

ÉPÍTSÜK EGYÜTT A MUNKAERŐPIACOT

A RENAULT-CSOPORTON BELÜL

„Nemzetközi keretmegállapodás a munkahelyi élet változásairól”

A XXI. században eddig még nem tapasztalt módon gyorsultak fel a munkaerőpiaci változások – gazdasági, technológiai, digitális, társadalmi és vállalati vonatkozásban egyaránt. Az állandó változás kifejezetten tapasztalható az autópárban, amely az elkövetkezendő években továbbra is teljes átalakuláson fog átmenni.

Az átalakulás optimálisabb előkészítése és végbemenetele érdekében a Renault-csoport döntő lépésre szánta el magát: az IndustriALL Global Union-nal, a francia szakszervezeti szövetségekkel és a Csoport Bizottságában képviselt többi szakszervezeti szövetséggel vagy szakszervezettel új nemzetközi keretmegállapodást kötött *„Építsük együtt a munkaerőpiacot a Renault-csoporton belül”* címmel, amelyben a Csoport Bizottsága érdekelt fél.

Az *„Építsük együtt a munkaerőpiacot a Renault-csoporton belül”* címet viselő új megállapodás a 2013. július 2-án aláírt, *„Kötelezzük együtt el magunkat a fenntartható növekedés és fejlődés iránt”* (franciául: *„S’engager ensemble pour une croissance et un développement durables”*) című nemzetközi keretmegállapodást egészíti ki, amely már tartalmazza a munkavállalók fejlődésének két alapvető előfeltételét: *„Tegyük a munkahelyi egészségért, biztonságért és életminőségért”,* illetve *„Mozdítsuk elő a sokféleséget”*.

A megállapodás olyan, hosszú távú dinamikát ír le, amely túlmutat a munkakörülmények kérdéskörén, és lehetővé teszi a már meglévő valamint a jövőbeli munkavállalók potenciáljának előmozdítását és fejlesztését, ugyanakkor mindenki számára valós elkötelezettségi tényezőt jelent.

A megállapodás ezáltal foglalkozik a munkahelyi élet számos aspektusával, különösképpen azokkal, amelyek a munkavállalók számára lehetővé teszik a teljesítmény és a jólét közötti harmónia megteremtését.

A Csoport minden munkavállalójának elkötelezettségét megkívánó dinamika öt alapvető mozgatóereje:

- *Párbeszéd a munkaerőpiaci változásokról,*
- *Együttműködésen alapuló vezetési rendszer,*
- *Tartós elkötelezettség a befogadás iránt,*
- *Az élet különböző területei közötti egyensúly,*
- *A munkahelyi körülmények megfelelő alakítása.*

A megállapodás az Igazgatóság képviselői és a képviseleti szakszervezetek és/vagy munkavállalók képviselői közötti társadalmi párbeszéd tárgyául szolgál a Csoport szintjén és helyi szinten egyaránt. Lehetőséget kínál, elősegíti a kezdeményezéseket és – a helyi megállapodásokra irányuló tárgyalásokon keresztül – helytálló pragmatikus megoldások keresését, javítva ezzel a munkavállalók munkahelyi életminőségén.

Ezáltal a Renault-csoport fenntartható fejlődésre és a versenyképességre irányuló stratégiája szerves részeként konszolidálja a Csoport társadalmi ambícióját.

1. PÁRBESZÉD A MUNKAERŐPIACI VÁLTOZÁSOKRÓL

Az autóipar forradalmi átalakuláson megy keresztül, amely a digitalizáció, a konnektivitás, az autonóm és elektromos járművek köré szerveződik. Ilyen körülmények között a munkaerőpiac építése kollektív kihívást jelent. A technológia terén tapasztalható nagy horderejű változások kihatással vannak a járművek és a hozzájuk kapcsolódó szolgáltatások tervezésére, gyártására és értékesítésére. Bizonyos szakmák eltűnhetnek, újak teremthetnek, megint mások pedig ismét felbukkanhatnak.

Ebben a helyzetben a Renault-csoport megerősíti vállalati társadalmi felelősségvállalását*. Ez utóbbi olyan körülmények megteremtésére irányul, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára az autóiipari szakmáik változásához és a foglalkoztathatóságukhoz elengedhetetlenül fontos kompetenciák azonosítását és elsajátítását.

A kompetenciákat dinamikus és előrelátó módon kezelni – ez minden olyan országban érvényes, ahol a Csoport jelen van – és az Igazgatóság képviselői és a képviseleti szakszervezetek és/vagy munkavállalók képviselői között az eljövendő változásokról folytatott párbeszédnek teret engedni kulcsfontosságú tényezői annak, hogy mindegyikünk aktív résztvevője lehessen saját szakmai fejlődésének.

A Renault-csoport ugyanakkor megerősíti arra irányuló szándékát is, hogy bevonja a képviseleti szakszervezeteket és/vagy a munkavállalók képviselőit az átalakulás előkészítésébe. Pontosabban: a munkavállalók szakmáit jelentősen érintő változások a képviseleti szakszervezetekkel és/vagy a helyi munkavállalók képviselőivel folytatott előzetes eszmecsere, akár tájékoztató és konzultációs eljárások tárgyát képezhetik.

