

## V SKUPINI RENAULT

### SKUPAJ GRADIMO SVET DELA

*»Okvirni svetovni sporazum o spremembah življenja na delovnem mestu«*

21. stoletje zaznamuje pospešen razvoj sveta dela, kakršnega doslej še ni bilo, tako na ekonomski, tehnološki, digitalni, kot socialni oziroma družbeni ravni. Stalen razvoj je še posebej očiten v avtomobilskem svetu, ki bo še naprej doživljal velike spremembe.

Skupina Renault je v skrbi za temeljito pripravo in uresničevanje teh sprememb naredila odločilen korak. Podpisala je nov okvirni svetovni sporazum *»V Skupini Renault skupaj gradimo svet dela«* z IndustriALL Global Union, francoskimi in drugimi sindikalnimi združenji ali sindikati, ki so zastopani znotraj Sveta Skupine, pri čemer je Svet Skupine zainteresirana stran.

Nov sporazum *»V Skupini Renault skupaj gradimo svet dela«* dopolnjuje okvirni svetovni sporazum *Skupna zaveza za trajnostno rast in razvoj*, ki je bil podpisan 2. julija 2013, in v katerem sta 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 omogoča vključenost zaposlenih kot tudi bodočih sodelavcev in razvijanje njihovega potenciala ter je zavezujoč vse zaposlene.

Obravnava številne vidike življenja na delovnem mestu, še zlasti tiste, ki zaposlenim omogočajo združevanje njihove 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 k večjemu vključevanju*
- *Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem*
- *Prilagoditev delovnega okolja*

Sporazum predstavlja podlago za socialni dialog med predstavniki vodstva in reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, tako na ravni Skupine kot na lokalni ravni. Ponuja in spodbuja možnost za sprejemanje pobud, s pogajanjem o lokalnih sporazumih pa spodbuja tudi iskanje ustreznih pragmatičnih rešitev, s katerimi se bi izboljšalo življenje na delu.

Potrjuje tudi socialne ambicije Skupine Renault kot sestavni del strategije za trajnostni razvoj in konkurenčnost.

## **1. DIALOG O RAZVOJU SVETA DELA**

Avtomobilski svet doživlja velike spremembe na področju digitalizacije, povezljivosti ter avtonomnih in električnih vozil. Ustvarjanje sveta dela v takšnih okoliščinah predstavlja skupinski izziv. Pomembne tehnološke spremembe vplivajo na oblikovanje, proizvodnjo, trženje vozil in s tem povezane storitve. Določeni poklici bodo lahko izginili, pojavili se bodo lahko novi, nekateri se bodo lahko pojavili 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.

Dinamično in v prihodnost usmerjeno vodenje kompetenc, ki se uporablja v vseh državah Skupine, predstavnikom vodstva in reprezentativnim sindikatov in/ali predstavnikom zaposlenih nudi prostor za dialog o bodočih spremembah in je eden od glavnih izzivov, da vsak zaposleni aktivno sodeluje v svojem poklicnem razvoju.

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

Poleg tega želi Skupina Renault pomagati pri prehodu tudi tako, da bi svojim zaposlenim nudila podporo pri razvoju organizacijskih metod, podprtih z učinkovitim in sodelovalnim vodenjem, z izobraževanjem sodelavcev, spodbujanjem iniciativnosti in večji samostojnosti.

## **2. SISTEM SODELOVALNEGA VODENJA**

V Skupini Renault se mora vsak zaposleni soočiti s številnimi spremembami: globalno komuniciranje, digitalizacija, socialna omrežja, nove generacije, razvoj poklicnih odnosov.

V teh okoliščinah je določitev okvira in vrst odnosov med akterji v podjetju ključnega pomena za poklicni razvoj zaposlenih.

*\*Svetovni okvirni sporazum iz leta 2013*

## **2.1. VODJA JE KLJUČEN ČLEN KAKOVOSTNIH DELOVNIH ODNOSOV**

Vodje igrajo ključno vlogo pri ravnovesju in kakovosti delovnih odnosov znotraj ekip in podjetja. S svojim etičnim ravnanjem usmerjajo sodelavce pri doseganju uspešnosti, jih animirajo ter skrbijo za razvoj njihovih kompetenc.

