiranja i vidljivosti projekta. Na taj način stvara se trajna baza znanja koja će biti dostupna i nakon završetka provedbe projekta.

Projekt doprinosi:

- ✓ jačanju socijalnog dijaloga
- ✓ razvoju znanja o ESG-u
- ✓ boljem razumijevanju radničkih prava
- ✓ jačanju uloge radničkih predstavnika
- ✓ razvoju održivog korporativnog upravljanja
- ✓ povezivanju sindikata i drugih socijalnih partnera

Europska unija sve više naglašava da održivo poslovanje nije moguće bez aktivnog uključivanja radnika u procese informiranja, savjetovanja i donošenja odluka koje utječu na njihov položaj.

ŠTO JE ESG?

Posljednjih godina pojam ESG postao je jedan od najvažnijih pojmova u području održivog poslovanja. Iako se često povezuje isključivo sa zaštitom okoliša, ESG predstavlja mnogo širi koncept koji obuhvaća način na koji poduzeće posluje, upravlja svojim radnicima, donosi odluke i ostvaruje dugoročnu održivost.

Kratice ESG dolazi od engleskih riječi:

- **Environmental** – okoliš,
- **Social** – društvo,
- **Governance** – upravljanje.

Ova tri područja zajedno predstavljaju okvir prema kojem se procjenjuje koliko odgovorno poduzeće posluje i koliko uspješno upravlja svojim gospodarskim, društvenim i okolišnim utjecajem.

Sve veći broj europskih propisa zahtijeva od poduzeća da, uz financijske rezultate, izvještavaju i o utjecaju svog poslovanja na okoliš, radnike, ljudska prava i način korporativnog upravljanja. ESG zato više nije pitanje dobre poslovne prakse, nego važan dio suvremenog poslovnog okruženja.

ESG se temelji na tri stupa:

• E – Environmental	Utjecaj poslovanja na okoliš
• S – Social	Odnos prema radnicima, ljudskim pravima i zajednici
• G – Governance	Transparentno, odgovorno i zakonito upravljanje

ZAŠTO JE SOCIJALNA KOMPONENTA ESG-a VAŽNA ZA RADNIKE?

Kada se govori o ESG-u, najveća pozornost često se usmjerava na klimatske promjene, energetska učinkovitost ili smanjenje emisija stakleničkih plinova. Međutim, jednako važan dio ESG-a predstavlja **socijalna komponenta (Social)**, koja se odnosi na ljude.

U poslovnom okruženju to znači da poduzeće ne promatra radnike samo kao radnu snagu, nego kao ključne dionike svog razvoja. Upravo zato pitanja radnih uvjeta, zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, jednakih mogućnosti, obrazovanja radnika, ravnopravnosti, kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga postaju sastavni dio održivog poslovanja.

Socijalna komponenta ESG-a snažno je povezana s temeljnim pravima radnika zajamčenima hrvatskim i europskim zakonodavstvom. Ona obuhvaća pravo na sigurne uvjete rada, poštenu plaću, zaštitu dostojanstva, zabranu diskriminacije, slobodu udruživanja te pravo radnika da budu informirani i savjetovani o važnim poslovnim odlukama.

Upravo zato ESG nije zasebna tema odvojena od radnog prava. Naprotiv, suvremeni razvoj europskog zakonodavstva pokazuje da održivo poslovanje i zaštita radničkih prava sve više postaju međusobno povezani ciljevi.

Bez poštovanja radničkih prava nema ni održivog poslovanja.

RADNIČKA PRAVA – TEMELJ SOCIJALNE KOMPONENTE ESG-a

Ako je cilj ESG-a odgovorno i održivo poslovanje, tada su radnička prava jedan od njegovih najvažnijih temelja. Uspješno poduzeće nije samo ono koje ostvaruje dobre poslovne rezultate, nego i ono koje svojim radnicima osigurava dostojanstvene uvjete rada, pošten odnos i mogućnost sudjelovanja u procesima koji utječu na njihov radni život.

Hrvatsko radno zakonodavstvo svakom radniku jamči niz individualnih i kolektivnih prava. Individualna prava štite položaj svakog pojedinog radnika, dok kolektivna prava omogućuju radnicima da zajednički sudjeluju u zaštiti svojih interesa putem sindikata, radničkih vijeća i drugih oblika predstavljanja radnika. Upravo ta kolektivna dimenzija čini jedan od najvažnijih elemenata socijalne komponente ESG-a.

