

**EUROOPPALAINEN
PUITESOPIMUS NUORTEN
AMMATILLISEN
SIJOITTUMISEN
EDISTÄMISEKSI
2017 - 2022**

SISÄLLYSLUETTELO

OTSIKKO I - SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	4
OTSIKKO II - ALUEEN KEHITYS	4
OTSIKKO III - NUORTEN KOULUTUKSEN EDISTÄMINEN	4
Artikla 1 - Koulutettavien nuorten vastaanoton vahvistaminen ja parantaminen heidän työmarkkinoille sijoittumisensa edistämiseksi	
Artikla 2 - Työpaikkakouluttajan roolin arvostus	
Artikla 3 - Suhteiden kehittämisen jatkaminen eurooppalaisten koulujen ja yliopistojen kanssa	
Artikla 4 - Nuorten sijoittumisen tukeminen ammattikoulutuksella eurooppalaisella tasolla	
OTSIKKO IV - NUORTEN REKRYTOINTI JA INTEGROINTI SAFRAN-KONSERNIIN	9
Artikla 5 - Nuorten rekrytointi konserniin	
Artikla 6 - Tasa-arvon edistäminen	
Artikla 7 - Mahdollisuuksien ja kohtelun yhdenvertaisuuden edistäminen	
Artikla 8 - Vetovoimaisen integraatioreitin kehittäminen nuorille palkatuille	
OTSIKKO V - SITOUMUSTEN TOTEUTTAMINEN	12
Artikla 9 - Sopimuksen soveltaminen	
Artikla 10 - Sopimuksen seuranta	
OTSIKKO VI - ERILAISIA MÄÄRÄYKSIÄ	13
Artikla 11 - Sopimuksen kesto	
Artikla 12 - Sopimuksen viitekieli	
Artikla 13 - Arviot ja riitatapaukset	
Artikla 14 - Oikeuksien tason säilyttämislauseke	
Artikla 15 - Tarkistaminen	
Artikla 16 - Sopimuksen julkistaminen	

Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi

JOHDANTO

Huomioiden nuorten työllisyystilanteen Euroopassa heidän ammatillinen sijoittumisensa kouluttautumalla on yhteiskunnallinen ja taloudellinen haaste, johon Safran-konserni kiinnittää erityistä huomiota. Lisäksi Konsernin tulee ennakoida ammattien ja osaamisen kehitys sekä työryhmiensä uudistuminen. Safran sitoutuu käyttämään huomattavia varoja hankkiakseen, säilyttääkseen ja välittääkseen tarpeellista osaamista, tukeakseen kehittymistään ja henkilöstönsä uudistumista.

Konserniin otetuille nuorille ammatillinen koulutus on tae ammattitaitoon, tutkintoon tai pätevyyteen johtavan työkokemuksen saamisesta helpottamaan heidän työpaikan saantiaan.

Maaliskuussa 2013 solmitun sopimuksen jatkossa osapuolet sitoutuvat parantamaan käytettyjä keinoja.

Tällä hetkellä Safranin palveluksessa on yli 40 000 työntekijää Euroopan unionin alueella ja se haluaa jatkaa sitoutumisestaan nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseen koulutuksen avulla ja samalla kohdistamalla tarpeellisia resursseja rekrytointiin eurooppalaisissa yksiköissään. Kaikki nämä toimenpiteet korostavat lopulta Konsernin lukuisten työntekijöiden sitoutumista, jotka ovat valmiita vastaanottamaan ja ohjaamaan nuoria.

Tämän sopimuksen osapuolet tunnustavat, että ratkaisu nuorten ammatilliseen sijoittumiseen perustuu soveltuvaan koulutukseen, joka liittyy konkreettiseen työkokemukseen. He vahvistavat samalla halunsa osallistua eurooppalaisten nuorten ammatilliseen sijoittumiseen kehittämällä harjoitteluja, harjoittelu- ja opiskelujaksoja yhdistävää koulutusta sekä tuutorointia, mutta myös neuvomalla, kummitoiminnalla ja tukemalla nuoria oppilaita ja opiskelijoita.

Näissä puitteissa Safran osallistuu Euroopan komission käynnistämään toimintaan, joka tukee juuri oppimisen kehittämistä Euroopan Unionin jäsenmaissa*.

Safran haluaa myös edistää näiden nuorten integroitumista etenkin tarjoamalla heille työmahdollisuuksia kiinnittäen erityistä huomiota niihin, jotka jo ovat koulutuksessa Konsernissa.

Tässä sopimuksessa allekirjoittavat osapuolet haluavat vahvistaa myös sitoutumisensa tasa-arvoisiin ja yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin ja kohteluun. Osapuolet haluavat määritellä yhteiset toimintalinjat Safranin eurooppalaisille tytäryhtiöille antaen heidän valita toimintatavan kansallista lainsäädäntöä kunnioittaen ja varmistaa samalla sopimuksen hyvän täytäntöönpanon.

Aloitteista lähteneet hyvät käytännöt tuodaan esille "Hyvien käytäntöjen oppaassa", joka annetaan kaikkien Konsernin eurooppalaisten yksikköjen käyttöön. Osa niistä on esitelty tässä sopimuksessa.

