

Preklad z anglického do slovenského jazyka

Zadávateľ: ABANICO s.r.o., Trnava

AREVA

MEMORANDUM SKUPINY O DOHODE TÝKAJÚcej SA PREDPOKLADOV A RIADENIA PROFESIÍ A KVALIFIKÁCIÍ V RÁMCI SKUPINY AREVA V EURÓPE

Medzi

skupinou AREVA, ktorú zastupuje Anne Lauvergeon, prezident skupiny
na jednej strane

a

European Metalworkers' Federation (Európska federácia kovorobotníkov), ktorú zastupuje
Bart Samyn, zástupca generálneho tajomníka
na druhej strane

Bolo dohodnuté, že:

PREAMBULA

Vývoj trhu, technický pokrok, medzinárodná konkurencia, meniace sa požiadavky zákazníkov a očakávania zamestnancov patria k početným faktorom, ktoré prispievajú k meniacemu sa profesionálnemu prostrediu.

Skupina AREVA má v úmysle byť nadálej preferovaným zamestnávateľom. Následne strany AREVA a EMF na základe tejto rámcovej dohody o anticipácii a rozvoji kvalifikácií majú v úmysle prispievať k uspokojivému, bohatému a rôznorodému profesionálnemu životu pre všetkých, pričom budú integrovať potrebu spoločnosti v rámci adaptácie a zmeny. Dohoda je ďalším krokom na ceste k inovátnemu sociálnemu dialógu a konštruktívnym pracovným vzťahom na európskej úrovni. Je pokračovaním v duchu rámcovej dohody o rovnocenných príležitostiach, ktorú podpísalo vedenie EMF a AREVA v novembri 2006. Táto dohoda viedla k projektu ODEO, ktorý upevnil pozitívny sociálny vzťah medzi vedením, EMF a sociálnymi partnermi na európskej úrovni. Bola obnovená dodatkom v apríli 2010.

Obsah tejto dohody pomôže posilniť každého zamestnanca v rozvoji jeho kariéry v profesionálnom živote, pokým bude pracovať pre túto skupinu.

Súčasťou vízie skupiny AREVA je ponúknutie všetkým zamestnancom kariérne príležitosti vzhladom na ich potreby a potreby spoločnosti, pokiaľ ide o prenos poznatkov, trhové zmeny, predvídanie v rámci techniky atď.

Súčasťou vízie tejto skupiny je aj rozvoj riadenia kariéry na základe určenia kvalifikácií, potrebných profesií a súvisiaceho zamestnania. Tento princíp bude prispievať k udržaniu a rozvoju kolektívneho a individuálneho výkonu, pričom zabezpečí spravodlivé a primerané uznanie osobného príspevku každého zamestnanca.

Táto dohoda zahŕňa podnetné oblasti, napríklad:

Školenie

Mobilita

Prenos a obnova kvalifikácií

Učňovské štúdium

Integrácia nových zamestnancov

Predviďanie potrieb starnúcej pracovnej sily

Rovnováha medzi prácou a životom

Vytvorenie národnej a európskej profesijnej a kvalifikačnej rady

S cieľom reagovať na túto úlohu má skupina AREVA v úmysle zabezpečiť pre svoje spoločnosti a svojich zamestnancov potrebné prostriedky a procesy. Spôsob, akým sú zamestnanci riadení, je klíčovým prvkom kolektívneho a individuálneho výkonu. Strany súhlasia so skutočnosťou, že riadenie prostredníctvom anticipácie a rozvoja kvalifikácií je klíčovým prvkom na dosiahnutie cieľov skupiny smerujúcich k úspešnému rozvoju kariéry a sociálnej politiky, napríklad rovnosti, rôznorodosti ...

Jedným z prostriedkov, ako pomôcť zamestnancom riadiť ich profesionálnu kariéru a odpovedať na potrebu spoločnosti týkajúcu sa adaptácie, je vytvorenie národných profesijných a kvalifikačných rát skupiny AREVA.

Okrem toho strany súhlasia s rozvojom projektu na realizáciu tejto dohody v rovnakej linii ako ODEO.

Následne realizácia tejto dohody bude zabezpečená na základe projektu FACES (Forecasting and Anticipating Competences in Europe through Social Dialogue – Predpokladanie a anticipácia kvalifikácií v Európe prostredníctvom sociálneho dialógu), kde sa spoja zástupcovia zamestnancov, vedenie a ľudské zdroje na regionálnej, nadnárodnej a európskej úrovni a spoločne budú vytvorené a realizované konkrétné akčné plány. Hlavnou tému projektu bude nadväznosť a potreby rôznych generácií, v súčasnosti prítomných na pracovisku, v rámci ich kariérneho rozvoja a očakávaní. Strany tejto dohody sú si vedomé, že silný sociálny dialóg umožňuje skupine vybudovať si pevný základ pre lepšie pracovné podmienky zamestnancov v celej Európe a konštruktívne partnerstvo so zástupcami zamestnancov.

