

О СОВМЕСТНОМ ФОРМИРОВАНИИ СФЕРЫ ТРУДА В ГРУППЕ RENAULT

*Приложение к международному рамочному соглашению о совершенствовании условий
труда*

от 9 июля 2019 года,

уточняющее условия дистанционной работы сотрудников Группы Renault

Девятого июля 2019 года Группа Renault, профсоюз IndustriALL Global Union, профсоюзные федерации Франции и других стран, а также профсоюзы, представленные в Комитете группы Renault, подписали новое международное рамочное соглашение «*О совместном формировании сферы труда в Группе Renault*».

Указанное соглашение, участником которого является Комитет группы Renault, представляет в широком контексте ранее начатое совершенствование сферы труда в рамках Группы по пяти тематикам:

- Диалог о совершенствовании сферы труда;
- Система коллективного управления;
- Долговременное обязательство инклюзивности;
- Баланс между профессиональной и личной жизнью;
- Адаптация условий труда.

Через полгода после подписания этого соглашения началась пандемия Covid-19, которая сказалась на сфере труда в целом и на Группе Renault в частности. Среди первых ее последствий — всеобщий карантин и необходимость быстро адаптировать условия труда всех сотрудников. Адаптация условий труда оказалась в значительной степени обусловлена ограничениями, связанными с особенностями тех или иных специальностей, а также местными законами, требовавшими, например, всеобщего перехода на дистанционную работу подразделений, где это было возможно, или перевода на частичную занятость подразделений, которые не могли ни продолжать свою работу, ни выполнять ее дистанционно.

Перед лицом непрекращающегося санитарно-эпидемиологического кризиса и в общих интересах как Группы Renault, так и ее сотрудников, в отношении дистанционной работы стороны, подписавшие соглашение от 9 июля 2019 года, выразили желание посредством настоящего приложения усилить принципы и ценности, выраженные в указанном соглашении от 9 июля 2019 года, и уточнить условия, при которых в Группе Renault она может вестись. Эти принципы:

1. Обеспечить успешный переход к дистанционной работе;
2. Совместно формировать условия дистанционной работы сотрудников;
3. Создавать новые подходы к работе;
4. Обеспечивать профессиональное равенство;

5. Сделать из местного социального диалога фундаментальный рычаг [развития].

1. ОБЕСПЕЧИТЬ УСПЕШНЫЙ ПЕРЕХОД К ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

Сфера труда сегодня столкнулась с новым вызовом — необходимостью обеспечить переход от полной очной занятости к новой эпохе, в которой смешиваются очная занятость и дистанционная работа.

В этом контексте принципиально важно, чтобы на местах представители Дирекции, представляющие интересы сотрудников профсоюзы и (или) представители сотрудников смогли договориться об условиях такого перехода.

1.1. ДАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ БОЛЬШЕМУ ЧИСЛУ СОТРУДНИКОВ

Вся деятельность сотрудников Группы Renault, связанная с использованием информационно-коммуникационных технологий, может осуществляться дистанционно независимо от направления деятельности.

Если выясняется, что ту или иную деятельность невозможно осуществлять дистанционно, она будет оцениваться по объективным критериям.

Список направлений деятельности, которые невозможно осуществлять дистанционно, будет при необходимости актуализироваться ежегодно и доводиться до сведения сотрудников соответствующих подразделений.

В зависимости от местного законодательства будут уточняться условия приема на работу.

1.2. ДОБРОВОЛЬНЫЙ ПЕРЕХОД НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

Руководители должны обсудить с каждым сотрудником своей команды его желание или нежелание перейти на дистанционную работу. Такой переход должен быть только добровольным.

1.3. ВЫБОР МЕСТА ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Дистанционная работа может осуществляться как из дома, так и из любого другого места, удобного сотруднику, в том числе из коворкингов, не имеющих отношения к компании, при условии соблюдения правил в отношении конфиденциальности информации и коммерческой тайны, предпочтительно расположенных в той же стране, что и филиал, в котором работает сотрудник.