Sistem vodenja v Skupini Renault nudi vsem zaposlenim skupen okvir za delovanje. Med drugim spodbuja sodelovanje in dodeljevanje odgovornosti, poslušanje in medsebojno spoštovanje, iskreno komunikacijo ter transparentno in hitro odločanje.

Sistem združuje temeljne osnove vodenja:

- 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 prepozna svojo vrednost v podjetju ter svoj osebni razvoj v njem.
- Opredelitev področij in ravni dodeljevanja odgovornosti za povečanje samostojnosti in odgovornosti ekip, zlasti pri sprejemanju pobud, pri čemer je pomembna strpnost do napak, ki predstavljajo vir učenja.
- Razvoj načinov dela, ki spodbujajo medsebojno poslušanje, izmenjavo stališč, agilnost, kreativnost, vključenost, sodelovanje, itd.

Sistem vodenja temelji na zaupanju do vsakega zaposlenega za razvoj Skupine Renault in njenih sodelavcev ter do zgledega ravnanja vsakogar. Tako je podjetje bolj učinkovito odzivno, povečata pa se tudi zadovoljstvo vseh deležnikov.

Sistem temelji na stalnem razvoju ključnih spretnosti na ravni vodij in zaposlenih, tako glede večšin kot dobrega počutja, s poudarkom na dinamiki ekip, posredovanju informacij in komuniciranju, iskanju rešitev in sprejemanju odločitev.

Varnost, zdravje in ergonomija veljajo v vseh poklicih za bistvene predpogoje dobrega počutja zaposlenih na delovnih mestih in njihove trajne uspešnosti.

O vseh temah se na lokalni ravni pogovarjajo predstavniki vodstva in reprezentativni sindikati in/ali predstavniki zaposlenih.

## **2.2. VSAK ZAPOSLENI IGRA AKTIVNO VLOGO PRI USPEHU PODJETJA IN SVOJI POKLICNI POTI**

Vsak zaposleni ima jasno in natančno vizijo o svoji vlogi in odgovornosti, ki izhajata iz opredeljenih zadolžitev na delovnem mestu in letnega razgovora oz. dialoga med zaposlenim in njegovim vodjem.

Letni razgovor in redne povratne informacije (*»feed-backs«*) omogočajo dogovor o individualnih in skupnih ciljih ter razpravo o samostojnosti zaposlenega pri izpolnjevanju poslanstva, za kar je v celoti odgovoren.

Zaposlenim razgovori omogočajo, 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 še razviti.

Letni razgovor tako daje priložnost za načrtovanje ustreznih izobraževanj in pridobivanje novih znanj v hitro spreminjajočem se avtomobilskem svetu, kjer so potrebni vsi ukrepi za razvoj in prilagajanje za nadaljnje spodbujanje zaposlenosti.

## **2.3. VSI ZAPOSLENI SKRBIJO ZA PRIJETNO VZDUŠJE NA DELU**

Vsi zaposleni s svojim pristopom in ravnanjem, zlasti v odnosih do svojega vodje, svojih sodelavcev, sodelavcev iz drugih sektorjev, dobaviteljev, zunanjih partnerjev in kupcev pripomorejo k temu, da je vzdušje na delovnem mestu prijazno in spoštljivo.

Odrta komunikacija med sodelavci o dobrih in slabših izkušnjah iz vsakdanjega življenja prispeva k sproščenemu vzdušju in izboljšanju stanja.

Redni sestanki s sodelavci, kjer se spodbuja dialog in izražanje vsakogar, potekajo sistematično. Vodjem omogočajo, da lahko v ustreznih rokih s člani ekipe razpravljajo 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.

Ankete med zaposlenimi dajejo vpogled v mnenje, ki ga imajo o pogojih za uspeh. To orodje in redni pogovori z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih omogočajo razvoj ustreznih planov aktivnosti, s čimer se zagotavlja napredek sodelavcev in podjetja.