Ezekon a változásokon túl a Renault-csoport a szervezeti módok átalakításával kívánja elősegíteni az átállási folyamatot, az átalakítást pedig agilis és együttműködésen alapuló vezetéssel, elsajátító csoportokkal és a kezdeményezési és autonóm mozgástér kiterjesztésével támogatja.

2. EGYÜTTMŰKÖDÉSEN ALAPULÓ VEZETÉSI RENDSZER

A Renault-csoporton belül minden munkavállalónak számos változással kell szembenéznie: a kommunikáció nemzetközivé válása, a digitalizáció, a közösségi oldalak elterjedése, az új generációk megjelenése, a szakmai kapcsolatok átalakulása.

Ilyen körülmények között a vállalat működésében közreműködő felek közötti kapcsolatok kereteinek és jellegének meghatározása a munkavállalók szakmai kiteljesedésének kulcsfontosságú tényezője.

**2013-as nemzetközi keretmegállapodás*

2.1. A VEZETŐK: A MUNKAKAPCSOLATOK MINŐSÉGÉT ELSŐDLEGESEN BEFOLYÁSOLÓK

A vezetőknek alapvető szerepe van a csapatokon és a vállalaton belüli munkakapcsolatok egyensúlyának és minőségének fenntartásában. Feladataik közé tartozik a teljesítmény irányítása, a csapatok mozgósítása és a kompetenciák fejlesztése, mindezt etikus magatartást tanúsítva.

A Renault-csoport vezetési rendszere a munkavállalók egészére nézve határoz meg egy közös cselekvési keretet: támogatja az együttműködést és az elszámoltathatóságot, az odafigyelést és a közös tiszteletet, az őszinteséget illetve az átlátható és gyors döntéshozatalt.

Összefogja a vezetés alapvető elemeit:

- A Renault-csoport víziójának és stratégiájának megfelelő ismerete, hogy a csapatok szintjén meghozott bármilyen döntés aktív szerepet játszon a stratégia megvalósításában, és legyen értelme,
- Annak a meghatározása, hogy az egyes munkatársak milyen szerepet játszanak a célok elérésében, hogy mindegyikük tisztában legyen az értékkel, amit a vállalat számára megteremt, és a személyes fejlődéssel, amelyet lehetővé tesz,
- A kiosztott témák és a kiosztás szintjeinek azonosítása a csapatok autonómiájának és elszámoltathatóságának elősegítése végett, ugyanakkor toleránsnak maradás a hibákkal szemben, melyekből tanulni lehet – kifejezetten a kezdeményezések tekintetében,
- Olyan munkamódszerek kifejlesztése, amelyek elősegítik az egymásra történő odafigyelést, a megosztást, az agilitást, a kreativitást, a részvételt, az együttműködést stb.

Ez a vezetési rendszer abban a bizalomban gyökeredzik, amelyet a Vállalat minden egyes munkavállalójának megad a Renault-csoport és munkatársai fejlődésére nézve, illetve mindegyikünk példamutató magatartásában. Általa agilisabb és reaktívabb a Vállalat, az ügyfélelégedettség és a teljesítmény pedig megnövelt.

A rendszer a kulcsfontosságú kompetenciák folyamatos fejlesztésére épül – legyen szó vezetőkről vagy beosztottakról, szakértelemről vagy társas kompetenciákról –, különösképpen a csoportdinamikára, az információ- és kommunikációkezelésre, a megoldáskeresésre és a döntéshozatalra vonatkozóan.

A biztonság, az egészség és az ergonómia alapvető előfeltételeknek számítanak minden szakmában, hogy a munkavállalók jól érezzék magukat a munkaállomásukon, és hogy fenntartható teljesítményt nyújtsanak.

A fent említett összes tényező az Igazgatóság képviselői és a képviseleti szakszervezetek és/vagy a munkavállalók képviselői közötti eszmecsere tárgyát képezi, helyi szinten.

2.2. MINDEN EGYES MUNKAVÁLLALÓNAK AKTÍV SZEREPET KELL JÁTSZANIA A VÁLLALAT SIKERÉBEN ÉS SAJÁT KARRIERJÉNEK ALAKULÁSÁBAN

Minden egyes munkavállalónak tisztán és pontosan kell látnia a szerepét és a feladatait – mégpedig munkaköri leírásán és éves egyéni értékelésén keresztül –, amelyek a vezetővel folytatott párbeszéd tárgyát képezik.

Az éves egyéni értékelés és a rendszeres visszajelzések („*feedback*”) révén egyéni és kollektív célok tűzhetők ki, illetve megbeszélhető az az autonóm mozgástér, amivel a munkavállaló a saját szintjén feladata legjobb tudása szerinti felelősségteljes elvégzéséhez rendelkezik.

Ezek a beszélgetések továbbá lehetővé teszik a beosztottak számára, hogy elmélyítsék szakmai terveiket, a vezetők számára pedig, hogy az elsajátított és a fejlesztendő kompetenciákkal összhangban azonosítsák a munkalehetőségeket.