***intranet-linkki**

<https://insite.collab.group.safran/HrOnline/EqualOpportunityAndDiversity/PageS/MissionsOrganisations.aspx>

Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi

OTSIKKO I - Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus on solmittu eurooppalaisella tasolla Safran-konsernille. Sitä sovelletaan kaikkiin eurooppalaisen yrityskomitean alueelle sekä Sveitsiin tuleviin yrityksiin, kuten tämän sopimuksen liitteessä 1 on tarkoitettu.

OTSIKKO II - Alueen kehitys

Jokainen yhden tai useamman tämän sopimuksen Otsikossa I tarkoittaman yrityksen tytäryhtiöksi yli 50 % osuudella tuleva yritys, joka toimii otsikossa I määritellyllä alueella, voi liittyä tähän sopimukseen.

Siinä tapauksessa, että Euroopan Unionin alue muuttuisi, sopimusosapuolet sopivat kokoontuvansa 3 kuukauden kuluessa tapahtumasta vaihtaakseen mielipiteitä tällaisesta kehityksestä.

OTSIKKO III - Nuorten koulutuksen edistäminen

Artikla 1 - Koulutettavien nuorten vastaanoton vahvistaminen ja parantaminen heidän työmarkkinoille sijoittumisensa edistämiseksi

Aiemman Sopimuksen sitoumusten vuosittainen seuranta on osoittanut monen Konsernin yksikön sitoutumisen harjoittelijoiden, tutkijaopiskelijoiden ja kansainvälisten vapaaehtoisten yritysharjoittelijoiden integrointiin Euroopassa. Siten tähän mennessä lähes joka kuudes Konsernin työntekijä huolehtii joka vuosi yhdestä Safranissa koulutetusta nuoresta.

Näiden määräysten kokonaisuus auttaa todella nuoria saavuttamaan tutkinnon, pätevyyden tai pätevän todistuksen edistäen siten heidän sijoittumistaan työmarkkinoille. Tämä toimenpide toteutetaan molemminpuolisen sitoutumisen ja vastavuoroisuuden puitteissa, mikä edistää heidän ammatillisen sijoittumisensa onnistumista. Siten oppilasta koulutetaan koko opintopolun ajan lähinnä tuutorinsa ansiosta. Kokeessa onnistumisen edellytyksiä tutkitaan jatkuvasti (apu raporttien ja muistioiden teossa koulutuksen aikana, keskustelut Safranin eri ammattilaisten kanssa miettiessä tulevaa ammatillista suuntautumista...). Samalla oppilas kunnioittaa yrityksen sääntöjä ja ahkeroi kursseilla.

Safran sitoutuu siten jatkamaan ja kehittämään eurooppalaisissa tytäryhtiöissään nuorten vastaanottamista näiden koulutustoimenpiteiden puitteissa. On kyse osallistumisesta nuorten koulutukseen ylläolevassa Otsikossa I määritellyllä alueella. Suoritettujen koulutusten pääasiallinen tarkoitus on nuorten töihin pääsy Euroopassa. Siksi ne ovat aina tutkintoon tai pätevyyteen valmistavia.

Osapuolet vahvistavat halunsa jatkaa oppimistarjontansa edistämistä ja kehittämistä, harjoittelijoiden vastaanottamista sekä eurooppalaisten tutkijaopiskelijoiden kouluttamista. Ehdotetut koulutuspolut ovat linjassa kyseisten yritysten ammattien kanssa.

Muuten, Euroopan komissio pyrkii kehittämään oppimisohjelmia "European Alliance for Apprenticeship" -ohjelman avulla. Safran haluaa jatkaa sitoutumistaan tähän toimenpiteeseen. Näissä puitteissa toimenpiteiden seuranta esitellään komissiossa vuosittain. Safran valvoo myös ammatillisessa koulutuksessa oleville nuorille esiteltävän henkilöstönsä erilaista koulutustaustaa.

1.1 Vuorottelutoimenpiteiden kehittäminen

Osapuolet vahvistavat halunsa ylläpitää opiskelu- ja harjoittelujaksoja yhdistävää koulutusta ammatillisen koulutuksen keinona, jonka ovat tunnustaneet yhteiskunnalliset osapuolet, eri Euroopan maat ja Euroopan komissio. Johto haluaa ylläpitää oppimista ainakin sillä tasolla, johon Konsernin yksiköt Euroopassa ovat päässeet.

Safran haluaa näin ottaa vastaan joka vuosi 5 % kokoaikaisia vuorottelukoulutustyöntekijöitä Konsernin Euroopan tasolla ja sitoutuu myös rekrytoimaan ensisijaisesti näiden nuorten joukosta vastaaviin tehtäviin heidän koulutuksensa päättyessä kansallisten käytäntöjen mukaisesti.

Hyviä käytäntöjä

Puola - Oppisopimuskoulutusten kehittäminen

Safran Transmission Systems -yritys, joka sijaitsee juuri Puolassa, osallistuu koulutusjakson pedagogisen sisällön luomiseen "CEKSO"-koulutuskeskuksessa.

Se jatkaa joka vuosi toimia ei koulutettujen nuorten integroimiseksi harjoittelujen tai paikalla vierailujen kautta.

Ranska - Bondouflen koulutuskeskus

Tämä keskus on luotu Ile-de-Francen mekaniikkateollisuusyritysten aloitteesta, joiden tuotantoprosessit digitalisoituvat asteittain. Sen tulisi olla toiminnassa vuonna 2018.