Rôznorodosť krajín zastúpených v európskej podnikovej rade poskytuje príležitosť na proaktívny a pragmatický prístup k predpokladom a riadeniu profesii, s dôrazom na záväzky skupiny a s rešpektovaním kultúrnych, sociálnych, ekonomických a regulačných rozdielov pri realizácii záväzkov tejto dohody. Ustanovenia tejto dohody majú platíť pre všetkých zamestnancov skupiny AREVA v rámci európskej podnikovej rady AREVA, bez ohľadu na ich profesijnú kategóriu.

KAPITOLA 1: POSILNENIE ZAMESTNANCOV PRI ANTICIPÁCII A RIADENÍ ICH KARIÉRNEHO ROZVOJA

Strany súhlasia, že kariérny rozvoj je klíčom k úspechu každého jednotlivca a k rozvoju skupiny AREVA. V tomto zreteli berú do úvahy, že anticipácia potrieb odborných schopností a celkovej situácie zamestnanosti je podstatná, aby zamestnanci lepšie videli rozvoj svojej potenciálnej kariéry pri napĺňaní potrieb spoločnosti z dôvodu adaptácie.

1.1 Zviditeľniť vývoj kariéry a profesie pre zamestnancov

Pre každého zamestnanca je podstatné čo najlepšie vidieť vývoj a zmeny v rámci profesii.

Skupina AREVA má v úmysle anticipovať určenie potrieb a zamestnania z kvantitatívneho a kvalitatívneho pohľadu. Národné profesijné rady skupiny AREVA predstavujú v tejto oblasti ideálnu podporu a sú prínosom pre zamestnancov ako aj pre podnik. Takáto anticipácia umožní každému zamestnancovi vybudovať si vlastnú kariérnu dráhu. Tieto národné profesijné rady budú zároveň základným kameňom európskej profesijnej rady a budú poskytovať príslušné informácie.

Realizácia tohto dôležitého projektu a všetky témy uvedené v tejto dohode budú založené na spoločnom úsilí zástupcov pracovníkov, vedenia a tímov ľudských zdrojov. Skupina AREVA si je vedomá, že silný sociálny dialóg a konštruktívne partnerstvo so zástupcami zamestnancov umožňujú, aby si spoločnosť vybudovala pevný základ pre lepšie pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov.

Spoločné európske stanovisko bude poskytnuté prostredníctvom profesijných rád a spoločného profesijného referenčného modelu. Viditeľnosť, komunikácia, transparentnosť a analýza sú niektoré z klíčových prvkov pre úspešnú anticipáciu odborných schopností a zamestnania. Vytvorenie európskej profesijnej rady odráža ambíciu strán nadálej zastávať vedúcu pozíciu v inovatívnom sociálnom dialógu v Európe.

Cieľom európskej profesijnej rady je poskytovanie informácií a analýzy o:

- zamestnaní
- školení
- integrácií
- predvídanií
- učňovskom štúdiu
- vekových pyramídach
- pohlaví
- zamestnancoch senioroch
- ...

Jedným z cieľov európskej profesijnej rady je dosiahnuť súlad a konzistentnosť v rámci skupiny na európskej úrovni s využitím rovnakých nástrojov a definícií na dosiahnutie porovnatelných výsledkov. Všetkým zamestnancom v celej Európe by mal byť poskytnutý rovnaký prístup a príležitosť kariérneho rozvoja. Rozvoj národnej profesijnej rady zahŕňa vytvorenie kompletného, progresívneho a spoločného referenčného modelu, ktorý umožní presné určenie a definíciu všetkých profesií v rámci skupiny.

Európska profesijná rada bude pozostávať z európskeho (-ych) manažéra (-ov) ľudských zdrojov a členov výberovej komisie európskej podnikovej rady. Týmto sa zabezpečí nepretržitý sociálny dialóg o anticipácii a zamestnaní a umožní sa vytvoriť celkový obraz situácie na európskej úrovni.

Príloha 1 obsahuje podrobny popis poslania a fungovania národných profesijných rád skupiny AREVA.

1.2 Poskytnúť zamestnancom všetky potrebné prostriedky pre čo najlepšie riadenie kariéry

Kariérny rozvoj a riadenie zahŕňa informácie o pracovných miestach a kariére, poradenstve, mentoringu a školení. Je to nepretržitý proces a spoločná zodpovednosť vedenia a individuálneho zamestnanca bez ohľadu na jeho/jej pracovné miesto, vek a pohlavie. Preto by každý zamestnanec mal mať príležitosť obohatiť svoju kvalifikáciu a profesionálne skúsenosti.