Az egyéni értékelés alkalmat ad még az új kompetenciák elsajátításának felépítésére és a vonatkozó képzések beütemezésére a változó autóiipari szektorban, ahol a fejlődésre és alkalmazkodásra irányuló összes lehetséges intézkedést be kell vezetni a foglalkoztatottság előmozdítása érdekében.

2.3. MINDEN EGYES MUNKAVÁLLALÓ HOZZÁJÁRUL A MUNKAHELYI HANGULATHOZ

A vezetővel, a kollégákkal, a munkatársakkal, más szektorok képviselőivel, a beszállítókkal, a külső partnerekkel, az ügyfelekkel fenntartott kapcsolatán keresztül tanúsított hozzáállásával és viselkedésével minden egyes munkavállaló hozzájárul a barátságos munkahelyi hangulathoz, ahol egymás tisztelete dominál.

Az, hogy a csapaton belül szabadon kifejezhessük mindennapos elégedettségünket vagy elégedetlenségünket, a fejlődés felszabadító tényezője.

Rendszeres időközönként szisztematikusan vannak beütemezve csapatértekezletek, hogy előmozdítsák a párbeszédet és az önkifejezést. Az értekezlet során a vezetőknek megfelelő idő áll rendelkezésére a csapat tagjaival történő eszmecsere az elérendő célokról, valamint a munkateher kiegyensúlyozott és ésszerű elosztásáról. Az értekezlet továbbá mindenkinek alkalmat ad arra, hogy eszmecserét folytasson a folyamatok és azon körülmények javításáról, amelyek között a csapat tagjai a munkájukat végzik.

A munkavállalók körében végzett felmérések által megismerhetők a sikerhez szükséges feltételekkel kapcsolatos meglátásaik. Ezek az odafigyelést célzó eszközök, valamint a képviselői szakszervezetekkel és/vagy a munkavállalók képviselőivel folytatott rendszeres párbeszéd olyan megfelelő akciótervek készítését teszik lehetővé, amelyek a fejlődés eszközei a csapatok és a Vállalat számára egyaránt.

2.4. TÖREKEDJÜNK EGYSZERŰSÉGRE ÉS HATÉKONYSÁGRA

A mindennapi életben mindenki a folyamatok és a velük járó kellemetlenségek összetettségének mérséklésére törekszik, hogy ezek egyszerűbbek, könnyebben felfoghatók és gyorsabban megvalósíthatók legyenek. A csapatértekezlet kifejezetten jó alkalom lehet a fejlődéssel kapcsolatos ötletek megbeszélésére.

2.5. ÜNNEPELJÜK ÉS OSSZUK MEG EGYMÁSSAL A SIKEREKET

A munkavállalók fenntartható teljesítmény szolgálatába állított bevonása és elkötelezettsége, tehetsége és innovációs készsége hozzáadott értéket teremtenek a Vállalat számára.

A sikereket – legyen szó egyéni vagy kollektív sikerekről – rendszeresen megünnepeljük a csapatokon belül. A szakmai – pénz- vagy másbeli – elismerést célzó programok helyi szinten, szakmánként kerülnek formai kialakításra és valósulnak meg.

Ezek lehetővé teszik az egyéni és kollektív hozzájárulás valorizálását, figyelembe véve az egyes szokásokat azon országokban, ahol a Renault jelen van.

A Renault-csoport továbbá ügyel arra is, hogy a karrier fontos állomásai – úgymint a csapatba kerülés, más szektorba történő mobilitás, nyugdíjba vonulás – személyre szabott, barátságos hangulatú alkalomra adjanak lehetőséget.

2.6. ÁPOLJUK A CSAPATOKON BELÜLI BARÁTSÁGOS LÉGKÖRT

A barátságos légkör alapvető feltétele annak, hogy a kollektív teljesítmény és a szakmai jólét közötti harmóniát megteremtsük. A Renault-csoport vezetői és munkatársai ügyelnek arra, hogy helyi szinten – a kulturális különbségek tiszteletben tartásával – olyan ünnepi eseményeket szervezzenek, amelyek erősítik a társas kapcsolatokat.

Az évente megrendezésre kerülő események lehetővé teszik a munkavállalók és családjaik számára, hogy jobban megismerjék az autóiipari szektort.

A járművek kipróbálására vagy kölcsönzésére helyi szinten van lehetőség, hogy a munkavállalók ismerjék a Csoport termékeit és szolgáltatásait, és azok legjobb követői legyenek.

3. TARTÓS ELKÖTELEZETTSÉG A BEFOGADÁS IRÁNT

A Renault-csoport meggyőződése, hogy a pozitívabb, befogadóbb és felelősségteljes gazdaság és társadalom csak a szokások konkrét megváltoztatásával valósítható meg. A befogadás iránti elkötelezettségével a Renault-csoport olyan szolidáris növekedési modell mellett tette le a voksát, amely a sokféleségen, a szociális vállalkozáson és az oktatáson alapul.