Individualna prava radnika

Svaki radnik ima pravo na:

- primjerenu i pravodobno isplaćenu plaću,
- sigurne i zdrave uvjete rada,
- zaštitu dostojanstva na radu,
- zaštitu od diskriminacije,
- zdravstvenu i socijalnu sigurnost,
- druga prava propisana Zakonom o radu, kolektivnim ugovorima i ugovorom o radu.

Kolektivna prava radnika

Radnici imaju pravo:

- osnivati i pristupati sindikatima,
- kolektivno pregovarati,
- biti obaviješteni i savjetovani,
- sudjelovati u odlučivanju putem radničkih vijeća,
- koristiti pravo na štrajk i druge zakonom dopuštene industrijske akcije.

Ključna poruka

Socijalna komponenta ESG-a započinje poštovanjem temeljnih radničkih prava.

RADNIČKO VIJEĆE – GLAS RADNIKA U PROCESU ODLUČIVANJA

Radničko vijeće jedno je od najvažnijih tijela za ostvarivanje socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj. Ono predstavlja most između radnika i poslodavca te omogućuje da se odluke koje bitno utječu na položaj radnika ne donose bez njihovog pravodobnog informiranja i uključivanja.

Radničko vijeće nije suprotstavljena strana poslodavcu. Njegova je svrha razvijati dijalog, razmjenu informacija i suradnju kako bi se važne poslovne odluke donosile uz uvažavanje interesa radnika. Takav pristup danas je ujedno i jedno od temeljnih načela održivog korporativnog upravljanja te socijalne komponente ESG-a.

Tri temeljne ovlasti radničkog vijeća

Informiranje

Poslodavac je dužan radničkom vijeću pravodobno dostavljati informacije važne za položaj radnika i poslovanje koje može utjecati na njihova prava i interese.

Savjetovanje

Prije donošenja odluka koje bitno utječu na položaj radnika poslodavac je obvezan savjetovati se s radničkim vijećem te razmotriti njegovo mišljenje. Savjetovanje mora biti pravodobno i stvarno kako bi radničko vijeće moglo utjecati na sadržaj odluke.

Suodlučivanje

U pojedinim zakonom propisanim slučajevima poslodavac određene odluke može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća. Time zakon radničkom vijeću daje posebno snažnu zaštitnu ulogu u odnosu na određene kategorije radnika i pojedine osjetljive odluke.

JESTE LI ZNALI?

Poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, između ostalog, prije donošenja odluka o:

- planiranju zapošljavanja i otkaza,
- prijenosu poduzeća ili dijela poduzeća,
- uvođenju novih tehnologija,
- organizacijskim promjenama,
- mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu,
- rasporedu radnog vremena i planu godišnjih odmora.

EUROPSKO RADNIČKO VIJEĆE – GLAS RADNIKA U MEĐUNARODNIM KOMPAIJAMA

Poslovanje velikih kompanija danas često prelazi državne granice. Odluke koje utječu na radnike više se ne donose samo na razini pojedinog društva ili države, nego na razini cijele grupacije. Upravo zato razvijen je institut **Europskog radničkog vijeća (ERV)**.

Europsko radničko vijeće omogućuje predstavnicima radnika iz različitih država članica Europske unije da budu pravodobno obaviješteni i savjetovani o pitanjima koja imaju prekogranični značaj. Time se radnicima daje mogućnost da sudjeluju u raspravi o važnim poslovnim odlukama koje mogu utjecati na njihova radna mjesta, uvjete rada ili organizaciju poslovanja.

ERV se mora osnovati u poduzećima ili grupama poduzeća koje zapošljavaju najmanje 1000 radnika u državama članicama Europske unije, pri čemu najmanje dvije države članice EU-a moraju imati najmanje 150 zaposlenih te ako najmanje 100 radnika iz dvije ili više zemalja to zatraži od poslodavca.

Uloga Europskog radničkog vijeća

Europsko radničko vijeće:

- prima informacije od središnje uprave,
- sudjeluje u postupku savjetovanja,
- zastupa interese radnika iz različitih država članica,
- doprinosi razvoju europskog socijalnog dijaloga.

Za razliku od nacionalnog, Europsko radničko vijeće bavi se pitanjima koja utječu na radnike u više država članica.

Primjer iz prakse

Međunarodna kompanija planira reorganizaciju proizvodnje u nekoliko europskih država. Budući da odluka može utjecati na radnike u više zemalja, prije njezina donošenja potrebno je provesti postupak informiranja i savjetovanja s Europskim radničkim vijećem.

PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA – RADNIČKA PERSPEKTIVA U KORPORATIVNOM UPRAVLJANJU

Sudjelovanje radnika u korporativnom upravljanju ne završava radom radničkog vijeća. Hrvatsko zakonodavstvo omogućuje da radnici u određenim pravnim osobama imaju i svog predstavnika u organu poslodavca, poput nadzornog odbora, upravnog odbora ili upravnog vijeća. Time se radnička perspektiva uključuje u donošenje strateških odluka koje određuju smjer razvoja poduzeća.

Predstavnik radnika ima jednak pravni položaj kao i ostali članovi tijela u kojem sudjeluje. Istodobno, njegova je uloga posebna jer predstavlja poveznicu između interesa radnika i odgovornosti koje proizlaze iz članstva u organu poslodavca.

To znači da mora:

- djelovati savjesno i odgovorno,
- štititi interese društva,
- poštovati obvezu čuvanja poslovne tajne,
- razumjeti potrebe radnika i važnost socijalnog dijaloga.

U suvremenom konceptu održivog korporativnog upravljanja upravo ovakvo uključivanje različitih perspektiva doprinosi kvalitetnijem odlučivanju, većoj transparentnosti i dugoročno održivom razvoju poduzeća.

Na što treba obratiti pozornost?

Predstavnik radnika nije "glasnogovornik" koji može prenositi sve informacije radnicima. Kao član organa poslodavca obavezan je čuvati poslovnu tajnu, ali istodobno odgovorno zastupati radničku perspektivu u okviru svojih zakonskih ovlasti. Upravo ta ravnoteža čini ovu funkciju zahtjevnom i iznimno odgovornom.

NOVI ZAKON O PRAVNIM OSOBAMA U VLASNIŠTVU REPUBLIKE HRVATSKE

Pravne osobe u vlasništvu Republike Hrvatske imaju važnu ulogu u gospodarstvu i pružanju javnih usluga. Zbog toga se od države kao vlasnika očekuje da svoja vlasnička prava ostvaruje odgovorno, profesionalno i transparentno te da jasno odredi ciljeve koje pojedina pravna osoba treba ostvarivati.

S tim ciljem donesen je novi Zakon o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske. Zakonom se uređuje ostvarivanje vlasničkih prava Republike Hrvatske, koordinacija rada državnih tijela koja ta prava izvršavaju te primjena standarda korporativnog upravljanja u pravnim osobama u vlasništvu države.

Zakon nije usmjeren samo na izbor i rad upravljačkih i nadzornih tijela. On je dio šire reforme korporativnog upravljanja kojom se hrvatski sustav u značajnoj mjeri usklađuje s međunarodno prihvaćenim standardima i preporukama OECD-a. Za radnike je važno razumjeti da korporativno upravljanje utječe na način na koji se određuju ciljevi poduzeća, donose strateške odluke, nadzire rad upravljačkih tijela i upravlja rizicima. Kvalitetnije, odgovornije i transparentnije upravljanje stvara bolje pretpostavke za stabilno i dugoročno održivo poslovanje te radnicima i njihovim predstavnicima omogućuje bolji uvid u odluke i procese koji utječu na poslovanje poduzeća i njihov položaj.

Što novi Zakon posebno naglašava?

- profesionalizaciju upravljanja,
- jasnije ovlasti i veću odgovornost upravljačkih i nadzornih tijela,
- postavljanje i praćenje financijskih i nefinancijskih ciljeva,
- veću transparentnost izvještavanja i javnog objavljivanja,
- učinkovito i dugoročno održivo poslovanje,
- usklađivanje s međunarodno prihvaćenim standardima korporativnog upravljanja.

Ključna poruka

Dobro korporativno upravljanje nije cilj samo po sebi. Ono treba omogućiti profesionalnije upravljanje, jasniju odgovornost, transparentnije poslovanje i bolje pretpostavke za dugoročnu održivost poduzeća.

OECD SMJERNICE – KAKO DRŽAVA TREBA UPRAVLJATI SVOJIM PODUZEĆIMA

OECD Smjernice za korporativno upravljanje u poduzećima u državnom vlasništvu su vodeći međunarodni standard za državno vlasništvo i upravljanje državnim poduzećima. One ne propisuju kako poduzeće treba voditi svakodnevno poslovanje, nego državama daju preporuke kako urediti vlasničku politiku, nadzor i odgovornost. Smjernice su podijeljene u sedam područja.