Strany tejto dohody súhlasia, že každý zamestnanec by mal mať prostriedky na riadenie svojej profesionálnej kariéry.

1.2.1 Podpora individuálneho výročného plánu hodnotenia a rozvoja

Ohodnotenie je klúčovým krokom pri riadení kvalifikácií. Skupina AREVA zaručuje, že pri hodnotení sa dodržiavajú rovnaké princípy ako v charte hodnôt skupiny AREVA pre všetky pobočky.

Hodnotenie umožňuje okrem iného zostaviť pozíciu zamestnancov tak, aby ich kvalifikácia a mzda korešpondovala s úrovňou kvalifikácie a výkonu. Týmto sa nemenia existujúce národné systémy vyjednávania.

Individuálne výročné ohodnotenie predstavuje klúčový moment medzi zamestnancom a manažérom na prediskutovanie kariérnych príležitostí. Musí sa odohrávať v harmonickom prostredí. Je potrebné zobrať do úvahy túžby zamestnanca ako aj potreby spoločnosti.

Strany tejto dohody zdôrazňujú, že je potrebné, aby manažéri boli dobre pripravení a vyškolení na výročné hodnotenie. Okrem toho je potrebné, aby zamestnanci boli vyškolení a mali primeraný čas pripraviť sa na túto diskusiu – to sú kľúčové prvky úspešnosti hodnotenia. Primeraná príprava by mala tiež zahŕňať prístup k príslušným informáciám, napríklad vývoj pracovných miest v skupine AREVA.

Na základe individuálneho hodnotenia zamestnanec a manažér sú zaviazaní preniesť výsledok diskusie do konkrétnych opatrení v rámci plánu individuálneho rozvoja. Akčný plán bude ďalej preskúmaný v priebehu nasledujúceho hodnotenia. Všetky údaje budú chránené v plnom rozsahu. Výročné hodnotenie sa uskutočňuje v súlade s praktikami miestneho rokovania a sociálneho dialógu.

1.2.2 Školenie – integrálna súčasť kariérnej dráhy každého zamestnanca

Skupina AREVA vypracováva politiku školenia prispôsobenú svojim potrebám a potrebám zamestnancov na zachovanie a obnovu kvalifikácie s cieľom dosiahnuť čo najlepší kariérny vývoj.

Školenie pomáha každému zamestnancovi lepšie sa pripraviť na kariérny rozvoj. Každý zamestnanec má prístup ku školeniu. Skupina AREVA zaručuje transparentnú a všeobecnú komunikáciu týkajúcu sa školiacich programov, ktoré sú k dispozícii. Skupina AREVA aktívne podporuje svojich zamestnancov, aby si udržiaval profesionálnu kvalifikáciu a aby ich poznatky týkajúce sa technického a manažérskeho vývoja boli aktualizované.

Strany tejto dohody súhlasia, že každý zamestnanec by mal mať nárok na 30 hodín školenia ročne. Tento čas na vzdelávanie je možné prideliť počas 3 rokov.

Vo vzťahu ku školeniu sa bude rešpektovať národná legislatíva a/alebo dohody na miestnej, národnej, regionálnej úrovni alebo úrovni spoločnosti.

Školenie ako aj praktické zaškolenie sa budú bežne realizovať počas bežnej pracovnej doby. Praktické zaškolenie je forma školenia, ktorá sa poskytuje zamestnancom na pracovisku tak, že zamestnanec vykonáva konkrétnu prácu. Je založené na princípe učenia sa pri práci a zahŕňa vysvetlenie a názornú ukážku zo strany skúsenejšieho zamestnanca, nadriadeného alebo manažéra.

V súlade s národnou legislatívou a pravidlami prístup k odbornému vzdelávaniu nebude prestavovať pre zamestnancov žiadne osobitné výdavky.

Bude sa uplatňovať notifikačný systém, ktorý zabezpečí vykonávanie primeraných opatrení v prípade, že zamestnanec sa nezúčastnil žiadneho školenia počas 3 rokov.

Príloha 2 obsahuje podrobny popis ukazovateľov, ktoré je možné použiť.

Pri tvorbe plánov kolektívneho vzdelávania spoločnosti sa berie do úvahy analýza vývoja trhu, technické trendy a vývoj pracovných miest. Plány školenia budú prístupné všetkým zamestnancom.

Validácia a uznanie školenia sú podstatné pre budovanie kariérnej dráhy. Toto sa bude podporovať prostredníctvom „vzdelávacieho pasu skupiny AREVA“. Strany tejto dohody zároveň súhlasia, že budú podporovať používanie externej certifikácie a uznania školenia.

1.2.3 Mobilita – príležitosť pre rast

V kontexte kariérneho vývoja na profesionálnej, expertnej alebo riadiacej úrovni skupina AREVA poskytuje svojim zamestnancom kariérne príležitosť prostredníctvom geografickej alebo funkčnej mobility.