## **2.4. PRIZADEVANJE ZA ENOSTAVNO DELOVANJE IN UČINKOVITOST**

V izogib različnim motnjam in nepravilnostim vsakodnevno stremimo k poenostavljanju procesov ter tako prispevamo k boljši prilagodljivosti in hitrejšemu izvajanju dela. Sestanki s sodelavci so priložnost za izmenjavo idej za izboljšanje.

## **2.5. SKUPINSKO OBELEŽEVANJE DELOVNIH USPEHOV**

Vključenost in zavzetost zaposlenih, njihovi talenti in občutek za inovativnost v luči trajnostne učinkovitosti predstavljajo dodano vrednost za podjetje.

Tako individualni kot kolektivni uspehi se redno obeležujejo med sodelavci. Programi finančnega ali nefinančnega nagrajevanja so formalizirani in se izvajajo na lokalni ravni ter po posameznih poklicih.

Omogočeno je nagrajevanje posameznikov in skupin, pri čemer se upoštevajo navade in običaji v državah, kjer ima Renault svoje poslovne dejavnosti.

Skupina Renault prav tako skrbi za to, da so pomembne prelomnice poklicnega življenja, kot so prihod v ekipo, prehod v drug sektor ali upokožitev, priložnosti za druženje, prilagojene posamezniku.

## **2.6. SKRB ZA DRUŽENJE IN DOBRO VZDUŠJE MED SODELAVCI**

Dobro vzdušje je bistven pogoj za povezovanje kolektivne uspešnosti in dobrega počutja pri delu. Vodje in zaposleni v Skupini Renault ob spoštovanju različnih kultur skrbijo za lokalno organizacijo prazničnih dogodkov, ki krepijo socialne vezi.

Letni dogodki zaposlenim in njihovim družinam omogočajo, da bolje spoznajo delo v avtomobilski industriji.

Testne vožnje ali izposoje vozil potekajo na lokalni ravni, tako da se zaposleni seznanijo z izdelki in ponudbami Skupine ter postanejo njihovi najboljši ambasadorji.

### **3. TRAJNOSTNA ZAVEZA RAZNOLIKOSTI IN VKLJUČENOSTI**

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 v Skupini 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**

Postopek vključevanja novih sodelavcev v ekipe tako novozaposlenih kot pri prehodih na druga delovna mesta mora biti zgleden. Spodbujati mora raznolikost in medgeneracijsko povezanost.

Vodstvo novim sodelavcem v svojem podjetju in/ali podjetju v njihovi matični državi nudi podporo pri vključevanju, medtem ko jim člani ekip v duhu solidarnosti in odprtosti vsakodnevno pomagajo pri razumevanju kulture, vrednot in načinov delovanja Skupine.

Postopek novozaposlenim omogoča, da predstavijo svoje izkušnje in z novim načinom obogatijo delovanje Skupine.

#### **3.2. IZMENJAVA IN PRENOS ZNANJA IN VEŠČIN**

Skupina Renault spodbuja izmenjavo znanj in veščin. Podpira razvoj različnih orodij ali metod, kot so platforme za sodelovanje, notranja socialna omrežja, poklicni klubi, notranje in zunanje primerjave (*benchmarks*), pri čemer so jim v pomoč strokovne in interesne skupine, spodbuja pa tudi odprtost duha, vira ustvarjalnosti.

Skupina Renault je naklonjena tudi sodelovanju zaposlenih med različnimi sektorji, da bi vsi bolje razumeli izzive in omejitve drugega.

Nenazadnje pa spodbuja vsakodnevni prenos znanja in spretnosti v skupinah in med generacijami, zlasti pri vključevanju novih sodelavcev v skupine. Prenos znanja pa mora potekati še zlasti pred prehodom na novo delovno mesto ali pred odhodom iz Skupine.