A Renault-csoport befogadási politikájának célja olyan környezet létrehozása, amelyben a bizalom és egymás kölcsönös megértése dominál, lehetővé téve a Vállalat minden egyes munkatársa számára, hogy nemtől, kortól, fizikai állapottól, szexuális irányultságtól, származástól, vallástól, politikai meggyőződéstől, szakszervezeti elköteleződéstől, nemzeti felmenőktől, társadalmi származástól függetlenül jól érezhesse magát és saját maga lehessen, hogy kifejezésre juttathassa egyéni potenciálját a kollektív teljesítmény szolgálatában.

3.1. A CSAPATBA ÉRKEZŐK FOGADÁSA

A csapatba akár újonnan felvett munkatársak, akár a Vállalaton belülről érkezők befogadása a sokféleség támogatása és a generációk közötti konvergencia szempontjából példaértékű módon kell, hogy történjen.

A vezetők a szolidaritás és a nyitottság szellemében szervezik meg az intézményen és/vagy az országon belüli befogadásra irányuló lépéseket. A csapattagok nap mint nap segítenek a kultúra, illetve a Csoport értékeinek és működési módjának megértésében.

A befogadásra irányuló lépések keretében az újonnan érkezők számára lehetőség nyílik, hogy beszámoljanak saját szakmai tapasztalatukról, és új megvilágításba helyezve gazdagítsák a Csoport bevett gyakorlatát.

3.2. A TUDÁS MEGOSZTÁSA ÉS ÁTADÁSA

A Renault-csoport bátorítja a tudás megosztására irányuló kezdeményezéseket. Támogatja bármilyen olyan eszköz vagy módszer kifejlesztését – úgymint a kollaboratív felületekét, a Vállalaton belüli közösségi oldalakét, a szakmai klubokét, a Vállalaton belüli és kívüli *benchmarkokét* –, hogy a kompetenciákat vagy érdeklődési köröket egymással megosztó közösségekre támaszkodjon, és előmozdítsa a nyitottságot, amely a kreativitás forrása.

Továbbá támogat bármilyen olyan kezdeményezést, amely révén a különböző szektorok képviselői jobban tudnak együtt dolgozni, hogy mindenki tisztábban érthesse, egymás számára mi forog kockán, és mi jelenti a korlátokat.

Végül a Csoport megkönnyíti a tudás és a kompetenciák csapaton belüli és generációk közötti mindennapi átadását, különösképpen az új csapattagok befogadásakor vagy a Vállalaton belüli mobilitás vagy a Csoportból történő távozás előtt.

3.3. A SZOLIDARITÁS KIFEJEZÉSE A VÁLLALATON BELÜL ÉS KÍVÜL

A képviseleti szakszervezetekkel és/vagy a munkavállalók képviselőivel egyeztetve – a helyi szabályozás betartása mellett – helyileg be vannak vezetve olyan rendszerek, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy egy pihenőnapot adományozhassanak azon munkavállalóknak, akiknek eltartott gyermeke vagy házastársa különösen súlyos betegségben, fogyatékoságban szenved, vagy különösen súlyos baleset áldozata. Az ilyen egyeztetésből helyi megállapodások szülehetnek az Igazgatóság és a képviseleti szakszervezetek és/vagy a munkavállalók képviselői között.

A Renault-csoport továbbá támogatja azokat a kezdeményezéseket, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy mindenki megtalálja a helyét a társadalomban, illetve egyesületekben és szolidáris vállalkozásokban vagy azok mellett kötelezhesse el magát. Ennek következtében „a falainkon túl” szolidáris és akcióprogramok kerülnek helyi szinten meghatározásra és szervezésre.

A programok tartalma és az, hogy ezekben milyen feltételekkel vehetnek részt a munkavállalók, éves és helyi szinten megbeszélés tárgyát képezik a képviseleti szakszervezetekkel és/vagy a munkavállalók képviselőivel. Ezekből a megbeszélésekből szintén szülehetnek helyi megállapodások.

Az ilyen módon elköteleződni kívánó munkavállalókra konkrét szabályok vonatkoznak – a helyi szabályozás betartása mellett –, mivel az ilyen jellegű tevékenységre fordított idő tekinthető munkaidőnek.

3.4. EGYMÁS TISZTELETE

A Renault-csoport elsődleges értékei közé tartozik az alapvető szociális jogok védelme azáltal, hogy előmozdítjuk ezen jogok tiszteletben tartását, megelőzzük lehetséges megsértésüket, segítünk a viták rendezésében, kezeljük a panaszokat, és kijavítunk, akár szankcionálunk minden kifogásolható magatartást, a helyi szabályozás betartása mellett. A Csoport ezáltal erősíti meg a „*Kötelezzük együtt el magunkat a fenntartható növekedés és fejlődés iránt*” (franciául: „*S’engager ensemble pour une croissance et un développement durables*”) című nemzetközi keretmegállapodás aláírásakor már vállalt kötelezettségeit*.

A személyes adatok védelmének betartása szintén a Renault-csoport egyik alapvető értéke.

Az aláíró felek megtagadják a munkahelyi erőszak, zaklatás – bármilyen formában történjen is az, különösképpen szexuális vagy lelki – illetve megkülönböztetés mindennemű kifejezését a munkavállalókkal szemben.

