

SKUPNO USTVARJANJE SVETA DELA

V OKVIRU SKUPINE RENAULT

»Okvirni sporazum na svetovni ravni o razvoju življenja na delovnem mestu«

21. Stoletje zaznamuje pospešek razvoja sveta dela, kakršnega doslej še ni bilo, bodisi na ekonomski, tehnološki, digitalni, socialni ali družbeni ravni. Ti stalni razvoji so še posebej očitni v avtomobilskem svetu, ki bo v prihodnjih letih še naprej doživljal popolno preobrazbo.

Da bi se bolje pripravila na te spremembe in njihovo izvajanje, Skupina Renault prestopa odločilen mejnik in z IndustriALL Global Union, francoskimi sindikalnimi združenji in drugimi sindikalnimi združenji ali sindikati, ki so zastopani znotraj Sveta Skupine, sklepa nov svetovni okvirni sporazum *»Skupno ustvarjanje sveta dela v okviru Skupine Renault«*, pri čemer je Svet Skupine zainteresirana stran.

Ta novi sporazum *»Skupno ustvarjanje sveta dela v Skupini Renault«* dopolnjuje svetovni okvirni sporazum *»Skupno delovanje za trajnostno rast in razvoj«*, ki je bil podpisan 2. julija 2013 in v katerega sta bila že vključena dva bistvena pogoja za razvoj zaposlenih: *»Skrb za zdravje, varnost in kakovost življenja pri delu«* in *»Spodbujanje raznolikosti«*.

Opisuje stalno dinamiko, ki presega vprašanje delovnih pogojev in na ta način omogoča mobilizacijo in razvoj potenciala sedanjih in bodočih zaposlenih ter je pravi dejavnik zavezanosti za vse.

Obravnava številne vidike življenja na delovnem mestu in zlasti tiste, ki omogočajo zaposlenim povezovanje uspešnosti in dobrega počutja.

Ta dinamika, ki zavezuje vse zaposlene v Skupini, temelji na petih osnovnih vzvodih:

- *Dialog o razvoju sveta dela*
- *Sistem sodelovalnega vodenja*
- *Trajna zavezanost vključevanju*
- *Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem*
- *Prilagoditev delovnega okolja.*

Ta sporazum je tudi tema strukturnega socialnega dialoga med predstavniki vodstva in reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, tako na ravni Skupine kot na lokalnih ravneh. Ponuja in vzpodbuja možnost za sprejemanje pobud, s pogajanjem o lokalnih sporazumih pa vzpodbuja tudi iskanje ustreznih pragmatičnih rešitev, s katerimi se bo izboljšalo delovno življenje zaposlenih.

Na ta način potrjuje tudi socialne ambicije skupine Renault kot sestavni del svoje strategije za trajnostni razvoj in konkurenčnost.

1. DIALOG O RAZVOJU SVETA DELA

V avtomobilskem svetu se dogaja velika revolucija, ki zajema digitalizacijo, povezljivost ter avtonomno in elektrificirano vozilo. Ustvarjanje sveta dela v takšnih okoliščinah pomeni skupinski izziv. Ti močni tehnološki razvoji vplivajo na zasnovano, proizvodnjo, trženje vozil in s tem povezane storitve. Nekateri poklici lahko izginejo, pojavijo se lahko novi in nekateri se lahko pojavijo ponovno.

V tem kontekstu skupina Renault potrjuje svojo zavezanost socialni in družbeni odgovornosti* in zlasti ustvarjanju pogojev, v katerih lahko zaposleni prepoznajo in pridobijo spretnosti, ki so za razvoj njihovih poklicev v avtomobilski industriji in za njihovo zaposljivost bistvenega pomena.

To dinamično in v prihodnost usmerjeno upravljanje spretnosti, ki se uporablja v vseh državah Skupine in je povezano s prostori za dialog o bodočih spremembah, ki poteka med predstavniki vodstva in reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, je eden od glavnih izzivov, da vsak zaposleni postane akter svojega poklicnega razvoja.

Skupina Renault potrjuje tudi svojo željo, da bi v pripravo teh sprememb vključila reprezentativne sindikate in/ali predstavnike zaposlenih. Zlasti spremembe, ki bi lahko še posebej vplivale na poklice zaposlenih, bi bile lahko predmet predhodnih izmenjav oziroma postopkov obveščanja in posvetovanja z reprezentativnimi sindikati in/ali lokalnimi predstavniki zaposlenih.