Okrem toho zmena v rámci rôznych kategórií profesii môže byť dôležitou príležitosťou na ďalší kariérny rozvoj.

Mobilita, ktorá sa uplatňuje iba na základe dobrovoľnosti, je pre skupinu AREVA hnacím prvkom na zlepšenie výkonu s mnohopočetnými výhodami: pomáha podeliť sa o odborné poznatky, znásobiť kariérne príležitosť a rozvíjať medzinárodnú kultúru. Cieľom je, aby sa profesionálna mobilita stala spôsobom života pre všetkých zamestnancov skupiny AREVA. Mobilita sa bude určite stávať čoraz viac dôležitou v rámci skupiny z dôvodu potreby prispôsobiť sa technickým zmenám, fluktuácií pracovnej záťaže alebo napĺňaniu cieľov expanzie.

V prípade voľného pracovného miesta skupina AREVA systematicky uprednostní kvalifikovaných interných kandidátov skupiny AREVA na základe ich vzdelania a/alebo profesionálnych skúseností. Zamestnanci sa budú môcť prihlásiť priamo za podmienok zachovania dôvernosti, ak tak budú mať v úmysle. Ak prihláška zamestnanca nebude úspešná, dôvod (-y) bude (-ú) označený (-é) zamestnancovi v primeranom čase. Ak je prihláška kandidáta prijatá, jeho manažér nemôže zabrániť premiestneniu.

Geografická a profesionálna mobilita je založená na súhlase zamestnanca a potrebách spoločnosti, pričom sa musia brať od úvahy individuálne ciele a obavy.

Okrem toho rôzne osobné prekážky môžu brániť mobilite. Skupina AREVA má v úmysle podporovať svojich zamestnancov pri prekonávaní týchto prekážok. Bude sa brať do úvahy osobná situácia každého zamestnanca. V prípade expatriantov je nutné pre expatriáciu identifikovať, pripraviť a formalizovať proces expatriácie ako aj repatriácie.

Okrem materiálneho zabezpečenia strany tejto dohody sú presvedčené, že orientačná/úvodná fáza je kľúčovým momentom úspechu mobility zamestnanca.

Existujú rôzne najlepšie praktiky a skúsenosti, ktoré môžu pomôcť zamestnancom pri porozumení záujmov mobility a prispieť k jej úspechu. Príloha 3 obsahuje niektoré najlepšie praktiky ako aj podrobnejší popis ukazovateľov, ktoré sa môžu využiť.

1.3 Zabezpečenie prenosu a obnovy kvalifikácií

Strany tejto dohody potvrdzujú, že úspešný integračný proces nových zamestnancov je pozitívny pre zamestnancov aj pre spoločnosť. Tiež veria, že z férového a úspešného procesu prenosu kvalifikácií môžu mať úžitok zamestnanci aj spoločnosť.

1.3.1 Podpora učňovského vzdelávania a/alebo stáže

Strany tejto dohody súhlasia s potrebou rozvíjať tento druh duálneho vzdelávania. Tieto formy vzdelávania majú rôzne výhody. Poprvé: mladí a budúci absolventi sa môžu úspešne začleniť do skupiny. Okrem toho sa to môže využiť ako prostriedok na nábor kategórií pracovných miest, kde takéto kvalifikácie sa ľahko hľadajú na trhu práce.

Skupina AREVA sa zaväzuje preskúmať v súlade s národnými obmedzeniami a legislatívou všetky možné opatrenia, ktoré môžu viest' k nárastu počtu učňov a stážistov. Toto bude sledované ukazovateľom.

1.3.2 Zabezpečenie odborných poznatkov pre zajtrajšok prostredníctvom anticipácie prenosu kvalifikácií a úspešného riadenia znalostí

Prenos odborných poznatkov a znalostí je jednou z hlavných úloh pre budúce roky. Preto sú potrebné jasné procesy, ako sa úspešne vysporiadajú s touto otázkou.

Pre lepšiu organizáciu prenosu znalostí a časového manažmentu je nutné, aby pracovník a jeho manažér prediskutovali pracovnú záťaž zamestnanca a rozhodli o nej. Prenos znalostí je súčasťou bežnej pracovnej záťaže.

Každá krajina si zadefinuje v pláne ľudských zdrojov, ako uznávať a podporovať prenos znalostí.

Príloha 4 obsahuje podrobny popis modelu, ktorý bol vypracovaný spoločne.