Дистанционная работа из другой страны допускается по согласованию с вышестоящим руководителем при соблюдении предварительно сформулированных условий и в течение заранее согласованного периода. Если речь идет более о чем об одном месяце, об этом надлежит проинформировать кадровые службы с целью проверки целесообразности такого шага, в частности, в том, что касается налоговых режимов и социальной защиты.

Условия работы сотрудников, живущих в приграничных районах, остаются без изменений: они также смогут работать дистанционно без необходимости вносить изменения в ранее согласованные условия занятости.

Сотрудники заблаговременно заботятся о том, чтобы иметь в своем распоряжении все необходимое для выполнения дистанционной работы, в частности, хорошее качество интернет-соединения в местах для работы, которые они определили для себя. При этом сотрудники не несут ответственности за возможные отдельные перебои в связи.

1.4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОБОРУДОВАНИЯ

Группа Renault следит за тем, чтобы каждый сотрудник, переходящий на дистанционную работу, располагал оборудованием, позволяющим ему выполнять его задачи так же, как если бы он работал очно.

В зависимости от местных законодательных ограничений члены Дирекции и представители сотрудников договорятся о выплате пособия, которое позволит сотрудникам обеспечить себя оборудованием и (или) дополнить уже имеющееся оборудование и (или) покрыть дополнительные расходы.

Особое внимание уделяется также тому, чтобы сотрудники могли выполнять свои задачи без технических проблем (дистанционные коммуникации, доступ к документам онлайн и к специализированным приложениям и т. д.).

До сведения сотрудников регулярно доводятся возможности обучения, позволяющие лучше овладеть различными техническими приспособлениями.

1.5. ВОЗМОЖНОСТЬ АДАПТИРОВАТЬ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Сотрудники, работающие дистанционно, могут в соответствии с положениями, предусмотренными международным рамочным соглашением 2019 года, с пользой для себя адаптировать рабочее время в специфических ситуациях (если они делят рабочее место с другими членами семьи, при необходимости ухода за детьми и (или) пожилыми и (или) уязвимыми членами семьи) по согласованию с вышестоящим руководителем и без ущерба для работы всей команды.

Информация о таких изменениях рабочего времени доводится до сведения других членов команд с целью обеспечения доступности каждого из них.

1.6. БАЛАНС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ

Дистанционная работа, в частности, из дома, может практически отменить границу между профессиональной и личной жизнью.

Оборудование для дистанционной работы, предлагаемое сотрудникам, должно обеспечивать соблюдение законной продолжительности рабочего времени и обеспечение разумной рабочей нагрузки для каждого.

Руководители, сотрудники и в целом весь коллектив компании несут общую ответственность за соблюдение и обеспечение соблюдения режимов труда и отдыха.

Руководители и сотрудники могут проходить дополнительное обучение для выявления возможных первых признаков гиперконнективности.

Сотрудникам рекомендуется сообщать своим руководителям о своей озабоченности, если они чувствуют изоляцию, перегрузку и (или) риск для здоровья и (или) психологического равновесия. С соблюдением местного законодательства сотрудники сообщают своим вышестоящим руководителям о рабочем времени, которое будет отработано вне рамок их обычного рабочего времени.

Медицинские службы будут совместно с руководителями и дальше обеспечивать здоровье и безопасность сотрудников, в частности посредством информационных кампаний по предупреждению профессиональных рисков и обсуждения повседневных аспектов дистанционной работы во время бесед со специалистами медицинских служб.