Poleg teh zavez pa želi skupina Renault pomagati pri prehodu tako, da svojim zaposlenim ponuja razvoj organizacijskih metod, podprtih z učinkovitim in sodelovalnim upravljanjem, učne ekipe, stopnjo iniciativ in razširjeno avtonomijo.

2. SISTEM SODELOVALNEGA UPRAVLJANJA

V skupini Renault se mora vsak zaposleni soočiti s številnimi preobrazbami: globalizacijo izmenjav, digitalno preobrazbo, pojavom socialnih omrežij, novimi generacijami, razvojem poklicnih odnosov.

V teh okoliščinah je pojasnitev okvira in vrste odnosov med akterji v podjetju ključni dejavnik za poklicni razvoj zaposlenih.

**Svetovni okvirni sporazum iz leta 2013*

2.1. VODJE, PRVI AKTERJI KAKOVOSTI POSLOVNIH ODNOSOV

Vodje imajo ključno vlogo pri ravnovesju in kakovosti delovnih odnosov znotraj ekip in podjetja. Njihova funkcija ob spoštovanju etičnega vedenja vključuje usmerjevanje uspešnosti, animacijo ekip in razvoj spretnosti.

Sistem upravljanja skupine Renault daje vsem zaposlenim skupen okvir za delovanje. Med drugim spodbuja sodelovanje in odgovornost, pozornost do drugih in medsebojno spoštovanje, odkrito govorjenje ter transparentno in hitro odločanje.

Združuje temeljne osnove upravljanja

- Dobro poznavanje vizije in strategije skupine Renault, tako da vsaka odločitev, sprejeta na ravni ekip, aktivno prispeva k izvajanju te strategije in je smiselna,
- Opredelitev vloge vsakogar pri uresničevanju ciljev, tako da vsak zaposleni pozna vrednost, ki jo ustvarja za podjetje, ter osebni razvoj, ki ga v tem najde,
- Opredelitev tem in ravni delegiranja, da se olajšata avtonomija in odgovornost ekip, zlasti pri sprejemanju pobud, pri tem pa je pomembna strpnost do napak, ki so vir učenja,
- Razvoj delovnih metod, ki spodbujajo medsebojno poslušanje, delitev, prožnost, kreativnost, udeleževanje, sodelovanje, itd.

Ta sistem upravljanja ima svoje korenine v zaupanju, ki ga podjetje stavi na vsakega od zaposlenih za razvoj skupine Renault in njenih sodelavcev, ter v vzornosti vsakogar. Podjetje je tako učinkovitejše in odzivnejše, povečata pa se tudi zadovoljstvo strank in uspešnost.

Temelji na stalnem razvoju ključnih spretnosti na ravni vodij in zaposlenih, tako v smislu znanj kot dobrega vedenja in izkušenj, s poudarkom zlasti na dinamiki skupin, upravljanju informacij in komunikacij, iskanju rešitev in sprejemanju odločitev.

Varnost, zdravje in ergonomija veljajo v vseh poklicih za bistvene predpogoje, da se zaposleni počutijo dobro na svojih delovnih mestih in da je uspešnost trajna.

Vsi ti elementi so predmet izmenjave na lokalni ravni med predstavniki vodstva in reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih.

2.2. VSAK ZAPOSLENI IMA SVOJO VLOGO PRI USPEHU PODJETJA IN NA SVOJI POKLICNI POTI

Vsak zaposleni ima jasno in natančno vizijo svoje vloge in odgovornosti, zlasti z opredelitvijo svojega delovnega mesta in letnim razgovorom, ki sta predmet dialoga med zaposlenim in njegovim vodjo.

Letni pogovor in redne povratne informacije (*»feed-backs«*) omogočajo dogovor o individualnih in skupnih ciljih ter razpravo o mejah avtonomije, ki jih ima zaposleni na svoji ravni pri izpolnjevanju svojega poslanstva, pri čemer je v celoti odgovoren.

Te izmenjave omogočajo zaposlenim, da poglobijo svoje strokovne projekte, vodjem pa, da prepoznajo zaposlitvene priložnosti, ki so v skladu z že pridobljenimi spretnostmi in tistimi, ki jih je treba razviti.

Individualni razgovor tako daje priložnost za oblikovanje pridobivanja novih znanj in načrtovanje ustreznih dejavnosti usposabljanja, zlasti v hitro spreminjajočem se avtomobilskem svetu, kjer je treba sprejeti vse možne ukrepe za razvoj in prilagajanje, da bi še naprej spodbujali zaposlenost.