1.3.3 Podpora medzigeneračných vzťahov a zodpovednosti

Strany tejto dohody súhlasia, že vypracujú projekt, ktorý podporuje medzigeneračné vzťahy na pracovisku. Projekt sa zameria na rôzne generácie, aby rozšíril pochopenie medzi rozličnými vekovými skupinami na profesionálnej úrovni. Je dôležité poznať charakteristiku každej generácie, aby sme mohli lepšie pochopiť jeden druhého a mať úžitok zo silných stránok všetkých zainteresovaných, ako aj z kultúry, pracovného správania a konania každej generácie.

KAPITOLA 2: VYTVORENIE PRIAZNIVÉHO PRACOVNÉHO PROSTREDIA POČAS KARIÉRY ZAMESTNANCOV

Skupina AREVA sa zaväzuje, že pomôže svojim zamestnancom vytvoriť rovnováhu medzi profesionálnym a osobným životom.

Strany tejto dohody súhlasia, že týmto sa vytvára pozitívne pracovné prostredie počas kariéry všetkých zamestnancov a prispieva to k ich blahu a blahu celej skupiny.

2.1 Integrácia a riadenie kariéry nových zamestnancov v rámci zamestnania v skupine AREVA

V centre politiky ľudských zdrojov skupiny AREVA je poskytnúť svojim zamestnancom kariérne príležitosti v rámci zamestnania. Takto sa skupina zaväzuje podporovať svojich zamestnancov v priebehu zamestnania.

Záväzky skupiny AREVA týkajúce sa rovnocenných príležitostí a rôznorodosti zahŕňajú nediskrimináciu v štádiu náboru a rovnaký prístup k pracovnému povýšeniu pre všetkých zamestnancov, aby sa rozvinula väčšia rôznorodosť.

Príloha 5 obsahuje podrobny popis ukazovateľov, ktoré sa môžu využiť.

2.1.1 Rozvoj úvodných a školiacich programov

Všetci zamestnanci, ktorí pracujú na základe zmluvy o učňovskom štúdiu alebo stáži budú mať výhodu vyplývajúcu z individuálneho sledovania, ktoré bude vykonávať zamestnanec skupiny AREVA počas celej doby trvania zmluvy. Zamestnanci skupiny AREVA, ktorí sa dobrovoľne prihlásia vykonávať takúto úlohu, sa zúčastnia osobitného školiaceho programu a bude im na to vyčlenený čas.

Zamestnanec bude musieť zabezpečiť, aby učenec/stážista bol správne integrovaný v spoločnosti aj vo svojom tíme. V príslušných prípadoch bude k dispozícii na pedagogické stretnutia v rámci vyšej vzdelávacej inštitúcie mladého zamestnanca.

2.1.2 Anticipácia vývoja kariérnej dráhy a rozvoja kvalifikácií starnúcej pracovnej sily

Skupina AREVA sa zaväzuje k lepšiemu riadeniu neskoršej časti kariéry zamestnancov. Pre tento účel po konzultáciách so sociálnymi partnermi bude každá krajina iniciovať politiku pre seniorov, ktorá má za cieľ primeranejšie brať do úvahy očakávania skúsených zamestnancov a uznávať ich špecifické schopnosti.

Národné plány môžu zahrňať:

- rozhovory o kariérnom rozvoji
- školenie
- podpora
- antidiskriminačné odporúčania a pravidlá

Toto umožní spoločnosti a zamestnancovi anticipovať budúce roky.

Starnúca pracovná sila bude mať rovnaký prístup k vzdelávacím príležitostiam ako iní. Rôzne subjekty skupiny AREVA musia zabezpečiť, aby sa takýto záväzok rešpektoval a musia ho preniesť do konkrétnych opatrení. Starnúca pracovná sila by mala mať rovnakú úroveň podpory ako všetky ostatné vekové skupiny.

2.2 Riadenie kariéry vo vzťahu k etapám profesionálneho a osobného života a zabezpečenie priaznivého prostredia na pracovisku

Skupina AREVA okrem svojho záväzku, že bude poskytovať nástroje na anticipáciu profesionálneho rozvoja, sa bude angažovať aj v podpore svojich zamestnancov pri dosahovaní priaznivej rovnováhy medzi životom a prácou.

Tak, ako je už uvedené v európskej dohode o rovnakých príležitostiach, podpora rovnocennosti medzi mužmi a ženami si tiež vyžaduje zavedenie opatrení, ktoré uľahčujú obidvom pohlaviam zlúčiť svoj profesionálny a osobný život. Skupina AREVA má v úmysle ponúknutť svojim zamestnancom najlepšie pracovné štandardy a neustále zlepšovať kvalitu ich pracoviska a atmosféry. Zdôrazňujú sa záväzky súvisiace s časovým manažmentom a iným.