1. Razlozi za državno vlasništvo

Država treba jasno objasniti zašto posjeduje pojedino poduzeće, koje ciljeve tim vlasništvom želi ostvariti i zašto je državno vlasništvo opravdano. Te razloge treba javno objaviti i redovito preispitivati.

2. Država kao vlasnik

Država treba djelovati kao aktivan, informiran i profesionalan vlasnik. Mora jasno definirati svoja očekivanja, omogućiti poduzećima punu operativnu autonomiju i suzdržati se od miješanja u njihovo upravljanje.

3. Poslovanje na tržištu

Državna poduzeća koja obavljaju gospodarske djelatnosti trebaju poslovati u uvjetima poštenog tržišnog natjecanja, bez neopravdanih prednosti ili nedostataka u odnosu na privatna i druga državna poduzeća.

4. Prava drugih dioničara i ulagatelja

Ako država nije jedini vlasnik, mora osigurati pravično postupanje prema ostalim dioničarima i ulagateljima, uključujući jednak pristup važnim informacijama i zaštitu manjinskih dioničara od zlouporabe položaja države kao većinskog vlasnika.

5. Objavljivanje informacija

Državna poduzeća trebaju objavljivati važne informacije o financijskim i poslovnim rezultatima, ciljevima, rizicima, upravljanju, povezanim osobama i održivosti. Takva transparentnost omogućuje bolji nadzor i jača odgovornost upravljačkih tijela i menadžmenta.

6. Upravljačka i nadzorna tijela

Tijela zadužena za strateško usmjeravanje i nadzor trebaju imati jasne ovlasti, potrebne kompetencije i sposobnost objektivnog i samostalnog odlučivanja. Njihovi članovi trebaju se birati prema kvalifikacijama potrebnima za djelatnost i poslovanje poduzeća.

7. Održivost

Država i državna poduzeća trebaju donositi odluke i upravljati rizicima tako da pridonose održivosti, otpornosti i dugoročnom stvaranju vrijednosti. Pitanja održivosti trebaju biti uključena u strategiju, upravljanje rizicima i praćenje rada menadžmenta.

Što to znači za radnike?

OECD traži poštovanje prava radnika i drugih dionika utvrđenih zakonom ili sporazumima. Kada radnici sudjeluju u korporativnom upravljanju, trebaju pravodobno dobivati relevantne, dostatne i pouzdane informacije.

Ako je postojanje predstavnika radnika u tijelima upravljanja ili nadzora propisano ili uobičajeno, treba osigurati da ono bude učinkovito.

Ključna poruka

OECD Smjernice traže da država prema svojim poduzećima ne postupa kao politički upravitelj, nego kao profesionalan i odgovoran vlasnik: mora objasniti zašto ih posjeduje, jasno odrediti što od njih očekuje, osigurati stručna upravljačka tijela, pratiti rezultate i javnosti omogućiti uvid u način njihova poslovanja.

ESG U PRAKSI – KADA SE PROMJENE PROVODE ZAJEDNO S RADNICIMA

ESG nije skup administrativnih obveza niti izvještaj koji se izrađuje jednom godišnje. Njegova se stvarna vrijednost vidi u svakodnevnom poslovanju poduzeća i načinu na koji se upravlja promjenama.

Primjerice, poduzeće odlučuje uvesti novu tehnologiju koja će povećati energetske učinkovitost proizvodnje. Takva odluka donosi brojne koristi za okoliš, ali istodobno može utjecati na organizaciju rada, potrebu za dodatnim osposobljavanjem radnika ili promjenu pojedinih radnih mjesta.

U takvoj situaciji održivo upravljanje podrazumijeva da se promjena ne promatra isključivo kao tehnički ili financijski projekt. Potrebno je pravodobno uključiti radnike i njihove predstavnike, objasniti razloge promjena, procijeniti njihov utjecaj na radnike te omogućiti otvoreni dijalog prije donošenja konačnih odluka.

Primjer iz prakse

Situacija

Poduzeće uvodi novu automatiziranu proizvodnu liniju.

Dobar pristup:

- ✓ pravodobno informiranje radničkog vijeća
- ✓ savjetovanje prije donošenja odluke
- ✓ dodatna edukacija radnika
- ✓ plan prilagodbe radnih mjesta
- ✓ kontinuirana komunikacija tijekom provedbe

Rezultat

Promjena se provodi uz veće povjerenje radnika i manji otpor prema novim tehnologijama.