Группа Renault и стороны, подписавшие соглашение 9 июля 2019 года, подтверждают свои обязательства в отношении обязанности сотрудников быть на связи в рабочее время и права не быть на связи в нерабочее время. В частности, подтверждается, что каждый сотрудник вправе сам решать, оставаться ли ему на связи в обычное нерабочее время и во время отпуска. Обязательство быть на связи ограничивается рабочим временем, необходимым для выполнения профессиональных обязанностей. В течение этих периодов они не обязаны отвечать на получаемые электронные письма и телефонные звонки любого характера, и должны ограничить свои письма и звонки исключительными чрезвычайными ситуациями, например, затрагивающими безопасность работников и/или клиентов.

1.7. АДАПТАЦИЯ К УСЛОВИЯМ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Группа Renault следит за тем, чтобы каждый сотрудник мог выполнять дистанционную работу в оптимальных условиях, в частности, помогает им адаптироваться к меняющейся организации труда на индивидуальном и коллективном уровнях в связи с возникновением этих новых условий работы, в частности:

- Предоставляет справочник(и) передовых практик (например, по переустройству своего физического пространства, надлежащей осанке, организации рабочего места, перерывов, физической активности, сохранению здорового питания и т. д.) совместно с медицинскими службами и специалистами по охране труда, безопасности и экологии;

- Для руководителей: организует специфическое обучение, например, по управлению на основе доверия, определению приоритетов, делегированию ответственности, наделению ответственностью, предоставлению автономии, дистанционному отслеживанию задач, выявлению стрессовых ситуаций и их последствий и т. Д. Могут быть также организованы совместные семинары руководителей для обмена управленческим опытом;
- Для сотрудников: организует целевое обучение, например, по адаптации управления временем, отслеживанию баланса между профессиональной и личной жизнью, организации рабочего места, овладению полезной техникой, поддержанию физической формы и т. д.
- Сотрудникам, которые не работают дистанционно, но должны продолжать взаимодействовать с работающими дистанционно, должно быть обеспечено обучение использованию соответствующих цифровых систем.

Могут быть определены экспериментальные этапы с подведением промежуточных итогов, которые доводятся до сведения представителей Дирекции и профсоюзов, представляющих сотрудников, и (или) представителей сотрудников.

Такие промежуточные итоги могут, в частности, опираться на результаты отдельных опросов, проводимых среди сотрудников с целью определения их потребностей и трудностей, с которыми они сталкиваются.

Кроме того, Группа Renault следит за тем, чтобы каждый сотрудник мог получать беспрепятственный доступ к системам помощи с целью овладения навыками дистанционной работы и знал, к кому обращаться и какие материалы смотреть при возникновении технических или иных трудностей.

1.8. УПРОЩЕНИЕ РАБОТЫ С ПОСТАВЩИКАМИ И СУБПОДРЯДЧИКАМИ

Дирекция по закупкам Группы Renault проинформирует поставщиков и подрядчиков Группы о содержании настоящего приложения через специальный сайт.

Специалисты, непосредственно взаимодействующие с поставщиками и подрядчиками, расскажут о новом порядке и условиях работы, а также оптимальных способах их гармонизации с выполнением заказов и оказанием услуг.

2. СОВМЕСТНО ФОРМИРОВАТЬ УСЛОВИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

Одной из важнейших задач при дистанционной работе является обеспечение возможности поддерживать связь и сплоченность между членами команды с одной стороны и уровень взаимодействия с другими командами — с другой.

Сегодня важно, как никогда, уточнить условия и суть отношений между действующими лицами компании. Это фактор успеха для управления на основе доверия, координации результативности работы, дистанционной работы, профессионального роста и качества жизни на рабочем месте.