Tämä koulutuskeskus, joka on luotu "tulevaisuuden tehtaan" simulaattoriksi, kouluttaa vuorotteluopiskelijoita (250/300 vuorotteluopiskelijaa jaettuna kolmelle koulutusvuodelle) ja täydennyskoulutuksessa olevia työntekijöitä (300 henkilöä vuodessa) uusiin tuotantomenetelmiin käyttäen verkkoon kytkettyjä koneita, verkkoon yhteydessä olevia esineitä, materiaalia lisäävää valmistusta, lisättyä todellisuutta, yhteistyörobotteja, tabletteja jne.

1.2 Harjoittelijoiden vastaanoton edistäminen

Allekirjoittaneet osapuolet sopivat, että harjoittelujaksot auttavat nuoria vahvistamaan ammatillisen suuntautumisen valintojaan konkreettisen yritykseen ja ammattiin tutustumisen kautta ja samalla auttaa heitä hankkimaan ammatillista kokemusta.

Safran sitoutuu siten ottamaan vastaan 5 % harjoittelijoita Konsernin Euroopan tasolla. Näitä harjoitteluita voidaan tarjota opintojen puitteissa tai myös ammattipätevyyteen valmistavan koulutuksen puitteissa.

Hyvä käytäntö - Saksa - Kumppanuudet yliopistojen kanssa

Safran Helicopter Engines -yritys on kehittänyt kumppanuuden "Wedeler Hochschulbund" kanssa ja integroi oppilaita tutkimussopimukseen.

Safran Electronics and Defence -yritys on kumppanuussopimuksessa « Technische Universität Münchenin » sekä « Technischen Hochschule Ingolstadt » kanssa Master-tason tutkimus- ja kehitysprojektien puitteissa.

1.3 Nuorten eurooppalaisten tutkijaopiskelijoiden vastaanottaminen (PhD)

Innovaatio muodostaa suuren sijoituksen Konsernille ja strategisen investointipoolin. Allekirjoittaneet osapuolet haluavat kehittää nuorten eurooppalaisten väitöskirjaopiskelijoiden (PhD) vastaanottamista ja siten myötävaikuttaa heidän koulutukseensa.

1.4 Nuorten tukeminen ja seuraaminen heidän koulutuksensa aikana Konsernitasolla

Osapuolet sopivat nuorten tukemisen ja seuraamisen tärkeydestä heidän koulutuksensa aikana yrityksessä, minkä tarkoituksena on varsinkin helpottaa heidän mahdollista rekrytointiaan Konserniin. Osapuolten mielestä Konsernin kouluttamien nuorten palkkaaminen tulee voida motivoida heitä. Laaditaan opas, joka on tarkoitettu koulutukseen hyväksytyille nuorelle, jotta jokaista voidaan tiedottaa Konsernin politiikasta ja tämän sopimuksen sisällöstä. Sen nimeksi tulee "vaihto-opiskelijan opas" ja sen tarkoituksena on olla tiivistelmä yritysjakson kulusta yrityksessä ja nuoren oppilaan hankituista taidoista. Tämä seuranta on myös nuorelle koulutettavalle keino hyödyntää näkemysten vaihto ensikokemuksistaan ja hankituista taidoista. Lisäksi tämä opas viitoittaa nuoren opiskelijan tärkeimmistä etapeista ajastaan Safranissa. Se käännetään muille kielille tarvittaessa. Se täydentää myös "koulutuskirjaa" siellä, missä sellainen on käytössä.

Safranin aikomuksena on yleistää jokaisen oppilaan, harjoittelijan ja tutkijaopiskelijan seuranta työpaikkakouluttajan avulla, jonka vastuulla on vastaanottaa nuori ja tukea häntä ammatillisen projektinsa toteuttamisessa lainsäädäntöä ja kansallisia käytäntöjä kunnioittaen.

Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi

Lisäksi ehdotetaan, että työpaikkakouluttajan ja nuoren välistä suhdetta tukevat muodolliset keskustelut, joita järjestetään koulutuksen eri vaiheissa. Niiden tarkoituksena on vastata nuoren ammatillistumisen vaatimuksiin auttamalla häntä arvioimaan edistymistään tehtävissään ja pääsemään selville tulevista aikomuksistaan.

Koska kyseessä ovat opiskelijat, henkilöstöosaston työntekijä ottaa vastaan sitä pyytävät 3 kuukautta ennen heidän sopimuksensa umpeutumista ja auttaa heitä työelämän aloittamisessa neuvomalla työpaikan etsinnän valmistelussa (cv:n laatiminen, rekrytointihaastattelun jäljittely, e-talent -työkalun käyttö yrityksessä avoimena olevien paikkojen tunnistamiseksi, paikallisen työmarkkina-alueen tuntemus...). "Vaihtoharjoittelijan opas" antaa vaihtoharjoittelijoille, tuleville valmistuneille, jotka ovat astumassa aktiiviseen elämään, tiedon mahdollisuudesta tähän haastatteluun.

Artikla 2 - Työpaikkakouluttajan roolin arvostus

Osapuolten mielestä koulutuksen puitteissa työpaikkakouluttaja on avainasemassa nuoren ammatillisen koulutuksen onnistumisessa. Hän takaa uuden tulokkaan vastaanoton ja seurannan. Tämän seurannan avulla työpaikkakouluttaja neuvoo ja ohjaa koulutuksessa olevaa nuorta. Hän välittää tälle kaiken tämän koulutuksessaan tarvitseman tiedon. Osapuolet haluavat siten edistää koulutuksessa olevien nuorten tukemista ja osaamisen ja tiedon välittämistä kohottamalla työpaikkakouluttajan statusta ja tunnustamalla hänen roolinsa tärkeyden.