2.3. VSAK ZAPOSLENI SKRBI ZA PRIJETNO VZDUŠJE NA DELU

Vsak zaposleni s svojim pristopom in obnašanjem, zlasti v odnosih do svojega vodje, svojih sodelavcev, sodelavcev iz drugih sektorjev, dobaviteljev, zunanjih partnerjev in strank, pripomore, da je vzdušje na delovnem mestu prijazno in medsebojno spoštljivo.

Možnost svobodnega izražanja v skupini o vsakdanjih vzrokih za zadovoljstvo ali nezadovoljstvo, predstavlja osvobajajoči element in je dejavnik izboljšav.

Redni sestanki skupin so sistemizirani za spodbujanje dialoga in izražanja vsakogar. Vodjem omogočajo, da v ustreznih rokih lahko razpravljajo s člani svoje ekipe o skupnih ciljih, ki jih je treba doseči, ter o uravnoteženi in razumni porazdelitvi delovnih nalog. Omogočajo tudi izmenjavo idej o izboljšanju delovnih procesov in pogojih, v katerih člani ekipe opravljajo svoje naloge.

Mehanizmi raziskav med zaposlenimi omogočajo zbiranje njihovega dožemanja pogojev, potrebnih za uspeh. Ti mehanizmi za poslušanje v povezavi z rednim dialogom z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih omogočajo razvoj ustreznih akcijskih načrtov in so orodje napredka za ekipe in podjetje.

2.4. PRIZADEVANJE ZA ENOSTAVNOST IN UČINKOVITOST

Vsakdo v svojem vsakdanjem življenju skrbi za zmanjšanje kompleksnosti procesov in z njimi povezanimi motnjami, da bi procese tako poenostavili, prilagodili in omogočili njihovo hitrejšo izvedbo. Sestanki ekipe so lahko posebna priložnost za izmenjavo idej za izboljšanje.

2.5. PROSLAVLJANJE IN DELITEV USPEHA

Vključenost in zavezanost zaposlenih, njihova nadarjenost in občutek za inovativnost v službi trajnostne učinkovitosti so viri dodatne vrednosti za podjetje.

Uspehi, bodisi individualni ali kolektivni, se redno proslavljajo v ekipah. Programi denarnega ali nedenarnega nagrajevanja so formalizirani in razporejeni na lokalni ravni in po poklicih.

Omogočajo vrednotenje posameznih in skupnih prispevkov, upoštevajoč prakse v državah, v katerih ima Renault svoje poslovne dejavnosti.

Skupina Renault prav tako skrbi za to, da so pomembne faze poklicnega življenja, kot je prihod v ekipo, prehod v drug sektor, upokožitev priložnost za druženje, prilagojeno posamezniku.

2.6. SKRB ZA DOBRE ODNOSE IN VZDUŠJE V EKIPAH

Prijetno vzdušje je bistven pogoj za združevanje kolektivne uspešnosti in dobrega počutja pri delu. Vodje in zaposleni v skupini Renault ob spoštovanju različnih kultur skrbijo za lokalno organizacijo prazničnih dogodkov, ki spodbujajo socialne vezi.

Letni dogodki omogočajo zaposlenim in njihovim družinam, da bolje spoznajo poklicni svet avtomobilske industrije.

Storitve testiranja ali izposoje vozil so vzpostavljene lokalno, tako da se zaposleni seznanijo z izdelki in ponudbami Skupine in postanejo njihovi najboljši ambasadorji.

3. TRAJNOSTNA ZAVEZA K VKLJUČEVANJU

Skupina Renault je prepričana, da bodo le konkretne spremembe v praksi prispevale k bolj pozitivnemu, vključujočemu in odgovornemu gospodarstvu in družbi. Skupina Renault se z zavezanostjo k vključevanju zavzema za model solidarnostne rasti, ki temelji na raznolikosti, socialnem podjetništvu in izobraževanju.

Cilj politike vključevanja skupine Renault je ustvariti okolje zaupanja in medsebojnega razumevanja, ki vsem članom podjetja ne glede na biološki spol, starost, fizično stanje, družbeni spol, spolno usmerjenost, izvor, veroizpoved, politično prepričanje, sindikalno udejstvovanje, nacionalno pripadnost ali socialni izvor omogoča, da se počutijo dobro in ostanejo taki, kot so, ter da tako izrazijo svoj polni individualni potencial v službi kolektivne uspešnosti.