Održive promjene uspješne su samo ako u njima sudjeluju i ljudi na koje se odnose.

SOCIJALNI DIJALOG – KLJUČ USPJEŠNE TRANZICIJE

Pravedna i zelena tranzicija ne znači samo ulaganje u nove tehnologije ili smanjenje negativnog utjecaja na okoliš. Ona podrazumijeva i način na koji se promjene planiraju i provode.

Socijalni dijalog predstavlja proces suradnje između poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika radi pronalaženja rješenja koja uvažavaju različite interese i doprinose održivom razvoju.

Uspješan socijalni dijalog temelji se na međusobnom povjerenju, pravodobnoj razmjeni informacija i spremnosti svih sudionika da aktivno sudjeluju u pronalaženju najboljih rješenja.

Upravo zato europski propisi i ESG standardi sve više naglašavaju važnost uključivanja radnika u procese koji se odnose na organizacijske promjene, razvoj poslovanja i dugoročno planiranje.

Socijalni dijalog doprinosi:

- kvalitetnijem donošenju odluka,
- većem povjerenju radnika,
- smanjenju konflikata,
- uspješnijoj provedbi promjena,
- dugoročnom razvoju poduzeća.

SINDIKATI I PREDSTAVNICI RADNIKA U PRAVEDNOJ TRANZICIJI

Sindikati, radnička vijeća, Europska radnička vijeća i predstavnici radnika u organima poslodavca imaju različite zakonske ovlasti, ali zajednički cilj – zaštitu interesa radnika i razvoj kvalitetnog socijalnog dijaloga.

U razdoblju intenzivnih gospodarskih, tehnoloških i društvenih promjena njihova uloga dodatno dobiva na važnosti. Oni više nisu uključeni samo u rješavanje pojedinačnih radno pravnih pitanja, nego sve češće sudjeluju u raspravama o održivom razvoju poduzeća, organizacijskim promjenama, digitalizaciji, razvoju kompetencija radnika i dugoročnim poslovnim strategijama.

Takav razvoj potvrđuje da uspješna tranzicija nije moguća bez aktivnog uključivanja radnika i njihovih predstavnika.

Uspješna tranzicija zahtijeva:

- ✓ otvorenu komunikaciju
- ✓ međusobno povjerenje
- ✓ kvalitetne informacije
- ✓ pravodobno savjetovanje
- ✓ kontinuirano obrazovanje svih sudionika

Najbolje odluke nastaju kada se znanje uprave i iskustvo radnika međusobno nadopunjuju. Sindikati se zalažu za pravednu i uključivu tranziciju.

KONTROLNA LISTA – KOLIKO JE VAŠE PODUZEĆE SPREMNO ZA PRAVEDNU I ZELENU TRANZICIJU?

Odgovorite na sljedeća pitanja:

- Jesu li radnici pravodobno informirani o važnim promjenama?
- Provodi li se savjetovanje prije donošenja odluka koje utječu na položaj radnika?
- Imaju li predstavnici radnika pristup informacijama potrebnima za kvalitetno obavljanje svojih ovlasti?
- Uključuje li poduzeće radnike u procese povezane s ESG-om?
- Postoji li sustavan plan razvoja kompetencija radnika?
- Promiču li se jednakost, uključivost i zaštita dostojanstva radnika?
- Razvija li poduzeće kulturu otvorenog dijaloga?
- Jesu li ciljevi održivosti povezani s brigom o radnicima?

ZAKLJUČAK

Što je više odgovora **DA**, to su veće pretpostavke da će vaše poduzeće uspješno odgovoriti na izazove pravedne i zelene tranzicije.

ZNANJA ZA IZAZOVE SUVREMENOG SVIJETA RADA

Promjene koje donosi održivo poslovanje, razvoj ESG standarda te novi zahtjevi u području korporativnog upravljanja postupno mijenjaju i svakodnevni rad predstavnika radnika. Sve češće se susreću s pitanjima koja zahtijevaju istodobno razumijevanje radnog prava, poslovnih procesa i europskog regulatornog okvira.

Zbog toga je važno kontinuirano pratiti razvoj zakonodavstva i novih standarda te razumjeti njihovu međusobnu povezanost. Poznavanje pojedinačnih propisa više nije dovoljno – potrebno je razumjeti širi kontekst u kojem nastaju promjene i način na koji one utječu na položaj radnika, poslodavaca i socijalnih partnera.