### **3.3. SOLIDARNOST V SKUPINI IN ZUNAJ NJE**

Načini, s katerimi lahko zaposleni ponudijo svoje proste dneve sodelavcem, ki morajo skrbeti za otroke ali zakonce, ki so bolni, invalidi ali žrtve hudih nesreč, so vzpostavljeni na lokalni ravni po posvetovanju z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih in v skladu z lokalno zakonodajo. Na osnovi takšnih posvetovanj bi lahko bili sklenjeni lokalni sporazumi med vodstvom in reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih.

Skupina Renault podpira tudi vse pobude za to, da bi vsi našli svoje mesto v družbi in se lahko vključili v združenja in solidarnostne dejavnosti. Tako so akcijski in solidarnostni programi zunaj podjetja opredeljeni in organizirani na lokalni ravni.

Vsebina teh programov in pogoji, pod katerimi lahko zaposleni v njih sodelujejo, so predmet letnih izmenjav stališč na lokalni ravni z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih. Ti pogovori lahko predstavljajo podlago za podpis 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 tudi kot delovni čas.

### **3.4. SPOŠTOVANJE ZAPOSLENIH**

Skupina Renault na čelo svojih vrednot postavlja varstvo temeljnih socialnih pravic zaposlenih. Spodbuja spoštovanje teh pravic, preprečevanje njihovih morebitnih kršitev, pomaga pri reševanju nesoglasij, obravnava pritožbe in odpravlja ali sankcionira nedopustno ravnanje, pri čemer upošteva lokalno zakonodajo. Na ta način potrjuje svoje zaveze\*, ki so že bile sprejete ob podpisu svetovnega okvirnega sporazuma »*Skupna zaveza za trajnostno rast in razvoj*«.

Tudi spoštovanje varovanja osebnih podatkov je temeljna vrednota Skupine Renault.

Podpisniki zavračajo vsako izražanje nasilja na delovnem mestu ter vse oblike nadlegovanja, zlasti spolno in moralno, ter diskriminacijo zaposlenih.

Skupina Renault se zavezuje, da bo v najkrajšem možnem času in z upoštevanjem lokalne zakonodaje, zlasti s pomočjo službe za etično ravnanje ter človeške vire, zagotovila ustrezna sredstva za nudenje pomoči žrtvam, preprečevanje agresivnega vedenja ter sankcioniranje nesprejemljivega ravnanja.

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

Vsem zaposlenim v Skupini Renault je na voljo sistem za opozarjanje na poklicne nepravilnosti, ki zagotavlja zaupnost in zaščito dobronamernega prijavitelja.

Vsakodnevno pa vodje in zaposleni individualno in kolektivno skrbijo, da na delovnem mestu pri sodelovanju znotraj in zunaj podjetja ni neprimerne vedenja, ki bilo v nasprotju s pravili o dobronamernem in medsebojnem spoštovanju.

Skupina Renault skrbi za ozaveščanje in za izobraževanje v zvezi s temi vprašanji.

#### **4. RAVNOVESJE MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM**

Digitalizacija vse močneje vpliva na socialne in strokovne prakse. Omogoča, da je do informacij možno dostopati kadarkoli in kjerkoli, kar pripomore k temu, da si zaposleni ustvarijo nova pričakovanja glede organizacije dela.

S poznavanjem teh pričakovanj, v duhu medsebojnega zaupanja, ob upoštevanju zahtev za nemoteno delovanje podjetja, v skrbi za zadovoljstvo vseh deležnikov in v skladu z lokalno zakonodajo želi Skupina Renault svojim zaposlenim omogočiti prožnejše načine dela, več svobode pri organizaciji dejavnosti, prihranek pri času in stroških prevoza, pri tem pa upošteva individualne in družinske omejitve. Tehnološka orodja tako povezujejo tehnični in socialni napredek.

Ti pripomočki omogočajo zaposlenim upoštevanje zakonsko določenega delovnega časa ter razumno delovno obremenitev.

Vključujejo lahko tudi obdobja za preizkušanje novih načinov dela, zlasti v industrijskih sektorjih z več organizacijskimi omejitvami.

Predstavljajo predmet lokalnih posvetov z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, na tej osnovi pa bi lahko bili podpisani lokalni sporazumi.