В этом контексте роль руководителей становится важнее, чем когда-либо раньше. Они, в частности, должны обсудить и определить вместе с членами своих команд способы адаптации команды к новым условиям, и, в частности:

- Распределение задач индивидуальных и коллективных с уточнением соответствующих обязанностей и уровня автономности;
- Организация рабочего времени на индивидуальном и коллективном уровнях. Во избежание последствий изоляции сотрудникам будет предложена возможность работать с напарниками или в команде всякий раз, когда это будет возможно и (или) будет признано необходимым;
- Организация рабочих совещаний членов команды на регулярной основе с внесением в рабочий график, очно и (или) дистанционно;
- Регулярное проведение индивидуальных собеседований с каждым сотрудником команды очно и (или) дистанционно, в частности, по темам выполнения задач, трудностей, с которыми сталкивается сотрудник, и необходимых корректировок в организации труда;
- Порядок и условия информирования в команде;
- Необходимое обучение и (или) персональное сопровождение для оптимального овладения системами взаимодействия или дистанционной коммуникации;
- Поддержание социальных связей, в частности, обеспечение встреч людей очно или дистанционно.

3. СОЗДАВАТЬ НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РАБОТЕ

Стороны, подписавшие соглашение, констатируют, что широкое распространение дистанционной работы в Группе Renault будет иметь серьезные последствия для организации жизни и работы сотрудников.

Стремясь содействовать повышению эффективности управления временем служебным и личным и сохранению структурированных условий труда, которые бы обеспечивали баланс между профессиональной и личной жизнью сотрудников, стороны договорились о нижеследующем:

- Установить минимальный коэффициент дистанционной работы в два дня в неделю как порог для оптимального планирования организации труда сотрудников и снижения административных затрат;

- Установить минимальное требование очного выхода на работу в размере примерно 20% от ежемесячного рабочего времени как порог для поддержания связей как с другими сотрудниками, так и с компанией в целом.

4. ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАВЕНСТВО

С широким распространением дистанционной работы, которая становится новой формой труда, стороны, подписавшие соглашение, выразили желание уточнить, при каких условиях эта новая форма труда должна одновременно представлять собой инклюзивный организационный выбор.

4.1. ОБРАТИМОСТЬ РЕШЕНИЙ

Учитывая, что сотрудники не могут работать дистанционно в идеальных условиях, переход на такую работу осуществляется в добровольном порядке.

Сотрудники, по итогам эксперимента столкнувшиеся с трудностями при дистанционной работе, могут вернуться на рабочее место.

В зависимости от графика работы команды, руководители и члены команды могут также договориться об изменении рабочего времени при очной и дистанционной работе на определенный период.

На местах представителям Дирекции и профсоюзов, представляющих сотрудников, и (или) представителям сотрудников следует при необходимости договориться как о минимальной продолжительности дистанционной работы, так и о сроках предупреждения о возможности перехода на дистанционную работу или выхода из нее.

В исключительных обстоятельствах нельзя, тем не менее, обязать сотрудника, работающего дистанционно, вернуться на соответствующее место работы для выполнения обычных должностных обязанностей.

4.2. СОТРУДНИКИ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА

Сотрудники промышленного сектора, которые могут работать дистанционно, осуществляют свою деятельность на тех же условиях, что и другие сотрудники того же соответствующего предприятия.

С учетом ускорения цифровой трансформации в промышленном секторе список промышленных специальностей, работать по которым можно полностью и (или) частично дистанционно, должен обновляться на ежегодной основе и доводиться до сведения сотрудников соответствующих предприятий.

Сотрудники промышленного сектора, которые не могут работать дистанционно, могут в соответствии с соглашением от июля 2019 года воспользоваться правом на адаптацию рабочего

времени посредством, в частности, перевода в одну единую команду, при условии, что они обратятся с соответствующим запросом по личным причинам (по семейным обстоятельствам, помощь людям и т. д.).

Приоритет отдается проектам в духе «кайдзен», направленным на улучшение условий труда на местах, переосмысление организации команд и снижение трудоемкости на некоторых рабочих местах.

4.3. ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ НОВЫМ СОТРУДНИКАМ

Сопровождение нового сотрудника в команде больше чем когда-либо имеет принципиально важное значение, учитывая, что все члены той же команды в основном работают дистанционно.