3.1. SPREJEM NOVIH SODELAVCEV V EKIPE

Način vključevanja novih sodelavcev v ekipe, ne glede ali gre za novo zaposlene ali interno mobilnost, mora biti primer spodbujanja raznolikosti in generacijske konvergence.

Vodstvo novim sodelavcem v svoji instituciji in/ali instituciji v njihovi matični državi nudi podporo pri vključevanju, člani ekipe pa v duhu solidarnosti in odprtosti olajšujejo razumevanje kulture, vrednot in načinov delovanja Skupine.

Ta podpora novim zaposlenim omogoča, da pričajo o svojih lastnih izkušnjah in z novimi pogledi obogatijo prakse Skupine.

3.2. DELITEV IN PRENOS ZNANJA

Skupina Renault spodbuja pobude za izmenjavo znanj. Spodbuja razvoj kateregakoli orodja ali metode, kot so platforme za sodelovanje, notranja socialna omrežja, poklicni klubi, notranje in zunanje primerjave (*benchmarks*), da se je tako mogoče opirati na skupnosti spretnosti ali interesov in spodbujati odprtost duha, vira ustvarjalnosti.

Spodbuja tudi pobude, ki osebam iz različnih sektorjev olajšujejo sodelovanje, tako da bodo vsi bolje razumeli izzive in omejitve drug drugega.

Nenazadnje pa omogoča vsakodnevni prenos znanja in spretnosti v skupinah in med generacijami, zlasti ko gre za vključevanje novih sodelavcev v skupine, pred notranjo mobilnostjo ali odhodom iz Skupine.

3.3. NOTRANJE IN ZUNANJE IZRAŽANJE SOLIDARNOSTI

Mehanizmi, ki zaposlenim omogočajo, da podarijo dneve počitka sodelavcem, katerih vzdrževani otroci ali zakonci so bolni, invalidni ali žrtve posebej hude nesreče, se uvajajo na lokalni ravni v posvetovanju z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih in v skladu z lokalno zakonodajo. Takšno posvetovanje lahko privede do sklenitve lokalnih sporazumov med vodstvom in reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih.

Skupina Renault podpira tudi vsako pobudo, ki prispeva k zagotavljanju, da vsakdo najde svoje mesto v družbi in se lahko vključi v združenja in solidarnostne dejavnosti. Tako so akcijski in solidarnostni programi »zunaj sten« opredeljeni in organizirani na lokalni ravni.

Vsebina teh programov in pogoji, pod katerimi zaposleni lahko sodelujejo, so predmet letnih izmenjav na lokalni ravni z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih. Te izmenjave lahko vodijo tudi do lokalnih sporazumov.

Zaposlenim, ki se želijo na ta način zavezati, so v skladu z lokalno zakonodajo na voljo posebne metode, čas, namenjen tem dejavnostim, pa se lahko šteje kot delovni čas.

3.4. SPOŠTOVANJE POSAMEZNIKOV

Skupina Renault na čelo svojih vrednot postavlja varstvo temeljnih socialnih pravic posameznikov ob spodbujanju spoštovanja teh pravic, s preprečevanjem njihovih morebitnih kršitev, s pomočjo ljudem pri reševanju nesoglasij, z obravnavanjem pritožb in z odpravljanjem ali celo kaznovanjem vsakega nedopustnega ravnanja, pri tem pa upošteva lokalno zakonodajo. Na ta način potrjuje obveznosti*, ki so bile že sprejete ob podpisu svetovnega okvirnega sporazuma »*Skupno delovanje za trajnostno rast in razvoj*«.

Spoštovanje varstva osebnih podatkov je tudi temeljna vrednota skupine Renault.

Podpisniki obsojajo vsako izražanje nasilja na delovnem mestu ter kakršnekoli oblike nadlegovanja, zlasti spolnega ali moralnega, ali diskriminacije zaposlenih.

Skupina Renault se zavezuje, da bo v najkrajšem možnem času in upoštevajoč lokalno zakonodajo, zlasti preko odborov za etiko in službe za človeške vire, zagotovila ustrezna sredstva za nudenje pomoči napadenim osebam, preprečevanje in zaustavitev napadov ter sankcioniranje vsakega nesprejemljivega ravnanja.