##### **4.1. PRILAGODITEV DELOVNIH POGOJEV**

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

Po želji lahko zaposleni v dogovoru s svojimi nadrejenimi in z upoštevanjem zakonskih predpisov ter lokalnih sporazumov o delovnem času prilagodijo urnik svojega odhoda in prihoda na delovno mesto in so lahko v industrijskih sektorjih dodeljeni tudi eni sami izmeni.

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



## **4.2. OPTIMIZACIJA ČASA ZA IZMENJAVO STALIŠČ MED ZAPOSLENIMI**

Tako sestanki s sodelavci kot delovni sestanki so nujno potrebni za izmenjavo idej in sodelovanje med člani ekip ter med skupinami z različnimi funkcijami in kulturami.

Da bi bila udeležba omogočena vsem, so vodje pazljivi glede načrtovanja terminov med delovnim časom, zlasti kadar gre za srečanja predstavnikov na različnih lokacijah ali v drugih državah.

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

## **4.3. RAZNOLIKOST DELOVNIH MEST**

Prožne oblike dela 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.

Kodeks o uporabi informacijskih sredstev in digitalnih orodij je uveden v vseh državah, kjer Renault izvaja svoje dejavnosti.

Prožne oblike dela se lahko organizirajo kot redno delo na daljavo, za vnaprej določeno ali spremenljivo število dni, na teden ali na mesec, in samo občasno delo na daljavo.

Podjetje v izjemnih okoliščinah skrbi za vzpostavitev ustreznih mehanizmov za kontinuirano dejavnost in zaščito zaposlenih.

Prožne oblike dela bi lahko bili predmet posvetovanj na lokalni ravni z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, na osnovi katerih bi lahko bili podpisani lokalni sporazumi.

## **4.4. PROŽNE OBLIKE DELA IN TIMSKI DUH**

Z lokalno organizacijo dela na daljavo vodje zagotavljajo ohranjanje timskega dela, zlasti s predvidevanjem in določanjem delovnega časa, ko je potrebna fizična prisotnost na delovnem mestu (na primer sestanki s sodelavci).

Skupina Renault s svojim mednarodnim delovanjem pokriva vse časovne pasove in daje svojim zaposlenim pravico, da se odločijo, če se bodo izven običajnega delovnega časa in med dopustom prijavili na službeno omrežje. Prijava ne sme presežati časovnega obsega, ki je potreben za izvedbo delovne naloge. V teh obdobjih zaposlenim ni treba odgovarjati na e-pošto ali na telefonske klice, ki jih prejmejo, skrbeti pa morajo, da tudi sami sredstva za komuniciranje (e-pošto in klice) uporabljajo zgolj v izjemnih situacijah in tistih, v katerih je ogrožena varnost zaposlenih in/ali kupcev.

Vodje in zaposleni morajo zgledno ravnati: biti morajo pazljivi in opozoriti v primeru očitne prekoračitve delovnega časa in/ali neupoštevanja časa za odmor.

Uporaba sredstev za komuniciranje je lahko predmet posvetovanj na lokalni ravni z reprezentativnimi sindikati in/ali predstavniki zaposlenih, na osnovi katerih bi lahko bili sklenjeni lokalni sporazumi.

#### **4.5. SPODBUDNO VSAKODNEVNO ŽIVLJENJE NA DELU**

Skupina Renault pospešuje razvoj mehanizmov, ki omogočajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Ti mehanizmi bi lahko bili predmet posvetovanj na lokalni ravni z reprezentativnimi sindikati in /ali predstavniki zaposlenih, na osnovi katerih bi lahko bili sklenjeni lokalni sporazumi.

Na teh pogovorih so določene prednostne naloge delovanja, pri čemer se upoštevajo pričakovanja zaposlenih in lokalna zakonodaja (prevoz, varstvo otrok, prostor za dojenje, zdravstveni posvet na daljavo, prostor za šport, prostor za sprostitev, različna hišna popravila na domu).