Руководители обязаны обеспечить очное или дистанционное представление нового сотрудника новым коллегам, чтобы установить первый контакт, и обязательно предусмотреть, насколько это возможно, время для очного общения с каждым членом команды, знакомства и максимально быстрой адаптации нового сотрудника в качестве члена команды.

4.4. ТЕХНИКА ЕДИНАЯ ДЛЯ ВСЕХ

Группа Renault следит за обеспечением равенства сотрудников с точки зрения предоставления им технических средств, в частности, в особых ситуациях, когда дистанционная работа становится обязательной.

Особое внимание уделяется обеспечению эргономичности рабочего места: очная и дистанционная работа должны выполняться в соответствующем образом адаптированных эргономичных условиях, в частности, в отношении сотрудников с инвалидностью.

4.5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ

Независимо от вида работы — очной или дистанционной, сотрудники группы Renault пользуются одинаковыми индивидуальными правами, в частности, в отношении обучения, развития компетенций, профессионального пути, регулярных собеседований с руководителями и изменений в заработной плате.

4.6. ДОСТУП К СОЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Группа Renault следит за тем, чтобы каждый сотрудник, работающий дистанционно, мог и дальше иметь доступ к информации, касающейся социальных услуг, культурной и спортивной жизни, к которым у него обычно есть доступ.

4.7. ДОСТУП К ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ

На местах представителям Дирекции и профсоюзов, представляющих сотрудников, и (или) представителям сотрудников следует договориться о том, как в условиях широкого распространения дистанционной работы указанные профсоюзы и (или) представители сотрудников

смогут продолжать общаться с сотрудниками с соблюдением правил защиты личных данных и местного законодательства.

В протоколах о намерениях организовать профсоюзные выборы будут уточнены порядок и условия дистанционного проведения выборной кампании для всех организаций-кандидатов.

4.8. УВАЖЕНИЕ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ

Группа Renault следит за соблюдением прав, связанных с защитой частной жизни сотрудников и, в частности, их прав на изображение, а также прав на доступ к персональным данным, их исправление и возражение против их сбора в случае ведения записи онлайн-мероприятий.

Группа Renault, таким образом, признает за своими сотрудниками право не всегда использовать веб-камеру на компьютере во время участия в дистанционных встречах и право на заблаговременное информирование о конечной цели записи, осуществляемой во время таких встреч.

Это общая задача и ответственность — обеспечивать надлежащее соблюдение этих принципов, а также защиту коммерческой тайны.

4.9. УВАЖЕНИЕ К ЧЕЛОВЕКУ

В соответствии с международными рамочными соглашениями 2013 и 2019 гг., а также этической хартией Группы, Группа Renault продолжает ставить во главу угла принципы защиты фундаментальных социальных прав граждан.

В частности, стороны, подписавшие соглашения, осуждают любые проявления насилия на рабочем месте, домогательств или дискриминации по отношению к сотрудникам (Конвенция МОТ №190).

Так, любой сотрудник, столкнувшийся с неадекватными действиями или поведением в отношении ситуаций, связанных с дистанционной работой, и, в частности, с насилием, домогательствами или дискриминацией на рабочем месте, сможет, как это предусмотрено рамочным соглашением 2019 года, задействовать систему профессионального оповещения, которая обеспечивает полную конфиденциальность и защиту.

5. СДЕЛАТЬ ИЗ МЕСТНОГО СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЙ РЫЧАГ РАЗВИТИЯ

5.1. ИЗВЛЕЧЬ УРОКИ ИЗ ШИРОКОГО РАСПРОСТРАНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Принципиально важно, чтобы на местах представители Дирекции и профсоюзы, представляющие сотрудников, и (или) представители сотрудников имели возможность извлечь уроки из массового

перехода на удаленную работу во время санитарно-эпидемиологического кризиса, связанного с пандемией Covid-19, с изучением, в частности, следующих вопросов:

- Организация труда в пространственном и временном измерениях;
- Изменения в практической деятельности по некоторым специальностям;
- Подходы к работе в командах;
- Обратная связь от руководителей и сотрудников;
- Баланс между профессиональной и личной жизнью;
- Изменения в условиях труда.