*Svetovni okvirni sporazum iz leta 2013 - Poglavje 1 - Univerzalni standardi - Spoštovanje temeljnih socialnih pravic

Vsi zaposleni v Skupini Renault imajo dostop do sistema opozarjanja na poklicne nepravilnosti, ki zagotavlja zlasti zaupnost in zaščito dobronamernega in nesebičnega prijavitelja.

Vsakodnevno pa vodje in zaposleni individualno in kolektivno skrbijo, da na delovnem mestu pri notranjih ali zunanjih odnosih ni izrazov asocialnega vedenja, ki bi bili v nasprotju s pravili dobronamernosti in medsebojnega spoštovanja.

Ukrepi ozaveščanja in usposabljanja glede te teme se izvajajo znotraj skupine Renault.

4. RAVNOVESJE MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Digitalna preobrazba vse močneje vpliva na socialne in strokovne prakse. Omogoča zlasti, da se do informacij lahko dostopa kadarkoli in kjerkoli in tako ustvarja nova pričakovanja zaposlenih glede organizacije dela.

Zavedajoč se teh pričakovanj in na podlagi medsebojnega zaupanja želi skupina Renault svojim zaposlenim ob spoštovanju zahtev po nemotenem delovanju podjetja, zadovoljstva strank in lokalne zakonodaje, ponuditi bolj prožne načine dela, z več svobode pri organizaciji dejavnosti, vsakodnevni prihranek pri prevozu in upoštevanje individualnih in družinskih obveznosti. Tehnološka orodja tako omogočajo povezovanje tehničnega napredka s socialnim napredkom.

Ti mehanizmi, ki so na voljo zaposlenim, omogočajo, da se spoštuje zakonsko določen delovni čas, ter vsakemu zaposlenemu zagotavljajo razumne delovne obremenitve.

Vključujejo lahko obdobja eksperimentiranja, zlasti v industrijskih sektorjih, ki so organizacijsko bolj omejeni.

So predmet lokalnih posvetov z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, ti posveti pa lahko privedejo do sklenitve lokalnih sporazumov.

4.1. PRILAGODITEV DELOVNIH POGOJEV

Skupina Renault si prizadeva, da bi svojim zaposlenim ponudila prilagojen delovni čas in jim s tem omogočila boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Če želijo, lahko zaposleni v soglasju s svojimi nadrejenimi in z upoštevanjem zakonskih predpisov ter lokalnih sporazumov na področju organizacije delovnega časa, prilagodijo urnik svojega odhoda in prihoda na delovno mesto in so lahko, v industrijskih sektorjih, dodeljeni eni sami izmeni.

Posebna pozornost je namenjena staršem majhnih otrok ali tistim, ki skrbijo za vzdrževane osebe.

4.2. OPTIMIZACIJA ČASA ZA IZMENJAVE MED ZAPOSLENIMI

Sestanki, bodisi sestanki skupine ali delovni sestanki, so nujno potrebni za spodbujanje izmenjav idej in ustvarjanje sinergij med člani ekip ter med večnamenskimi in večkulturnimi skupinami.

Da bi bila udeležba omogočena vsem, so vodje pazljivi glede načrtovanja in določanja mest med delovnim časom, zlasti kadar gre za srečanja predstavnikov različnih lokacij ali meddržavna srečanja.

Če fizična prisotnost na sestankih ni potrebna ali pa zaradi geografske razdalje ni mogoča, skupina Renault zagotavlja sodelovanje na sestankih v obliki videokonferenc ali digitalnih platform, tako da vsak zaposleni lahko izrazi svoja stališča in zagotovi svoj prispevek.

4.3. SPREMENLJIVOST DELOVNIH MEST

Mobilni mehanizmi omogočajo zaposlenim, da glede na svojo dejavnost delajo deloma in/ali občasno od doma ali s tretjega mesta na lokaciji skupine Renault, ob upoštevanju pravil glede zaupnosti in poslovne tajnosti.

Listina o uporabi informacijskih sredstev in digitalnih orodij se razširja v vseh državah izvajanja dejavnosti.

Ti mobilni mehanizmi so lahko organizirani v različnih oblikah: redno delo na daljavo, programirano vnaprej za določeno število dni, spremenljivi dnevi, teden ali mesec in občasno delo na daljavo.

Podjetje v izjemnih okoliščinah zagotavlja tudi vzpostavitev ustreznih mehanizmov za zagotovitev kontinuitete dejavnosti in zaščite zaposlenih.

Ti mobilni mehanizmi so lahko predmet lokalnih posvetov z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, posveti pa lahko privedejo do lokalnih sporazumov.