A Renault-csoport elkötelezi magát, hogy – olyan gyorsan, amennyire lehetséges, és a helyi szabályozás betartása mellett – megteszi a megfelelő intézkedéseket, kifejezetten az Etikai Bizottságokon és a Humánerőforrás-osztályon keresztül, az erőszakot elszenvedett személyek támogatására, bárminemű erőszak megelőzésére és megállítására, valamint bárminemű elfogadhatatlan magatartás szankcionálására.

*2013-as nemzetközi keretmegállapodás – 1. fejezet – Egyetemes normák – Az alapvető szociális jogok tiszteletben tartása

A Renault-csoport minden munkavállalójának hozzáférése van egy szakmai bejelentési rendszerhez, amely biztosítja az ügy bizalmas kezelését és a jóhiszemű és pártatlan bejelentő személy védelmét.

Napi szinten a vezetők és a beosztottak egyénileg és kollektíven is ügyelnek arra, hogy a munka során semmilyen durvaság – történjék az a Vállalaton belül vagy azon kívül – ne sértse a jóindulatra és egymás tiszteletére vonatkozó szabályokat.

Az ezeket a témákat érintő, a felelősség szintjeinek megfelelő tájékoztató és oktatási intézkedések kerülnek bevezetésre a Renault-csoporton belül.

4. AZ ÉLET KÜLÖNBÖZŐ TERÜLETEI KÖZÖTTI EGYENSÚLY

A digitalizáció ma már jelentősen befolyásolja a társas és szakmai szokásokat. Általa az információk bárhol, bármikor elérhetők – a munka megszervezésével kapcsolatos új igényeket támasztva a munkavállalók részéről.

Az igények ismeretében és a közös bizalomra építve a Renault-csoport rugalmasabb munkakörülményeket kíván biztosítani a munkavállalóknak a Vállalat működéséhez szükséges feltételek, az ügyfélelégedettség és a helyi szabályozás betartása mellett, nagyobb szabadsággal a tevékenységek megszervezésében, nyerve a napi közlekedésen, illetve a személyes és/vagy családi korlátaik figyelembe vételével. A technológiai eszközök révén ezáltal összekapcsolódik a technikai és a szociális fejlődés.

A munkavállalók rendelkezésére bocsátott összes eszköz lehetővé teszi a törvényes munkaidő betartását és az egyes munkavállalókra nehezedő munkateher ésszerű mennyiségét.

Az eszközök kísérleti fázison mehetnek keresztül, főként az ipari szektorokban, ahol a szervezés szorosabb korlátok közé szorul.

Az eszközök helyi szinten egyeztetések tárgyát képezik a képviselői szakszervezetekkel és/vagy a munkavállalók képviselőivel. Az egyeztetésekből helyi megállapodások szülehetnek.

4.1. RUGALMASABB MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

A Renault-csoport ügyel arra, hogy a munkavállalók számára megfelelő időbeosztást biztosítson, amely révén nagyobb lehet az egyensúly a szakmai és a magánéletük között.

Az azt igénylő munkavállalóknak – a felettesük beleegyezésével és a munkaidő-szervezésre vonatkozó helyi szabályozás és megállapodások betartása mellett – lehetőségük van különböző időpontokban megjelenni a munkaállomásukon és elhagyni azt, illetve az ipari típusú szektorokban arra, hogy mindig ugyanabba a csapatba legyenek beosztva.

Külön figyelmet szentelünk a kisgyermekes szülőknek és azoknak, akik önmaga ellátására képtelen személyt tartanak el.

4.2. A MUNKAVÁLLALÓK KÖZÖTTI ESZMECSERÉRE FORDÍTOTT IDŐ OPTIMALIZÁLÁSA

Az értekezletek – legyenek azok csapat- vagy munkaértekezletek – elengedhetetlenül fontosak a gondolatok egymással történő megosztásának elősegítéséhez és a csapattagok és a többfunkciós vagy multikulturális csapatok közötti együttműködés megteremtéséhez.

Hogy mindenki részt vehessen ezeken, a vezetők odafigyelnek az értekezletek megszervezésére és munkanapba ütemezésére, elsősorban a több telephely vagy ország között lefolytatandó értekezletek esetében.

Ha az értekezleteken való fizikai jelenlét nem szükséges vagy a földrajzi távolság miatt kivitelezhetetlen, a Renault-csoport videokonferencia-eszközöket és/vagy digitális felületeket bocsát rendelkezésre, hogy mindenki kifejezhesse gondolatait, és hozzájárulhasson a megbeszéléshez.

4.3. A MUNKAHELYEK DIVERZIFIKÁLÁSA

A nomád eszközök a munkavállalók tevékenységétől függően lehetővé teszik, hogy részben és/vagy időnként otthonról vagy a Renault-csoport egyik telephelyéről, harmadik helyről dolgozhassanak, feltéve, hogy betartják a titoktartásra és az üzleti titokra vonatkozó szabályokat.

Az informatikai és digitális eszközök használatára vonatkozó chartánkat terjesztjük minden olyan országban, ahol jelen vagyunk.

A nomád munkavégzés megszervezése különböző formákban történhet: rendszeres, előre beütemezett, meghatározott számú napokon történő, változó napokon történő, heti vagy havi rendszerességű vagy alkalmankénti távmunkavégzés.