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

### **5. PRILAGODITVE V DELOVNEM OKOLJU**

Svet dela se spreminja in delovna okolja se razvijajo, da bi se tem spremembam bolje prilagodila in izpolnila različne potrebe zaposlenih. Ne glede na velik napredek, ki ga tehnologija omogoča in ga bo omogočala tudi v prihodnje, bo trajnostna rast Skupine še naprej temeljila na talentih zaposlenih in na njihovi sposobnosti za krepitev kolektivne inteligence. Prilagajanje delovnih prostorov je ključno pri spremembah dela.

#### **5.1. SODELOVALNO VZDUŠJE - KLJUČNI DEJAVNIK V NOVIH DELOVNIH PROSTORIH**

Novi delovni prostori so prilagojeni posebnim potrebam zaposlenih in njihovim dejavnostim ter potrebam gibalno ali drugače oviranih oseb. Skupina Renault želi v okviru prilagoditve novih prostorov ali preureditve prejšnjih v razpravo sproti vključevati strokovnjake s posameznih poklicnih področij, zaposlene ter reprezentativne sindikate in/ali predstavnike zaposlenih.

Novi delovni prostori omogočajo lažje individualno in skupinsko delo, saj ti vključujejo tako prostore, kjer je potrebna večna zbranost, kot tudi prostore za sprostitev.

Upoštevanje prostorskih standardov pripomore k temu, da se vsakdo prepozna v kulturi podjetja.

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

## **5.2. ZDRAVA PREHRANA V DELOVNEM OKOLJU**

Skupina Renault upošteva prehranjevalne navade svojih zaposlenih in nudi več različnih jedilnih prostorov, in sicer jedilnice, kavarne, skupinske prostore v industrijskih obratih in/ali avtomate za hrano in pijačo ter možnost, da zaposleni hrano kupijo in odnesejo.

Ti načini oskrbe s prehrano odražajo tako potrebe in pričakovanja zaposlenih kot lokalne omejitve. Vključujejo lahko tudi ponudbe za dostavo hrane s strani posebnih podjetij v skladu z navodili podjetja.

Posebna pozornost je namenjena kakovosti ponudbe (sadje in zelenjava, lokalni proizvodi, lokalne posebnosti), raznolikosti in rednim spremembam menijev, zlasti s ponudbo ekoloških izdelkov ali živil brez alergenov.

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

Zaposleni lahko do jedilnih prostorov dostopajo zunaj časa za malico v skladu z odpiralnimi časi na posameznih lokacijah in delovnim časom ekip. Ti pripomorejo k večji sproščenosti pri delu in zaposlenim dajejo več možnosti za druženje.

## **5.3. DIGITALIZACIJA V SLUŽBI ČLOVEKA**

Razvoj digitalizacije spreminja in bo še naprej močno vplivala na svet dela. Najpomembnejše je, kako se zaposleni prilagajajo na novo digitalno okolje. Čeprav postaja umetna inteligenca v naših procesih vse bolj pomembna, mora človek ohraniti glavno vlogo. V času razmaha digitalizacije je ohranjanje človeške note eden naših ključnih izzivov.

Skupina Renault svojim zaposlenim nudi različna digitalna orodja, s katerimi lahko vsakodnevno premagujejo prostorske omejitve in dostopajo do sistemov podjetja kjerkoli ter na kateremkoli terminalu, tudi na njihovem lastnem. Tako imajo lahko zaposleni glede na vrsto dela, ki ga opravljajo, prenosni ali tablični računalnik, vsi zaposleni na terenu pa imajo lahko tudi pametni telefon.

Z inteligentno avtomatizacijo in povezljivostjo programske opreme, podatkov in opreme v industrijskih sektorjih postopoma oblikujemo podjetje prihodnosti. Novo digitalno okolje omogoča pospešen dostop do informacij v realnem času in tako poenostavlja proces odločanja. Zaposlenim prav tako daje možnost, da kadarkoli dostopajo do socialnih informacij, ki jih zadevajo, po želji tudi prek pametnega telefona.