5.2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ НА МЕСТАХ

Предварительное обсуждение позволит договориться на местах о заключении конкретных соглашений, регулирующих получившую широкое распространение дистанционную работу и обеспечивающих заинтересованных сотрудников условиями, на которые они вправе рассчитывать, чтобы сбалансировать эффективность работы и качество жизни на рабочем месте.

Среди всех заинтересованных сотрудников можно провести опросы с целью сбора их мнений о собственном опыте дистанционной работы, ожиданий от нее и выявить потенциальные ограничения, связанные с такой формой организации труда. Такие опросы можно проводить до начала переговоров, после экспериментального этапа или во время реализации положений настоящего приложения.

В странах, где у сотрудников нет своих профсоюзных или иных представителей, можно составить хартии и (или) правила, регулирующие порядок и условия дистанционной работы.

5.3. ОТСЛЕЖИВАНИЕ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ НАСТОЯЩЕГО ПРИЛОЖЕНИЯ НА МЕСТАХ

В состав местных комиссий по реализации положений международного рамочного соглашения 2019 года и (или) местных соглашений входят представители дирекции, местные эксперты, в частности, в области здравоохранения, стороны, подписавшие местные соглашения, и местные члены Комитета Группы Renault.

Такие комиссии позволяют как минимум один раз в год проверять состояние перехода на дистанционную работу, фиксируемые сложности, связанные с ней, и различные меры, принятые или которые надлежит принять для обеспечения динамичного развития.

5.4. ОТСЛЕЖИВАНИЕ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ НАСТОЯЩЕГО ПРИЛОЖЕНИЯ В МАСШТАБАХ ВСЕЙ КОМПАНИИ

Один раз в год стороны, подписавшие настоящее соглашение, обсуждают итоги его реализации. В частности, обмен мнениями по этой теме предусмотрен во время пленарного заседания Комитета Группы Renault.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ И ОТСЛЕЖИВАНИЯ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ НАСТОЯЩЕГО ПРИЛОЖЕНИЯ

Настоящее приложение является продолжением соглашения, заключенного 9 июля 2019 года.

Оно будет переведено на языки стран, в которых присутствует Группа, и доведено до сведения сотрудников посредством обычных информационных каналов на общекорпоративном и местном уровнях.

В отношении него действуют те же заключительные положения, что и в международном рамочном соглашении от 9 июля 2019 года.

г. Булонь-Бийянкур, XXX 202X года

От Группы Renault:

Г-н Лука де Мео, генеральный директор Группы Renault

От IndustriALL Global Union:

Г-н Вальтер САНЧЕС, генеральный секретарь

От Федераций профсоюзов Франции:

От Федерации металлургов FO г-жа РИ

От Федерации работников металлургической промышленности CFE-CGC: г-н ГАЛЬО

От Всеобщей федерации работников горнодобывающей и металлургической промышленности - CFDT г-н ТИССЕР

От Федерации работников металлургической промышленности - CGT: г-н ТУБУЛ

От других федераций профсоюзов и профсоюзов, представленных в Комитете Группы:

От Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO г-н ГАРСИЯ-ДЕЛЬГАДО

От Национального объединения наемных работников CNE, ХХХ

От Федерации AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB г-жа КЮМПЕЛЬ

От Профсоюзной федерации IndustriALL BNS, г-н XXX

От Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost: г-н ПЕРСЕ

От Федерации работников промышленности, строительства и агропромышленного комплекса Всеобщего объединения трудящихся (UGT FICA) г-н ВАСКЕС-ГАРСИЯ

От Комитета Группы Renault:

г-н Эрик ВИДАЛЬ, секретарь Международного комитета Группы