A Vállalat továbbá ügyel arra, hogy – kivételes körülmények között – a tevékenység folytonosságát és a munkavállalók biztonságát garantáló megfelelő eszközöket vezessen be.

A nomád munkavégzésre irányuló intézkedések helyi szinten egyeztetés tárgyát képezhetik a képviseleti szakszervezetekkel és/vagy a munkavállalók képviselőivel. Az egyeztetésből helyi megállapodások szülehetnek.

4.4. NOMÁD MUNKAVÉGZÉS ÉS CSAPATSZELLEM

A távmunkavégzés helyi megszervezésekor a vezetők ügyelnek a csapatmunka megtartására, mégpedig előrelátva és meghatározva azt a munkaidőt, amikor a munkahelyen fizikai jelenlét szükséges (például a csapatértekezleteken).

A nemzetközi környezetben, ahol számolni kell az időeltolódással, a Renault-csoport elismeri a munkavállalók azon jogát, hogy eldönthetik, a szokásos munkaidejükön kívül és szabadságuk alatt bejelentkeznek-e a rendszerbe vagy nem. Bejelentkezésüknek a szakmai feladataik elvégzéséhez

alkalmazandó időintervallumra kell korlátozódnia. Ugyanezekben az időszakokban nem kötelesek válaszolni a kapott e-mailekre és telefonhívásokra – bármelyek is legyenek azok. Továbbá ügyelniük kell arra, hogy ezekben az időszakokban csak kivételes vészhelyzetben küldjenek e-maileket vagy intézzenek telefonhívásokat. Ezeknek kifejezetten a munkavállalók és/vagy az ügyfelek biztonságát érintő e-mailekre és telefonhívásokra kell korlátozódnium.

A vezetőknek és a beosztottnak is ügyelniük kell arra, hogy példát mutassanak: odafigyelnek, és a munkaidő nyilvánvaló túllépése és/vagy a pihenőidő be nem tartása esetén jelentik azt.

A kommunikációs eszközök használatára vonatkozó szabályok helyi szinten egyeztetés tárgyát képezhetik a képviseleti szakszervezetekkel és/vagy a munkavállalók képviselőivel. Az egyeztetésből helyi megállapodások szülehetnek.

4.5. A MINDENNAPI ÉLET MEGKÖNNYÍTÉSE

A Renault-csoport támogatja a munkahelyen és az azon kívül töltött idő közötti egyensúlyt elősegítő eszközök fejlesztését. Az eszközök helyi szinten egyeztetés tárgyát képezhetik a képviseleti szakszervezetekkel és/vagy a munkavállalók képviselőivel. Az egyeztetésből helyi megállapodások szülehetnek.

Az egyeztetés során meghatározhatók az elsőbbséget élvező intézkedések a munkavállalók elvárásainak és a helyi szabályozásnak a figyelembe vételével (közlekedés, gyermekfelügyelet, szoptatásra kijelölt hely, orvosi távrendelés, sportolásra kijelölt hely, pihenőszoba, kényelmi szolgáltatások).

Végül a Renault-csoport különös figyelmet fordít a szakmai mobilitás családi életre gyakorolt hatásaira. A háztartástól jelentős távolság esetén ügyel arra, hogy a Csoportban alkalmazott házastársnak ugyanazon a telephelyen ajánljon beosztást.

5. A MUNKAHELYI KÖRÜLMÉNYEK MEGFELELŐ ALAKÍTÁSA

A munkaerőpiac átalakulóban van, és az átalakulás megkönnyítéséhez a munkaterek is változnak, hogy kielégítsék a munkavállalók különböző igényeit. Bármilyen jelentős fejlődést hozzon is a technológia, a Csoport fenntartható növekedése továbbra is a munkavállalók tehetségére és kollektív intelligenciát teremtő képességére támaszkodik. Ilyen értelemben a munkahelyi szokások változásában központi szerepet játszik a munkaterek megfelelő kialakítása.

5.1. KOLLABORATÍV ÖKOSZISZTÉMA AZ ÚJ MUNKATEREK KÖZÉPPONTJÁBAN

Az új munkaterek a munkavállalók egyedi igényeihez és tevékenységéhez igazodnak. Mégpedig a fogyatékossgal élők szükségleteire tekintettel kerülnek kialakításra. A Renault-csoport ezért ügyel arra, hogy – az új helyiségek kialakításának vagy a régiók felújításának előrehaladtával – a

terek előzetes kigondolásába bevonja az illetékes szakértőket, a munkavállalókat, a képviseleti szakszervezeteket és/vagy a munkavállalók képviselőit.

Az új munkateretek elősegítik a közös és az egyéni munkát egyaránt, illetve legalább a koncentrálnak és a pihenésnek kedvező tereket foglalnak magukban.

A telepítési normák betartása minden egyes munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy magáénak érezze a vállalati kultúrát.

Különös figyelmet fordítunk az ergonómiára, a színekre, a fényviszonyokra, az akusztikára, a szellőzésre és a hőszabályozásra – elsősorban az ipari jellegű környezetekben.