## **6. POGOJI ZA IZVAJANJE IN SPREMLJANJE SPORAZUMA**

Podpisniki se v skladu s svojimi pristojnostmi zavezujejo, da bodo pod najboljšimi operativnimi pogoji podprli in prispevali k izvajanju okvirnega svetovnega sporazuma »V Skupini Renault skupaj gradimo svet dela«.

### **6.1. RAZŠIRJANJE SPORAZUMA**

Sporazum je preveden v jezike držav, kjer ima Skupina svoje poslovne dejavnosti, o njem so obveščeni vsi zaposleni. Na voljo je tudi na intranetni strani Skupine.

Organizirana bodo predstavitvena srečanja in seznanitev z njegovo vsebino, kjer bi lahko sodelovali lokalni člani Globalnega Sveta Skupine. Potekala bodo na ravni držav z direktorji človeških virov, ki so odgovorni za pravilno uporabo tega sporazuma v svojih državah in zadevnih podjetjih.

### **6.2. IZVAJANJE SPORAZUMA NA LOKALNI RAVNI**

Na lokalni ravni se predstavniki vodstva, člani Globalnega Sveta Skupine in/ali reprezentativni sindikati in/ali predstavniki zaposlenih pogovarjajo o prednostnih planih aktivnosti in njihovem izvajanju.

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

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

Sprejeti bodo posebni ukrepi za ozaveščanje in izobraževanje o različnih področjih sporazuma.

Po potrebi bodo organizirana poskusna obdobja.

### **6.3. SPREMLJANJE IZVAJANJA NA GLOBALNI RAVNI**

Na plenarnem zasedanju, ki bo sledilo podpisu sporazuma, se lahko s sodelovanjem ožjega Sveta Skupine pripravijo in organizirajo delavnice za izmenjavo mnenj z namenom boljšega poznavanja področij, ki jih sporazum obravnava.

V mesecih po podpisu sporazuma bodo s podpisniki določeni kazalniki, ki bodo vključevali in/ali dopolnjevali kazalnike za izvajanje okvirnega svetovnega sporazuma iz leta 2013. Posebna pozornost bo namenjena članom, ki se nanašajo na zaposlene zunanjih podjetij, ki delajo znotraj območja Skupine.

Vsako leto na plenarnem zasedanju skupaj s člani Globalnega Sveta Skupine in predstavnikom IndustriALL Global Union poteka sestanek tudi o spremljanju izvajanja okvirnega svetovnega sporazuma iz leta 2013.

Poudarek bo na najboljših obstoječih praksah v 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. OHRANJANJE DINAMIKE OB NAPREDKU**

Podpisniki se obvežejo k čim hitrejšem medsebojnemu obveščanju v primeru razhajanj glede razlage ali neupoštevanja tega sporazuma za skupno iskanje učinkovite in konstruktivne rešitve v razumnem roku in v interesu vseh strank.

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, nato regionalno in šele zatem na ravni Skupine Renault.

Te razprave potekajo v skladu z *memorandumom*, sklenjenim januarja 2018 za reševanje morebitnih težav, pred vsakršno javno komunikacijo s strani kateregakoli podpisnika in strank, ki jih spor zadeva.

### **7. KONČNE DOLOČBE**

Ta sporazum je podrejen francoski zakonodaji. V primeru razhajanj med posameznimi jezikovnimi različicami je verodostojna le francoska.

Veljaven je od dne podpisa in za nedoločen čas za družbe Skupine Renault, tj. za vse družbe, v katerih ima Renault s.a.s. neposredno in posredno v lasti več kot polovico kapitala.

Predstavlja zavezujočo pogodbeno podlago za prihodnje lokalne sporazume, ki morajo biti zasnovani ob spoštovanju načel in zavez, določenih v tem sporazumu.

Ob vstopu nove družbe v zgoraj opisani okvir podpisniki skupaj pregledajo plan aktivnosti, ki ga je treba pripraviti za pravilno izvajanje tega sporazuma.

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

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-prehrabne industrije Generalne zveze delavcev (UGT FICA), g. Javier VAZQUEZ-GARCIA

Za Svet Skupine Renault

G. Eric VIDAL, sekretar Globalnega Sveta Skupine