Konserni sitoutuu:

- Tarjoamaan tätä roolia vain vapaaehtoisille,
- Kouluttamaan työpaikkakouluttajat,
- Kuvailemaan työpaikkakouluttajan roolin tehtävänsä osana, huomioimaan sen urakehityksessään,
- Sallia työpaikkakouluttajan käyttää tarvittava määrä aikaa tämän tehtävän hoitoon ja sopeuttaa ajankäyttönsä ja työkuormituksensa, kun se on tarpeen,
- Antaa hänen käyttöönsä sopiva opas, joka on käännetty eri kielille tarpeen mukaan.

Kehityskeskustelu on sopiva hetki, jotta tätä erityinen tehtävä käsitellään työpaikkakouluttajan ja hänen esimiehensä välillä.

Hyvä käytäntö - Belgia - Tuutorointi

Tuutorointia käytetään säännöllisesti Belgiassa Safran Aero Boosters -yrityksessä: se koskee kaikkia henkilöitä, jotka johtavat yrityksen koulutusprosessissa olevia nuoria.

Artikla 3 - Suhteiden kehittämisen jatkaminen eurooppalaisten koulujen ja yliopistojen kanssa

Tämän sopimuksen puitteissa Safran aikoo:

- Jatkaa suhteiden kehittämistä eurooppalaisten koulujen ja yliopistojen kanssa paikallisella tasolla,
- Kehittää niitä konsernitasolla vahvistamaan Konsernin edustusta opiskelijoiden keskuudessa ja Safranin kohdekouluissa, mutta myös takaamaan opintopolkujen yhteensopivuutta Konsernin osaamistarpeiden kanssa. Konserni aikoo rohkaista ja järjestää työntekijöiden mukaantuloa koulutuskeskuksiin, kouluihin ja yliopistoihin. Muistutetaan, että ammattiemme edistämis- ja tukitoimet kuuluvat Konsernin jokaisen työntekijän tehtäviin ja ne toteutetaan työajalla.

Näiden toimintojen tulee olla myös mahdollisuuksia edistää koulutusohjelmien tasa-arvoa ja yhdenveroisuutta ryhmissä.

Hyviä käytäntöjä - Belgia ja Ranska - Koululähettiläät

Safran on kehittänyt Belgiassa ja Ranskassa "Lähettiläsohjelman", joka koostuu Konsernin yritysten työntekijöiden muodostamasta verkostosta. He esiintyvät kohdekouluissa ja -yliopistoissa eri toimien ja tapahtumien muodossa.

Näiden koulujen ja yliopistojen entisten oppilaiden, nykyisten Konsernin työntekijöiden tehtävänä on kehittää yhteistyötä näiden laitosten kanssa, luoda yhteyksiä opiskelijoihin ja tukea heitä ammatillisen suunnitelman pohdinnassaan eri tapahtumien yhteydessä.

Ranska – Ilmailuteollisen osaamisen keskuksen luominen maaliskuussa 2015 yhteistyöyrittäjä Albanyn, Safran Aéro-compositesin ja Lorrainen seudun kanssa. Tämä keskus luotiin Commercyn Henry Vogt -lukion Safranin ja Albanyn Commercyn tehtaan perustamisen seurauksena.

Artikla 4 - Nuorten sijoittumisen tukeminen ammattikoulutuksella eurooppalaisella tasolla

Allekirjoittaneet osapuolet tunnustavat, että kansainvälisen kulttuurin ja liikkuvuuden kehittäminen opintojen aikana voi olla etu nuorten kestävään ammatilliseen sijoittumiseen.

Sen vuoksi Safran aikoo hyödyntää kaikki vastaanottotavat laitoksissaan muista Euroopan maista tuleville harjoittelijoille. Harjoittelupaikkatarjoukset ja vuorottelukoulutus sopimukset julkistetaan e-talent -sivuilla, jossa käytännöt ilmoitetaan.

Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi

OTSIKKO IV - Nuorten rekrytointi ja integrointi Safran-konserniin

Artikla 5 - Nuorten rekrytointi Konserniin

Vastatakseen Konsernin kehittämishaasteisiin Safran aikoo jatkaa pätevien ja ensisijaisesti koulutuksessa olevien nuorten rekrytointeja suoriin työsuhteisiin. Mainittakoon, että palkkaamisissa on pääasiassa kyse pysyvistä työsuhteista.

Artikla 6 - Tasa-arvon edistäminen

Niissä Euroopan maissa, joissa Konserni toimii, naisten rekrytointi tieteellisiin ja teknisiin paikkoihin on edelleen hyvin vaikeaa johtuen tyttöjen vähäisestä määrästä vastaavilla koulutusaloilla.