5.2. EGÉSZSÉGES ÉTKEZÉS

A Renault-csoport figyelembe veszi a munkavállalók táplálkozás iránti érdeklődését, és ügyel arra, hogy többféle étkeztetési modellt kínáljon a munkahelyeken, úgymint étkezési tereket, büféket, a csapatoknak szánt tereket – mégpedig az ipari létesítményekben – és/vagy étel- italautomatákat vagy elvitelre megvásárolható ételeket/italokat.

Az étkezés módozatai a munkavállalók elvárásai és a helyi korlátok tekintetbe vételével kerülnek meghatározásra. Ezek közé tartozhatnak az erre szakosodott szervek által kínált házhozszállítási lehetőségek, az intézmények Igazgatóságával egyeztetve.

Az élelmiszerkínálat minőségére (zöldségek és gyümölcsök, helyi termékek, helyi specialitások), változatosságára és a kínálat megújítására különös figyelmet fordítunk, bio- vagy allergénmentes élelmiszerek biztosításával.

A képviseleti szakszervezetek és/vagy a munkavállalók képviselői helyi szinten bevonhatók az egészséges táplálkozásra irányuló tervek kialakításába.

A munkavállalók – a telephely nyitvatartási idejétől és a csapatok szervezettségétől függően – az étkezések időpontján kívül is hozzáférhetnek az étkeztetés helyéhez, ezáltal biztosítva számukra oldottabb hangulatú munka- és közösségi tereket.

5.3. DIGITÁLIS ESZKÖZÖK AZ EMBER SZOLGÁLATÁBAN

A digitális eszközök rohamos térhódítása továbbra is alakít a munkaerőpiacon. Ilyen körülmények között elsődlegesen fontos, hogy a munkavállalók hogyan asszimilálódnak az új digitális környezetbe. Még akkor is, ha a mesterséges intelligencia egyre nagyobb teret kap a folyamatainkban, egyértelmű, hogy az embernek kell dominánsnak maradnia. Az emberi tényező megóvásához ragaszkodunk az egyre digitalizálódó világban.

A Renault-csoport különféle digitális eszközöket bocsát a munkavállalók rendelkezésére, amelyek révén a mindennapokban áthidalhatók a térbeli korlátok, és bárhol, bármilyen típusú terminálról – saját termináljaikat is beleértve – hozzáférhetnek a szükséges Vállalati rendszerekhez. Így –

tevékenységüktől függően – a munkavállalók rendelkezhetnek lappal vagy táblagéppel, minden sokat utazó munkavállaló pedig rendelkezhet okostelefonnal.

Az ipari, intelligensautomatizálási és szoftverkonnectivitási szektorokban az adatokon és a berendezéseken keresztül fokozatosan kirajzolódik a jövő üzemének képe. Az új digitális világban könnyebben elérhetők az információk valós időben, ami megkönnyíti a döntéshozatalt. A digitalizáció továbbá lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy bármikor hozzáférjenek az őket érintő vállalati információkhoz, akár az okostelefonjukról is.

6. A MEGÁLLAPODÁS MEGVALÓSÍTÁSÁNAK ÉS NYOMON KÖVETÉSÉNEK MÓDOZATAI

Az aláíró felek elkötelezik magukat arra, hogy – saját munkaköri leírásuk betartása mellett – támogatják az „*Építsük együtt a holnap munkaerőpiacát*” című nemzetközi keretmegállapodás megvalósítását, és hozzájárulnak ahhoz, a legjobb üzemi körülmények között.

6.1. A MEGÁLLAPODÁS ELŐMOZDÍTÁSA

A jelen megállapodásról fordítás készül azon országok nyelvein, amelyekben a Csoport jelen van. A megállapodást tudatni fogjuk minden munkavállalóval, illetve a Csoport intranetén keresztül is elérhető.

A humán erőforrás-igazgatókkal közösen – akik felelőssége a megállapodás adott országban és létesítményben történő helyes alkalmazása – és országos szinten tájékoztató megbeszélések lesznek tartva a megállapodás alkalmazásáról, amelyen részt vehetnek majd a Csoport Nemzetközi Bizottságának helyi tagjai.

6.2. HOZZÁJÁRULÁS A HELYI SZINTŰ MEGVALÓSÍTÁSHOZ

Az Igazgatóság képviselői, a Csoport Nemzetközi Bizottságának tagjai, a képviseleti szakszervezetek és/vagy a munkavállalók képviselői között helyi szinten folytatott párbeszéd lehetőséget ad az elsődleges akcióterveknek és azok megvalósítási módozatainak megbeszélésére.

Ez az a párbeszéd, amely révén megteremthetők a konkrét helyi megállapodások megtárgyalásának feltételei.

A két nemzetközi keretmegállapodás nyomon követését szolgáló értekezletet helyi szinten tartják – a helyi szakértőknek, a Csoport Bizottsága tagjainak, a képviseleti szakszervezeteknek és/vagy a munkavállalók képviselőinek bevonásával.

A jelen megállapodásban szereplő különböző témákat érintő konkrét tájékoztató és oktatási intézkedések kerülnek bevezetésre.

Szükség esetén kísérleti fázisokra is sor kerül majd.