4.4. MOBILNOST IN TIMSKI DUH

Vodje v lokalni organizaciji dela na daljavo zagotavljajo vzdrževanje timskega dela, zlasti s predvidevanjem in določitvijo delovnega časa, ko je potrebna fizična prisotnost na delovnem mestu (na primer sestanki ekipe).

Na mednarodnih območjih, na katerih so aktivni vsi časovni pasovi, skupina Renault daje svojim zaposlenim pravico, da se odločijo, če se bodo izven običajnega delovnega časa in med dopustom povezali ali ne, njihove povezave pa morajo biti omejene na uporabo v času, v katerem se sicer izvajajo njihove strokovne naloge. V teh obdobjih zaposlenim ni treba odgovarjati na e-pošto ali na telefonske klice, ki jih prejmejo, skrbeti morajo, da svojo e-pošto in klice omejijo na izjemne nujne situacije in na situacije, ki lahko vplivajo na varnost zaposlenih in/ali strank.

Vodje in zaposleni skrbijo, da so zgled: biti morajo pazljivi in opozoriti v primeru očitne prekoračitve delovnega časa in/ali nespoštovanja časa počitka.

Ta pravila o uporabi komunikacijskih sredstev so lahko predmet posvetovanja na lokalni ravni z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, ter lahko privedejo do sklenitve lokalnih sporazumov.

4.5. OLAJŠANJE VSAKODNEVNEGA ŽIVLJENJA

Skupina Renault pospešuje razvoj mehanizmov, ki omogočajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Ti mehanizmi so lahko predmet posvetovanja na lokalni ravni z reprezentativnimi sindikati in /ali predstavniki zaposlenih, ter lahko privedejo do sklenitve lokalnih sporazumov.

To posvetovanje omogoča opredelitev prednostnih nalog delovanja, pri čemer se upošteva pričakovanja zaposlenih in lokalno zakonodajo (prevoz, varstvo otrok, sobe za dojenje, zdravstveni posvet na daljavo, prostor za šport, sobe za sprostitev, servisne službe asistencije pri različnih storitvah v podjetju (conciergerie).

Skupina Renault namenja posebno pozornost posledicam poklicne mobilnosti na družinsko življenje. V primeru precejšnje oddaljenosti od doma poskrbi, da se zakonec, zaposleni Skupine, lahko razporedi na isto lokacijo.

5. SPREMINJAJOČE SE DELOVNO OKOLJE

Svet dela se spreminja in delovna okolja se razvijajo, da bi bolje spremljala te spremembe in zadovoljila različne potrebe zaposlenih. Ne glede na znaten napredek, ki ga tehnologija omogoča in ga bo omogočala še naprej, se bo trajnostna rast Skupine še naprej zanašala na talente zaposlenih in na njihovo sposobnost ustvarjanja kolektivne inteligence. V tem smislu je prilagojena ureditev delovnih prostorov v osrčju razvoja dejanske prakse dela.

5.1. SODELOVALNI EKOSISTEM V OSRČJU NOVIH DELOVNIH PROSTOROV

Novi delovni prostori odražajo posebne potrebe zaposlenih in njihovih dejavnosti. Zlasti upoštevajo potrebe invalidnih oseb. Skupina Renault želi v okviru prilagoditve novih prostorov ali preureditve prejšnjih prostorov v predhodno razpravo postopoma vključevati strokovnjake na posameznih poklicnih področjih, zaposlene ter reprezentativne sindikate in/ali predstavnike zaposlenih.

Novi delovni prostori omogočajo tako skupno kot individualno delo ter čimbolj povezujejo prostore koncentracije in sprostitev.

Spoštovanje standardov, povezanih z namestitvijo, omogoča, da se vsakdo lahko prepozna v kulturi podjetja.

Posebna pozornost je namenjena ergonomiji, barvi, vnosu svetlobe, akustiki, prezračevanju in uravnavanju temperature, zlasti v industrijskih okoljih.

5.2. ZDRAVA PREHRANA

Skupina Renault upošteva interes, ki ga njeni zaposleni posvečajo prehrani, in zagotavlja alternative modele oskrbe s prehrano na delovnih mestih, kot so gostinski prostori, kavarne in skupinski prostori, zlasti v industrijskih obratih in/ali distribucijo na avtomatih ali prodajo hrane in pijače, ki jo zaposleni odnesejo s seboj.