Allekirjoittaneet osapuolet sitoutuvat tässä yhteydessä edistämään toimenpiteitä, joissa esitellään Konsernin tieteellisiä ja teknisiä ammatteja nuorille naisopiskelijoille. Näitä toimenpiteitä käytetään tämän sopimuksen soveltamiseen kuuluvissa maissa paikallisten olosuhteiden ja käytäntöjen mukaisesti. Näissä puitteissa luodaan Euroopan laajuinen naispuolisten toimijoiden verkosto. Tämä verkosto luodaan Konsernin naispuolisista työntekijöistä, jotka vierailevat säännöllisesti koululaitoksissa edistääkseen ammattiemme tasa-arvoa. Näiden naispuolisten vierailijoiden tarkoituksena on tiedottaa koululaisia, lukiolaisia ja opiskelijoita monista uramahdollisuuksista, joita heille avautuu tieteellisillä ja teknisillä aloilla esimerkiksi yrityksen kuten Safranin kautta. Naiset voivat liittyä tähän verkostoon, jos he itse ovat valmistuneet tieteelliseltä tai tekniseltä alalta ja heillä on sellainen työ.

Hyviä käytäntöjä

Ranska - "Naiset liikkuvat" -yhdistyksen kummit

Safran on kehittänyt Ranskassa kumppanuuden "Naiset liikkuvat" -yhdistyksen kanssa, jonka tarkoituksena on edistää kykyjen kirjoa ja tutustuttaa teollisuuden ammatteihin. Perustajajäsenenä Safran istuu yhdistyksen hallintoneuvostossa ja on osallistunut aktiivisesti yhdistyksen elämään vuodesta 2007 alkaen. Sillä on 250 naisinsinööri- ja -teknikkokummiä Konsernin eri yrityksistä. Safran järjestää säännöllisesti tapahtumia yhteistyössä "Naiset liikkuvat" -yhdistyksen kanssa, kuten tapaamisia kummien ja lukiolaisten kanssa tai vierailuja Konsernin laitoksiin.

Saksa - Kansallinen aloite « Mädchen-Zukunftstag »

Tämän toiminnan tarkoituksena on vastaanottaa varsinkin avoimien ovien päivinä työntekijöiden tyttäriä vierailulle vanhempiensa työpaikalle keskustelemaan työryhmien kanssa ja tekemään käytännönläheistä työtä. Yritysten Safran Electrical and Power ja Safran Helicopter Engines saksalaiset tuotantopaikat osallistuvat joka vuosi tähän tapahtumaan.

Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi

Lisäksi kun perhepäiviä pidetään tuotantopaikoilla, toteutetaan erityistä viestintää, jonka avulla korostetaan Konzernin halua vastaanottaa tyttöjä kuvaamaan Konzernin saksalaisten yksiköiden hyvää käytäntöä.

Allekirjoittaneet osapuolet sopivat myös tarpeesta rohkaista naisten mukaantuloa työryhmiin ja tasa-arvoa kaikilla yrityksen tasoilla ja kaikissa henkilökuntaluokissa. Safranin tarkoituksena on rekrytoida joka vuosi ainakin 25 % naisia.

Artikla 7 - Mahdollisuuksien ja kohtelun yhdenvertaisuuden edistäminen

Allekirjoittaneet osapuolet vahvistavat sitoutumisensa hakijoiden yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjinnän vastaiseen taisteluun. Nämä toimet kuuluvat välttämättömänä osana ihmisoikeuksien kunnioittamiseen.

Safran sitoutuu siten edistämään erilaisuutta, mahdollisuuksien yhdenvertaisuutta ja kohtelevaan hakijoita ilman syrjintää täytettävän viran vaatiman osaamisen ja kokemuksen perusteella. Toimenpiteet tällä alalla auttavat poistamaan yhteiskunnallisia ja kulttuurisia esteitä, joita jo on Euroopan alueella ja aktivoimaan kaikkia toimijoita.

Osapuolet korostavat varsinkin vammaisten nuorten ammatillisen koulutuksen tukemisen tärkeyttä. Olemassa olevia kumppanuuksia Konzernin yritysten ja koulutuskeskusten, koulujen ja yliopistojen välillä vammaisten henkilöiden integroimiseksi kehitetään sinne, missä niitä ei vielä ole. Konzernin yritykset valvovat toimenpiteiden toteuttamista, joiden avulla vammaisia nuoria voidaan ottaa vastaan. Nämä toimenpiteet määritellään ja sopeutetaan heidän tilanteeseensa, jotta voidaan tarjota parhaat onnistumismahdollisuudet heidän integroimisekseen ja kouluttamisekseen.

Hyviä käytäntöjä

Saksa - Kumppanuus Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft (BFH) d'Hambourgin ja Safran Electrical and Powerin välillä (kumppanuus metsätalouskeskuksen kanssa)

Vuoden kestävät koulutukset henkilöille, jotka eivät enää voi harjoittaa aiempaa ammattiaan fyysisistä tai psyykkisistä syistä. Vuorottelukoulutus BFH:ssa pidettävien teoriakurssien ja yritysjaksojen välillä.

Ranska - HANVOL, ilmali- ja avaruusteknologiayritysten luoma yhdistys

HANVOL edistää koulutusta ja vammaisten nuorten ammatillista sijoittumista toimialaansa liittyvien yritysten avulla, joihin Safran kuuluu. Vuosittain 40 vammaista aikuista aloittaa pätevyyden johtavan koulutuksen jaksolla Pariisissa tai Toulousessa.

7.1. Koulutusprofiilien erilaistaminen

Safran haluaa varmistaa työryhmissään kaikissa ammattiluokissa ja toiminnoissa Konsernissa edustettuina olevien koulutusprofiilien erilaistamisen.

Yliopistoille suunnatuissa toimenpiteissä tarkoitus on taata suurempi kirjo rekrytoinneissa.