Strany tejto dohody v každej dcérskej spoločnosti vytvoria akčný plán s cieľom navrhnuť pracovné praktiky na vytvorenie lepšej rovnováhy potrieb zamestnanca a podniku. Pokračujúc v prístupe ODEO, ktorý spája vedenie a zástupcov pracovníkov, pomôckou na vypracovanie akčných plánov budú nasledujúce štyri spoločné etapy:

- podrobne hodnotenie situacie každej z európskych pobočiek vzhľadom na rovnováhu medzi životom a prácou
- formalizácia akčného plánu každej pobočky týkajúceho sa rovnováhy medzi prácou a životom
- európske pracovné stretnutie, kde sa spolu zídu zástupcovia zamestnancov, ľudské zdroje a manažéri, aby prediskutovali a urobili krok vpred v otázke rovnováhy medzi prácou a životom
- monitorovací výbor na spoločné prezentovanie výsledkov projektu Európskej federácie kovorobotníkov

KAPITOLA 3: IMPLEMENTÁCIA ZÁVAZKOV

3.1 Implementácia dohody

Po podpísaní dohody sociálni partneri skupiny AREVA z každej krajiny, ktorej sa dohoda týka, sa stretnú, aby rozhodli o miestnom implementačnom pláne.

Po podpísaní dohody sociálni partneri skupiny AREVA sa budú angažovať, aby vypracovali projekt, ktorý umožní jej implementáciu, čím sa posilní spolupráca medzi zástupcami pracovníkov, vedením, ľudskými zdrojmi a zamestnancami, ako aj lepšie zakotvenie dohody na úrovni pobočky. Sociálny dialóg bude ešte úspešnejší.

Signatárské strany súhlasia, že anglický text je oficiálnou autorizovanou verzou. Dohodu preložia do jazykov krajín zastúpených v európskej podnikovej rade skupiny AREVA úradní prekladatelia.

Sociálni partneri skupiny sa zaväzujú rozvíjať projekt, ktorý umožní vytvorenie a realizáciu dohody na každej pobočke. Týmto sa posilní partnerstvo medzi zástupcami zamestnancov, manažérmi, ľudskými zdrojmi a pracovníkmi a takto sa zakotví dohoda na úrovni pobočky a zlepší sa sociálny dialóg.

3.2 Sociálny dialóg a monitorovanie dohody

Na monitorovanie napredovania a implementáciu dohody a konkrétnych cieľov zadefinovaných v tejto dohode signatárské strany súhlasia s nasledovným:

Vytvorenie monitorovacieho výboru pozostávajúceho z vedenia skupiny AREVA a výberovej komisie európskej podnikovej rady, ktorý bude hodnotiť implementáciu dohody a bude monitorovať národné implementačné plány. Monitorovací výbor môže vyvodiť odporúčania. Každý rok vedenie skupiny AREVA a výberová komisia európskej podnikovej rady budú prezentovať výsledky hodnotenia Európskej federácie kovorobotníkov a budú o nich diskutovať.

Vo vzťahu k všetkým zamestnancom a subjektom v rôznych krajinách bude prebiehať podrobna komunikácia s cieľom podporiť dohodu.

KAPITOLA 4: ROZNE

4.1 Platnosť dohody

Táto dohoda je platná na dobu 3 rokov odo dňa podpisania.

Mlčky bude obnovená na tri roky, pokiaľ ju jedna zo signatárskych strán nevypovie na základe predchádzajúceho oznamenia aspoň 6 mesiacov pred ukončením trojročnej doby.

Počas doby platnosti tejto dohody je možné túto dohodu revidovať dodatkom, aby bola prispôsobená, osobitne ak sa zmení rozsah skupiny.

4.2 Rámec pôsobnosti dohody

Táto dohoda je uzavretá pre skupinu AREVA (rámc pôsobnosti európskej podnikovej rady) na európskej úrovni a nemôže nahrádzať národnú legislatívnu alebo dohodu spoločnosti, ak sú tieto výhodnejšie. Prílohy sú neoddeliteľnou súčasťou tejto dohody.

V Paríži dňa 1.4.2011

Za skupinu AREVA:

Anne Lauvergeon, prezident skupiny

Nečitateľný podpis

Za Európsku federáciu kovorobotníkov:

Bart Samyn

Zástupca generálneho tajomníka Európskej federácie kovorobotníkov

Nečitateľný podpis

PRÍLOHY

PRÍLOHA 1

Ambícia skupiny AREVA týkajúca sa rozvoja národných profesijných rád

Je nutné anticipovať a zintenzívniť vedomie o vývoji v rámci štruktúr pracovných miest. Skupina Areva opierajúc sa o vedenie podniku/oddelenia a organizačné jednotky bude uplatňovať prostriedky hodnotenia, ktoré umožňujú anticipáciu kvantitatívneho vývoja profesí.

Dohoda z francúzskej strany o rovnakom predmete, podpísaná v januári 2005, bola základným kameňom pre vytvorenie profesijnej rady vo Francúzsku. V súčasnosti ju sociálni partneri vo Francúzsku uznávajú a schvaľujú ako nástroj v rámci zamestnania.