Ti načini oskrbe s prehrano so opredeljeni ob upoštevanju pričakovanj zaposlenih in lokalnih omejitev. Vključene so lahko tudi ponudbe za dostavo hrane s strani specializiranih organizacij v povezavi z vodstvi institucij.

Posebna pozornost je namenjena kakovosti ponudbe hrane (sadje in zelenjava, lokalni proizvodi, lokalne posebnosti), raznolikosti in spreminjanju menijev, zlasti s ponudbo ekološke ali protialergijske hrane.

Reprezentativni sindikati in/ali predstavniki zaposlenih so lahko na lokalni ravni vključeni v razvoj načrtov za varstvo zdravja in prehrane.

Zaposleni lahko dostopajo do prehrambenih prostorov izven časa obrokov, glede na čas odprtja posamezne lokacije in organizacijo ekip, kar omogoča bolj sproščene prostore za delo in izmenjave.

5.3. DIGITALIZACIJA V SLUŽBI ČLOVEKA

Vzpon digitalizacije preoblikuje in bo še naprej preoblikoval svet dela. V tem kontekstu je najpomembnejše, kako zaposleni prevzemajo nova digitalna okolja. Čeprav umetna inteligenca postaja vse bolj pomembna v naših procesih, je očitno, da mora človek ohraniti glavno vlogo. Ohranjanje tega človeškega dela v svetu popolne digitalizacije je eden naših izzivov.

Skupina Renault svojim zaposlenim zagotavlja različna digitalna orodja, ki jim omogočajo, da premagajo prostorske omejitve in kjerkoli ter na kateremkoli terminalu, tudi njihovem lastnem, dostopajo do sistemov podjetja, ki jih potrebujejo. Tako imajo lahko zaposleni glede na svojo dejavnost prenosni računalnik ali tablični računalnik, vsi zaposleni na terenu pa imajo lahko pametni telefon.

V industrijskih sektorjih inteligentna avtomatizacija in povezljivost programske opreme, podatkov in pripomočkov postopno oblikujejo tovarno prihodnosti. To novo digitalno okolje omogoča pospešen dostop do informacij v realnem času in tako olajšuje odločanje. Prav tako omogoča

zaposlenim, da kadarkoli dostopajo do socialnih informacij o sebi, če želijo, tudi s svojega pametnega telefona.

6. POGOJI IZVAJANJA IN SPREMLJANJA SPORAZUMA

Podpisniki se v skladu s svojimi pristojnostmi zavezujejo, da bodo pod najboljšimi operativnimi pogoji podprli in prispevali k izvajanju svetovnega okvirnega sporazuma »*Skupno ustvarjanje jutrišnjega sveta dela*«.

6.1. SPODBUJANJE SPORAZUMA

Ta sporazum je preveden v jezike različnih držav, v katerih ima Skupina svoje poslovne dejavnosti, in o njem so obveščeni vsi zaposleni. Na voljo je na spletnem mestu Intranet Skupine.

Informativne seje in izmenjave mnenj o njegovi uporabi, na katerih bodo lahko sodelovali lokalni člani Globalnega Sveta Skupine, bodo organizirane na ravni držav z direktorji človeških virov, ki so odgovorni za pravilno uporabo tega sporazuma v svojih državah in zadevnih institucijah.

6.2. PRISPEVEK K IZVAJANJU NA LOKALNI RAVNI

Na lokalni ravni dialog med predstavniki vodstva, člani Globalnega Sveta Skupine in/ali reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih omogoča razpravo o prednostnih akcijskih načrtih in njihovih načinih izvajanja.

Prav ta dialog omogoča, da se ustvarijo pogoji za pogajanja o posebnih sporazumih na lokalni ravni.

Sestanki o spremljanju dveh svetovnih okvirnih sporazumov so organizirani na lokalni ravni in združujejo lokalne strokovnjake na posameznih poklicnih področjih, člane Sveta Skupine, reprezentativne sindikate in/ali predstavnike zaposlenih.

Uporabljeni bodo posebni ukrepi ozaveščanja in usposabljanja o različnih temah, na katere se nanaša ta sporazum.

Če bo potrebno, bodo organizirane poskusne faze.

6.3. NADALJNJE IZVAJANJE NA GLOBALNI RAVNI

Na plenarnem zasedanju, ki bo sledilo podpisu sporazuma, se lahko s sodelovanjem ožjega Sveta Skupine pripravijo in organizirajo delavnice za izmenjave mnenj, ki bodo doprinesle k boljšemu spoznavanju tem, ki jih obravnava sporazum.