Teme obrađene u ovoj brošuri predstavljaju dio tog šireg okvira. One povezuju radna prava, socijalni dijalog, održivo poslovanje i korporativno upravljanje te ukazuju na njihovu sve veću međusobnu povezanost u suvremenom svijetu rada.



REZULTATI KOJI OSTAJU I NAKON ZAVRŠETKA PROJEKTA

Jedna od temeljnih vrijednosti projekta jest njegova održivost. Znanja stečena tijekom provedbe projekta nastaviti će biti dostupna i nakon završetka projektnih aktivnosti kroz razvijene edukacijske sadržaje i izrađene materijale.

Projekt ostavlja trajne rezultate:

- razvijene obrazovne programe,
- digitalne edukacijske sadržaje,
- edukativne publikacije,
- jače kompetencije sudionika,
- unaprijeđene kapacitete socijalnih partnera,
- veću informiranost o ESG-u i radničkim pravima.

Konkretni rezultati projekta

Razvijene i unaprijeđene usluge

SING

Unaprijeđen IT sustav i CRM
Uspostavljen LMS sustav
Razvijena online Akademija sa šest modula

HES

Novi IT sustav i web aplikacija za članstvo
Uspostavljen LMS sustav
Razvijena online Akademija sa šest modula

Programi osposobljavanja

U okviru projekta provedeno je sedam programa osposobljavanja za radnike i sindikalne povjerenike socijalnih partnera:

- Zelena tranzicija i ESG izvještavanje,
- Politike povezane s radnom snagom,
- Umijeće pregovaranja u praksi,
- Suzbijanje diskriminacije na radnom mjestu,
- Način ostvarivanja i zaštite prava osoba s invaliditetom na radnom mjestu,
- Praktične vještine korištenja IT i LMS sustava za SING i za HES,
- Primjena pravila zaštite podataka (GDPR) za SING i za HES.

Aktivnosti umrežavanja

Projekt je uključio pet aktivnosti umrežavanja radnika i sindikalnih povjerenika socijalnih partnera:

- Umrežavanje SING-a i HES-a – digitalna tranzicija,
- Umrežavanje SING-a i HES-a – dosadašnja iskustva zelene tranzicije i ESG izvještavanja,
- Umrežavanje SING-a i HES-a sa Sindikatom delavcev dejavnosti energetike Slovenije (SDE),
- Umrežavanje SING-a i HES-a sa Sindikatom energetike i kemije Slovačke (ZO ECHOZ),
- Umrežavanje SING-a i HES-a sa sindikatima iz Republike Hrvatske.

Glavni rezultat projekta jest jačanje kapaciteta SING-a i HES-a za djelovanje na tržištu rada kroz provedbu sedam programa osposobljavanja, pet aktivnosti umrežavanja te razvoj i unapređenje ukupno šest novih usluga za članove – po tri u okviru svakog projektnog partnera.



O PROJEKTU

NAZIV PROJEKTA

Akademija pravedne i zelene tranzicije – budućnost radničkih prava!

VRIJEDNOST PROJEKTA I IZNOS EU SUFINANCIRANJA

Projekt se financira sredstvima Europske unije, iz Europskog socijalnog fonda plus (ESF+), u okviru Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali 2021.–2027.“, kroz poziv „Jačanje kapaciteta socijalnih partnera – faza I“. Ukupna vrijednost projekta iznosi 286.681,98 eura, u cijelosti financiranih bespovratnim sredstvima (100% financiranje), od čega je 85% osigurano iz sredstava Europske unije, odnosno Europskog socijalnog fonda plus, a 15% iz državnog proračuna Republike Hrvatske.

TRAJANJE PROJEKTA

Početak provedbe: 18.02.2025.

Kraj provedbe: 18.02.2027.

Projekt je proveden s ciljem jačanja kapaciteta socijalnih partnera za aktivno sudjelovanje u procesima pravedne i zelene tranzicije, promicanja socijalnog dijaloga te razvoja znanja o održivom poslovanju, ESG-u i radničkim pravima.



SING



HES



Akademija
pravedne i zelene
tranzicije

Održivo poslovanje počinje
odgovornim upravljanjem.
A odgovorno upravljanje nije
moguće bez dijaloga.

Pravedna i zelena tranzicija nije samo
promjena tehnologije. Ona je promjena
načina na koji zajedno oblikujemo
budućnost rada.