Národné profesijné rady skupiny AREVA: misia a fungovanie

Profesijná rada je srdcom riadenia zamestnania, školenia a mobility. Je na križovatke nepretržitého dialógu medzi rozličnými cieľmi:

- Vytvoriť z integrácie a mobility príležitosť pre každého zamestnanca a systematicky uprednostňovať internú mobilitu
- Anticipovať a zvýšiť citlivosť zamestnancov so zreteľom na vývoj profesii, ako aj odovzdávanie a obnovu odborných schopností,
- Vytvoriť zo školenia nástroj pre profesijnú mobilitu
- Úzko spolupracovať so zástupcami pracovníkov

Všetky krajinou používajú rovnaké definície na dosiahnutie porovnatelných výsledkov, pričom prechádzajú spoločnými etapami na zabezpečenie konzistentnosti v rámci skupiny AREVA.

Každá profesijná rada skupiny AREVA pozostáva z nasledujúceho spoločného modelu:

- manažér rady menovaný národným riaditeľom ľudských zdrojov, ktorý je poverený poskytovať údaje národnej rade a tiež pre európsku konsolidáciu
- zástupcovia pracovníkov

4-krový model založený na zdieľanej metodike:

- 1) analýza súčasnej situácie
- 2) predvídateľný vývoj zdrojov
- 3) predvídateľný vývoj potrieb
- 4) vypracovanie akčného plánu

3-ročné plány sú vypracované na národnej úrovni a sú založené na ekonomickej činnosti, plánovaní a odhadovanej fluktuácii zamestnancov.

Analýza by sa mala sústrediť na nasledujúce body:

- vývoj zdrojov a potrieb
- populačná pyramída
- mobilita v rámci a mimo spoločnej pracovnej bázy
- mobilita v rámci a mimo oblasti zamestnania
- kritické profesie pre významný kvantitatívny vývoj (kritické profesie znamenajú profesie s významným kvantitatívnym vývojom, strategické profesie, pre ktoré by

- skupina mala zabezpečiť trvalé know-how, profesie, ktoré je ťažké náborovať a profesie, ktoré čelia významnému vývoju kvalifikácií)
- Profesie objavujúce sa ako výsledok vývoja

Každoročne manažér rady zvoláva stretnutie profesijnej rady s riaditeľom národných ľudských zdrojov a zástupcami pracovníkov na analýzu situácie v zamestnaní a vývoj profesii na národnej úrovni.

Pri tejto príležitosti bude prezentovaná syntetická správa založená na konsolidovaných údajoch vo vyššie uvedených oblastiach.

Výsledky profesijnej rady by mali byť k dispozícii ako dodatočný vstup počas procesu preskúmania zo strany ľudí na podporu

- identifikácie možného prechodu v rámci a medzi profesiami
- anticipácie sociálneho a profesijného vývoja súvisiaceho s hlavnými priemyselnými projektmi
- umožnenia a ďalšieho sledovania implementácie synergíí a solidarity medzi rôznymi subjektmi skupiny
- identifikácie možností školenia, ktoré korešpondujú s prirodzeným vývojom v rámci profesii.

Národné oddelenie ľudských zdrojov bude organizovať a vytvárať štruktúru profesijnej rady podľa národných potrieb a situácie v danej krajine.

V závislosti od veľkosti krajiny môžu byť proces a organizácia profesijných rád prispôsobené a budú sa vykonávať ako proces zdola nahor.

Krajiny s počtom menej ako 500 zamestnancov budú musieť poskytnúť minimálnu množinu údajov na vytvorenie národnej profesijnej rady, ktorá bude konsolidovaná v európskej profesijnej rade.

V každej zúčastnenej krajine je nutné každoročne zorganizovať monitorovací výbor na národnej úrovni a v prípade potreby na regionálnej a miestnej úrovni.

PRÍLOHA 2

Na sledovanie účasti zamestnancov na školení je možné využiť nasledujúce doplňujúce ukazovatele:

- počet dní školenia podľa pohlavia ročne (ukazovateľ ODEO)
- počet zamestnancov, ktorí sa zúčastnili aspoň jedného školenia v predchádzajúcim roku
- počet zamestnancov, ktorí sa nezúčastnili ani jedného školenia najmenej 3 roky
- počet zamestnancov, ktorí sa zúčastnili jedného školenia v trvaní 10 alebo viac dní (po sebe nasledujúcich alebo nenasledujúcich)
- počet zamestnancov, ktorí získali na konci školenia odbornú spôsobilosť alebo profesionálnu certifikáciu
- Počet dní školenia pre starnúcu pracovnú silu (nad 50 rokov)