V mesecih, ki sledijo podpisu tega sporazuma, bodo s podpisniki opredeljeni kazalniki, ki bodo vključevali in/ali dopolnjevali kazalnike izvajanja svetovnega okvirnega sporazuma iz leta 2013.

Posebna pozornost bo namenjena členom, ki se lahko nanašajo na zaposlene zunanjih podjetij, ki delajo na lokaciji Skupine.

Vsako leto se bo na plenarnem zasedanju skupaj s člani Globalnega Sveta Skupine in predstavnikom IndustriALL Global Union organiziral nadaljevalni sestanek, ki bo vključeval spremljanje svetovnega okvirnega sporazuma iz leta 2013.

Poudarek bo na pričevanjih o najboljših praksah za podporo obsežnemu razširjanju lokalnih pobud.

Letni program dejavnosti ožjega Sveta Skupine bo vključeval potovanja na lokacijo, ki bodo v celoti namenjena izvajanju tega sporazuma. Glede na okoliščine lahko pri tem sodelujejo vsi člani ali le del ožjega Sveta Skupine, kakor tudi nekateri polnopravni člani Globalnega Sveta Skupine.

6.4. VZDRŽEVANJE DINAMIKE NAPREDKA

Podpisniki se obvežejo, da se bodo v najkrajšem možnem času obveščali v primeru razhajanj glede razlage ali neupoštevanja tega sporazuma, da bi skupaj iskali učinkovito in konstruktivno rešitev v interesu vseh strank in v razumnem roku.

Lokalne težave, o katerih so podpisniki obveščeni, so prednostno obravnavane v okviru lokalnega socialnega dialoga. Skupina Renault se zavezuje, da bo ustvarila ugodne pogoje za tak dialog. Po potrebi iskanje rešitve poteka na ravni države, regije, nato skupine Renault.

V skladu z *memorandumom*, sklenjenim januarja 2018, ki se nanaša na reševanje morebitnih težav, te razprave potekajo pred kakršnokoli zunanjo komunikacijo s strani kateregakoli podpisnika in strank, ki jih zadeva nesporazum.

7. KONČNE DOLOČBE

Za ta sporazum velja francosko pravo. V primeru razhajanj med različnimi jezikovnimi različicami je verodostojna francoska različica.

Veljaven je od datuma podpisa in za nedoločen čas, za zaposlene v družbah skupine Renault, t.j. v vseh družbah, v katerih ima Renault s.a.s. neposredno in posredno v lasti več kot polovico kapitala.

Je zavezujoča pogodbeno podlaga za prihodnje lokalne sporazume, ki morajo biti zasnovani s spoštovanjem načel in zavez, določenih v tem sporazumu.

Ko nova družba vstopi v zgoraj opisani okvir, podpisniki skupaj pregledajo akcijski načrt, ki ga je treba vzpostaviti za pravilno izvajanje tega sporazuma.

Če družba ne izpolnjuje več zgoraj navedenih meril, se sporazum preneha uporabljati ob koncu tekočega obračunskega leta.

Zapisano v Boulogne-Billancourt, dne 9. julija 2019

Za Skupino Renault

g. Thierry BOLLORE, generalni direktor Skupine Renault

Za IndustriALL Global Union, g.

Valter SANCHES, generalni sekretar

Za francoske sindikalne organizacije

Za Federacijo FO Metalurgija, g. Didier AMBROISE

Za Federacijo Metalurgije CFE-CGC, g. Patrick GAGLIO

Za Generalno Federacijo rudnikov in metalurgije - CFDT, g. Jean-Michel TISSEYRE,

Za Federacijo delavcev v metalurgiji - CGT, g. Fabien GACHE

Za druge sindikalne federacije ali sindikate, ki so zastopani v Svetu Skupine

Za Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, g. Esteban

CHAMORRO-ROJO

Za Nacionalno centralo zaposlenih – CNE, g. Gaëtan DE HEMPTINNE

Za Federacijo AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, ga. Heike KUEMPEL

Za sindikalno federacijo IndustriALL BNS, g. Nicolae PAVELESCU

Za Zvezo delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, g. Slavko PUNGERŠIČ

Za Federacijo industrije, gradnje in kmetijsko-prehrambene industrije Generalne zveze delavcev (UGT FICA), g. Javier VAZQUEZ-GARCIA

Za Svet Skupine Renault

M. Eric VIDAL, sekretar Globalnega Sveta Skupine