6.3. A NEMZETKÖZI SZINTŰ MEGVALÓSÍTÁS NYOMON KÖVETÉSE

A jelen megállapodásban kifejtett és a Csoport Különbizottságával közösen előkészített témák elsajátításának megkönnyítését célzó eszmecsereműhelyek szervezhetők a megállapodás aláírását követő plenáris ülésen.

A jelen megállapodás aláírását követő hónapokban – a 2013-as nemzetközi keretmegállapodás megvalósítását jelző mutatók felhasználásával és/vagy kiegészítésével – mutatók kerülnek meghatározásra, az aláíró felekkel közösen. Külön figyelmet kell majd fordítani azokra a cikkekre, amelyek vonatkozhatnak a Csoport telephelyein dolgozó külső cégek munkavállalóira.

A plenáris ülésen, a Csoport Nemzetközi Bizottságának tagjaival és az IndustriALL Global Union képviselőjével közösen évenként lesz tartva nyomon követő értekezlet, amely a 2013-as nemzetközi keretmegállapodás nyomon követésére is szolgál majd.

Az értekezleten hangsúlyos téma lesz a legjobb gyakorlatra vonatkozó tapasztalatok megosztása a helyi kezdeményezések kiterjedt megvalósításának elősegítése érdekében.

A Csoport Különbizottságának éves tevékenységi programjába bekerülnek a teljes egészében a jelen megállapodás megvalósítását szolgáló telephely-látogatások. Adott esetben a Csoport Különbizottságának egésze vagy egy része, illetve a Csoport Nemzetközi Bizottságának egyes rendes tagjai is részt vehetnek ezeken.

6.4. A FEJLŐDÉSI DINAMIKA FENNTARTÁSA

Az aláíró felek kötelezik magukat arra, hogy a lehető leghamarabb tájékoztatják egymást abban az esetben, ha a jelen megállapodás értelmezésével vagy be nem tartásával kapcsolatos kétség merülne fel, hogy ésszerű határidőn belül együtt találjanak hatékony és építő jellegű megoldást az összes fél érdekében.

Az aláíró felek tudtára adott helyi problémákat először is a helyi szociális párbeszéd keretei között kell megvizsgálni. A Renault-csoport kötelezi magát arra, hogy kedvező feltételeket teremt az ilyen párbeszédhez. Szükség esetén először országos szinten, majd regionális szinten, végül a Renault-csoport szintjén kell megoldást keresni.

A beszélgetést a 2018 januárjában aláírt memorandum értelmében kell folytatni az esetleges nehézségek megoldása végett, és még azelőtt, hogy az egyik vagy másik aláíró fél és a vitában érintett felek bármilyen külső kommunikációt intéznének.

7. VÉGSŐ RENDELKEZÉSEK

A jelen megállapodásra a francia törvény vonatkozik. A különböző nyelvű változatok közötti eltérés esetén az egyetlen hiteles változat a francia nyelvű szöveg.

A megállapodás az aláírás napjától, határozatlan ideig érvényes a Renault-csoport vállalatainak – azaz minden olyan vállalatnak, amely tőkéjének több mint a fele közvetlenül vagy közvetetten a Renault s.a.s. tulajdonában van – a munkavállalóira.

Az elkövetkezendő helyi megállapodások számára korlátozó egyezményes alapul szolgál, mivel a jövőbeli helyi megállapodásoknak a jelen megállapodás szellemében tiszteletben kell tartaniuk az ebben foglalt alapelveket és vállalt kötelezettségeket.

Amennyiben a fentiekben meghatározottak szerint új vállalat lép a Csoportba, az aláíró felek együtt vizsgálják meg a jelen megállapodás helyes alkalmazását célzó megvalósítandó akciótervet.

Amennyiben valamelyik vállalat többé már nem tesz eleget a fent meghatározott követelményeknek, a megállapodás a folyó pénzügyi év végével érvényét veszti.

Készült Boulogne-Billancourt-ban (Franciaország), 2019. július 9-én.

A Renault-csoport nevében:

Thierry BOLLORE úr, a Renault-csoport vezérigazgatója

Az IndustriALL Global Union nevében:

Valter SANCHES úr, főtitkár

A francia szakszervezeti szövetségek nevében:

Fédération FO de la Métallurgie: Didier AMBROISE úr

Fédération de la Métallurgie CFE-CGC: Patrick GAGLIO úr

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie – CFDT: Jean-Michel TISSEYRE úr

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie – CGT: Fabien GACHE úr

A Csoport Bizottságában képviselt egyéb szakszervezeti szövetségek vagy szakszervezetek nevében:

Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO: Esteban

CHAMORRO-ROJO úr

Centrale Nationale des Employés – CNE: Gaëtan DE HEMPTINNE úr

AUB Die Unabhängigen e.V. – AUB: Heike KUEMPEL asszony

IndustriALL BNS: Nicolae PAVELESCU úr

Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost: Slavko PUNGERSIC úr

Fédération de l'Industrie, de la construction et de l'agroalimentaire de l'Union Générale des Travailleurs (UGT FICA): Javier VAZQUEZ-GARCIA úr

A Renault-csoport Bizottsága nevében:

Eric VIDAL úr, a Csoport Nemzetközi Bizottságának titkára