PRÍLOHA 3

Niekteré najlepšie praktiky, ako umožniť zamestnancom pochopíť záujmy mobility:

- rotácia v práci alebo „žite môj život“ („Vis ma vie“)
- mobilita a profesijné dni s prezentáciou rôznych kariérnych dráh
- spätná väzba od mobilných zamestnancov

Niekteré ukazovatele, ktoré je možné využiť:

- národná mobilita podľa pohlavia
- národná mobilita podľa veku
- medzinárodná mobilita podľa pohlavia
- medzinárodná mobilita podľa veku
- vývoj mobility podľa pohlavia a miesta
- vývoj mobility podľa veku a miesta
- aktivita pobočky v rámci e-talentu
- počet osôb, ktoré sa prihlásili na e-talent
- počet miestnych iniciatív na podporu mobility
- najbežnejšie dôvody úspechu
- najbežnejšie dôvody neúspechu
- nájdené riešenia

PRÍLOHA 4

Spoločne bol vytvorený nasledujúci model:

1. krok: určenie kritických kvalifikácií (začať s analýzou na základe profesijnej rady)

2. krok: určiť, kto má kritické kvalifikácie

3. krok: výber najprimeranejšieho spôsobu prenosu poznatkov

Zoznam najlepších praktík:

- školenie (odborné školiace stredisko/univerzita skupiny AREVA)
- stredisko zdrojov
- tútorstvo/mentorstvo
- preskúmanie zo strany kolegov
- odborné siete a praktické komunity
- koučing
- rozhovory
- návrat skúseností
- školiace programy môžu byť navrhnuté tak, aby pomohli jednotlivcovi, ktorý chce preniesť odborné poznatky, vybrať si najvhodnejší spôsob, ako to urobiť
- pracovné skupiny zamestnancov

Niekteré klíčové prvky, ktoré podporujú úspešný prenos odborných poznatkov:

- určenie cieľov prenosu odborných poznatkov pri každoročnom hodnotení
- zabezpečenie primeraného času na dosiahnutie tohto cieľa
- zahrnutie tohto cieľa do každodenného procesu
- odmenenie a uznanie osoby, ktorá prenáša odborné poznatky
- zabezpečenie prenosu odborných poznatkov udržateľným spôsobom
- pokiaľ sa to vníma ako doplnková úloha, bude ľahšie to dosiahnuť

PRÍLOHA 5

Ukazovatele: pracovné povýšenie mužov/žien
pracovné povýšenie podľa vekových skupín

Preambula	3
Kapitola 1: Posilnenie zamestnancov pri anticipácii a riadení ich kariérneho rozvoja	3
1.1 Zviditeľniť vývoj kariéry a profesie pre zamestnancov.....	3
1.2 Poskytnúť zamestnancom všetky potrebné prostriedky pre čo najlepšie riadenie kariéry	4
1.2.1 Podpora individuálneho výročného plánu hodnotenia a rozvoja	4
1.2.2 Školenie – integrálna súčasť kariérnej dráhy každého zamestnanca	4
1.2.3 Mobilita – príležitosť pre rast	5
1.3 Zabezpečenie prenosu a obnovy kvalifikácií	6
1.3.1 Podpora učnovského vzdelávania a/alebo stáže	6
1.3.2 Zabezpečenie odborných poznatkov pre zajtrašok prostredníctvom anticipácie prenosu kvalifikácií a úspešného riadenia znalostí	6
1.3.3 Podpora medzigeneračných vzťahov a zodpovednosti	7
Kapitola 2: Vytvorenie priaznivého pracovného prostredia počas kariéry zamestnancov ...	7
2.1 Integrácia a riadenie kariéry nových zamestnancov v rámci zamestnania v skupine AREVA	7
2.1.1 Tvorba úvodných a školiacich programov	7
2.1.2 Anticipácia vývoja kariérnej dráhy a rozvoja kvalifikácií starnúcej pracovnej sily ..	7
2.2 Riadenie kariéry vo vzťahu k etapám profesionálneho a osobného života a zabezpečenie priaznivého prostredia na pracovisku	8
Kapitola 3: Implementácia záväzkov	8
3.1 Implementácia dohody	8
3.2 Sociálny dialóg a monitorovanie dohody	8
Kapitola 4: Rôzne	9
4.1 Platnosť dohody	9
4.2 Rámec pôsobnosti dohody	9
Prílohy	10

Preklad som vypracovala ako prekladateľka zapísaná v zozname znalcov, tlmočníkov a prekladateľov, ktorý vedie Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky v odbore slovenský jazyk-anglický jazyk, evidenčné číslo prekladateľa 950372. Prekladateľský úkon je zapísaný pod poradovým číslom 09/2011 prekladateľského denníka č. 10.

V Trnave dňa 29.4.2011



Z. Juhásová

Mgr. Zlatica Juhásová