7.2 Osallisuuden edistäminen ja syrjäytymisen vastainen taistelu

Suuren nuorisotyöttömyyden vallitessa Euroopassa allekirjoittaneet osapuolet vahvistavat uudelleen halunsa edistää nuorten, sekä vähän koulutettujen että kouluttamattomien ja työpaikasta etäännyneiden ammatillista sijoittumista.

Konserni sitoutuu näissä puitteissa edistämään toimia, joiden avulla voidaan esitellä Konsernin ammatteja kaukana teollisuusmaailmasta elävälle ”nuorelle yleisölle”. Näitä toimia, jotka vaativat erityistä perehdyttämistä, käytetään tämän sopimuksen alueeseen kuuluvissa maissa paikallisten olosuhteiden ja käytäntöjen mukaisesti.

Hyvä käytäntö - Sveitsi - « Automatik-Monteurin » -ohjelma

Vectronix AG rakentaa polkua ottamaan vastaan vähän koulutettuja työntekijöitä kokoonpanotehtäviin yhteistyössä Saint-Gallin kantonin kanssa.

Artikla 8 - Vetovoimaisen integraatioreitin kehittäminen nuorille palkatuille

8.1 Nuorten työntekijöiden vastaanotto

Osapuolet muistuttavat, että Konsernin nuorten työntekijöiden vastaanottoon on kiinnitettävä erityistä huomiota. Safran haluaa näin tukea nuoren työhönottoa paikallisessa ympäristössä. Yritykset ennakoivat vastaanoton aineellisia olosuhteita, jotta nuoret rekrytoidut voivat työskennellä parhaissa olosuhteissa heti työsuhteen alussa.

Osapuolet toivovat palkkaamiseen kuuluvien määräysten puitteissa parantaa tiedottamista nuorille rekrytoiduille henkilökunnan edustajien ja/tai ammattiliiton edustajien läsnäolosta ja roolista.

Tähän sopimukseen kuuluvien yritysten osalta yhteiskunnalliset osapuolet tutkivat tämän määräyksen toteuttamiskeinoja paikallisten käytäntöjen ja olosuhteiden mukaisesti, varsinkin paikallisten toimintasuunnitelmien avulla.

8.2 Nuorten työntekijöiden sitoutuminen

Koska konserniympäristö tarjoaa merkittäviä kehitysmahdollisuuksia, Safran haluaa saattaa nuoren työhönottoa omaan ammattiinsa ja parantaa tämän tietämystä Konsernista. Se voi avata hänelle kehitysmahdollisuuksia.

Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi



Näitä sitoutumishojeita kehitetään paikallisten erityispiirteiden mukaan ja kolmella tasolla (Konserni, Yritys ja Laitos), jotta jokainen rekrytoitu nuori työntekijä tutustuu laitoksensa, yrityksen ja koko Konsernin ammatteihin.

Näiden sitoutumishojeiden tulee myös antaa nuorelle rekrytoidulle keinot suunnitella ammatillista kehitystään sovellettujen koulutusohjelmien kautta, joiden tarkoituksena on hänen osaamisensa lisääminen.

Hyviä käytäntöjä

Yhdistynyt kuningaskunta - Integraatiopäivä

Safran Helicopter Engines UK:ssa jokainen uusi palkattu työntekijä seuraa muodollista integraatioreittiä. Tämä reitti toteutetaan työntekijän saapumisesta alkaen ja se kestää useamman viikon. Henkilöstön edustajien rooli kuuluu siihen. Tässä asiassa Safran Landing Systems toimii samoin Gloucesterin tuotantopaikallaan.

Ensimmäinen päivä on omistettu tulokkaan hallinnolliseen vastaanottamiseen: Toisiaan seuraavat esitykset turvallisuuden, HR:n, IT:n ja sisäisen valvontajärjestelmän aloilla auttavat välttämättömien tietojen antamisessa tulokkaalle.

Sen jälkeen uudelle työntekijälle annetaan koulutuspolku; koulutukset ovat samalla yhteisiä kaikille (tietoturva, sisäiset valvontajärjestelmät ja tuotantopaikan turvallisuus, laatujohtaminen jne.) mutta myös kullekin ammatille ominaisia.

Belgia - Tapaaminen ammattiliittojen kanssa osana perehdytystä

Safran Aéro-Boosters on integroinut jokaisen uuden rekrytoidun kanssa tapaamisen ammattiliittojen kanssa tuotantolaitoksessa osaksi perehdytystä.

Tämä tapaaminen on yksi etapeista, jonka täytyy välttämättä kuulua rekrytoidun ja hänen hierarkisen esimiehensä allekirjoittamaan paperiin.

OTSIKKO 4 - Sitoumusten toteuttaminen

Artikla 9 - Sopimuksen soveltaminen

Allekirjoittaneet osapuolet sopivat dialogin tarpeesta paikallisjohtojen ja henkilökunnan edustajien välillä koskien tämän Sopimuksen soveltamista.

Jotta tämän sopimuksen käyttöönotto onnistuu, toteutetaan paikallisjohtojen ja ammattiliittojen ja/tai henkilöstön edustajien laatimat toimintasuunnitelmat paikallista lainsäädäntöä ja voimassaolevia käytäntöjä kunnioittaen. Näiden suunnitelmien toteutus tapahtuu allekirjoitusta seuraavien 6 kuukauden aikana siellä, missä niitä ei vielä ole. Paikallisjohtajat pyrkivät mahdollisuuksien rajoissa toteuttamaan tässä sopimuksessa mainitut hyvät käytännöt.

Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi

Artikla 10 - Sopimuksen seuranta

Aluksi tämän sopimuksen esittely varmistetaan sen allekirjoitusta seuraavien kolmen kuukauden aikana konsernin yritysten henkilöstöjohdossa, sen jälkeen HR-ryhmissä jokaisessa sovellusmaassa kutsuen mukaan aina kun vain mahdollista henkilöstön edustajat. Sopimuksen allekirjoitusosapuolet kokoontuvat ensimmäiseen tilannekatsaukseen.

Seuraavaksi, seuratakseen sopimuksen edistymistä ja hyvää toteutusta allekirjoittaneet osapuolet sitoutuvat perustamaan tämän sopimuksen toteuttamisesta vastaavan seurantakomitean.

Tämä komitea muodostuu Safranin johdon edustajista sekä enintään kymmenestä IndustriALLin nimeämästä edustajasta.

Tämä seurantakomitea kokoontuu kerran vuodessa. Näissä merkeissä toteutetaan varsinkin:

- Liitteessä 3 lueteltujen indikaattorien tutkinta kvantitatiivisesti
- Yksiköissä toteutettu kvalitatiivisten toimenpiteiden arviointi.

OTSIKKO VI - Erilaisia määräyksiä

Artikla 11 - Sopimuksen kesto

Tätä sopimusta sovelletaan allekirjoituspäivästä lukien ja se solmitaan viideksi vuodeksi. Se voidaan solmia uudelleen osapuolten erityisestä sopimuksesta.

Artikla 12 - Sopimuksen viitekieli

Osapuolet hyväksyvät, että tämän sopimuksen teksti on laadittu ranskaksi ja se toimii viitteenä ristiriidoissa tai tulkintavaikeuksissa. Sopimuksesta laaditaan käänös jokaiselle siihen kuuluvan Euroopan maan kielelle.

Artikla 13 - Arviot ja riitatapaukset

Mahdollisissa riitatapauksissa koskien Konsernin tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa, sopimusosapuolet pyrkivät ratkaisemaan ne keskenään. IndustriAll ja johto pyrkivät saamaan sopuratkaisun näihin erimielisyyksiin kohtuullisessa ajassa ja yhteistyöhengessä.

Artikla 14 - Oikeuksien tason säilyttämislauseke

Osapuolet painottavat, että tämän eurooppalaisen sopimuksen tarkoitus ei ole korvata paikallisia lakeja, parlamentaarisia säädöksiä, kansallisia, alueellisia tai yrityssopimuksia tai voimassaolevia käytäntöjä Safran-konsernin eurooppalaisissa yrityksissä, jotka saattaisivat olla edullisempia työntekijöille.

Artikla 15 -Tarkistaminen

Allekirjoittaneet osapuolet voivat ehdottaa tämän sopimuksen kokonaisuuden tai sen osan tarkistusta varsinkin, mikäli Konsernin alueeseen tulee merkittävää kehitystä. Sopimuksen kaikkien osapuolten on hyväksyttävä mahdolliset muutokset.

Artikla 16 - Sopimuksen julkistaminen

Kaikille työntekijöille ja yksiköille eri maissa laaditaan tiedote edistämään tätä sopimusta paikallisen käytännön mukaisesti. Se koskee myös henkilöstön edustajien instansseja jokaisessa Konsernin yksikössä.

Tämä sopimus on luettavissa myös Konsernin Intranetissä

Tämän sopimuksen allekirjoitusta koskeva tiedote toteutetaan liitteessä 1 mainittujen maiden kielillä.

Laadittu Pariisissa 19. syyskuuta 2017

Luc TRIANGLE
Päsihteeri



Jean-Luc BERARD
Konsernin henkilöstöjohtaja



Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi

LIITE I

KONSERNIN ALUEESEEN KUULUVAT YRITYKSET SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÄIVÄNÄ

Ranska

Safran
Safran Aerospace Composites
Safran Aircraft Engines
Safran Ceramics
Safran Electrical & Power
Safran Electronics & Defense
Safran Engineering Services
Safran Filtration Systems
Safran Helicopter Engines
Safran Landing Systems
Safran Nacelles
Safran Nacelles Europe Services
Safran Power Units
Safran Reosc
Safran SMA
Safran System Aerostructures
Safran Transmission Systems
Starchip
Structil
Technofan

Saksa

Safran Engineering Services GmbH
Safran Helicopter Engines Germany GmbH
Safran Nacelles GmbH
Safran Electronics & Defense Germany GmbH
Safran Engineering Services Espagne

Belgia

Safran Aero Boosters
Safran Aircraft Engines Services Brussels

Espanja

Safran Engineering Services Espagne

Suomi

Robonic LTD Oy

Puola

Safran Transmission Systems Polska Sp. Z.O.O.

Yhdistynyt kuningaskunta

Safran Electrical & Power UK Ltd
Safran Engineering Services UK Ltd
Safran Helicopter Engines UK Ltd
Safran Landing Systems Ltd
Safran Landing Systems Services Ltd
Safran Nacelles Ltd
Safran UK Ltd

Sveitsi

Safran Colibrys AG
Safran Electronics & Defense Optronics
Switzerland AG

LIITE II

SANAKIRJA

Alla annetut määritelmät toimivat viitteenä tapauksissa, mikäli tämän sopimuksen termeissä ilmenee eroavaisuuksia tai tulkintavaikeuksia

Oppisopimuskoulutus

Euroopan komission mukaan ”oppisopimuskoulutusta pidetään alkuvaiheen ammatillisena koulutuksena, joka vastaa koulutusta, joka yhdistää vuorotellen työympäristön (harjoittelujaksot työpaikalla) ja kouluympäristön (teoria/käytännön koulutuksen, koulussa tai koulutuskeskuksessa). Kun se suoritetaan onnistuneesti, siitä saa koulutustodistuksen ja valtion tunnustaman alkuvaiheen ammatillisen koulutuksen. Tämä määritelmä ei sisällä mitään viittausta suoraan sopimussuhteeseen työnantajan ja oppilaan välillä. »

Tohtoriopinnot (PhD)

Tohtoriopintoja valmistetaan Master-tutkinnon tai vastaavan jälkeen. Korkeakoulu- ja yliopisto-opintojen päätepisteenä se muodostaa nykyisin välttämättömän vaiheen opiskelijalle, joka haluaa tutkijan uralle joko julkisessa tutkimuslaitoksessa tai suurissa yrityksissä tai kansainvälisissä kehityslaitoksissa.

Harjoittelu

Euroopan komission mukaan ”tavat määritellä selkeästi harjoittelujaksoja ja/tai harjoittelijoita vaihtelevat voimakkaasti eri jäsenmaiden välillä. Harjoittelujaksojen määrittelemiseksi useimmissa jäsenmaissa on juridinen määritelmä tai ainakin vallitsee kansallinen yhteisymmärrys harjoittelujakson konseptista. Yleisesti käytännöllisesti katsoen kaikissa maissa, jotka soveltavat harjoittelujakson määritelmää on voimakas side koulutuksen ja työkokemuksen välillä. Kaikissa jäsenmaissa yhteiset piirteet, jotka määrittelevät harjoittelujaksojen juridisia puitteita ovat: (i) yleinen koulutuksellinen päämäärä, (ii) oppimisen käytännöllinen puoli; ja (iii) harjoittelujakson väliaikainen luonne. »

Ohjaus / Työpaikkakouluttaja

Perehdytyksenä pidetään kaikkea kokeneen ja pätevän ammattilaisen oppilaalle antamaa neuvonta-, ohjaus- ja valvontatoimintaa ilman hierarkista suhdetta oppilaan kanssa. Työpaikkakouluttaja tukee oppilasta koko koulutuksen ajan yrityksessä (joko koulussa tai koulutuskeskuksessa tai työpaikalla).

Työpaikkapörssi

Työkalu, jonka avulla palkansaajat voivat etsiä Konsernin avoimia työpaikkoja. Tämä työkalu on nykyisin käytössä Konsernin ranskalaisella alueella.

Toimihenkilöt (Johtajat ja insinöörit)/ työntekijät (ei johtajat eivätkä insinöörit)

Toimihenkilöiksi lasketaan (Johtajat ja insinöörit) palkansaajat:

- jotka koordinoivat resurssien kokonaisuutta (materiaalisia, inhimillisiä, taloudellisia), jotka heidän vastuulleen on uskottu tavoitteiden saavuttamiseksi itsenäisesti ja vastuullisesti. Johto voi kantaa vastuun ryhmästä, suunnitelmista, prosessista, tekniikasta tai asiakas- tai tavarantoimittajasalkusta;
- ja/tai olla saanut insinöörin tutkinnon yliopistosta tai korkeakoulusta koulutusohjelmassaan. Insinöörin perusammatti muodostuu teknisten ongelmien ratkaisusta liittyen tuotteiden, järjestelmien tai palveluiden suunnitteluun, toteutukseen ja käynnistämiseen varsinkin R&D:ssä ja tuotannossa.

Kaikkia palkansaajia, jotka eivät kuulu johtajiin tai insinööreihin pidetään työntekijöinä.

Hyvä käytäntö

Hyvä käytäntö on jonkun maan yhteiskunnallisten kumppaneiden hyvänä esimerkkinä suositeltu käytäntö, jotta sen soveltamista voidaan suunnitella muissa maissa.

LIITE III - SOPIMUKSEN SEURANTAINDIKAATTORIT (kansallisella ja eurooppalaisella tasolla)

Kuten tämän sopimuksen 10 artiklassa mainittiin, seuraava luettelo saattaa lisääntyä ja/tai kehittyä seurantakomitean toimesta.

1. Kvantitatiiviset indikaattorit (kunnioittaen kansallisia käytäntöjä ja lainsäädäntöä)
 - Vaihto-opiskelijoiden kokonaismäärä vuodessa / Toteutuneiden J-3 keskustelujen määrä
 - Maittain
 - Sukupuolittain
 - Harjoittelijoiden kokonaismäärä vuodessa eriteltynä
 - Maittain
 - Sukupuolittain
 - Tutkijaopiskelijoiden kokonaismäärä vuodessa eriteltynä
 - Maittain
 - Sukupuolittain
 - Muutosluvut: Rekrytoidut henkilöt koulutuksen päätyttyä / toteutuneet rekrytoinnit määräaikaan ja pysyviin työsuhteisiin 31. joulukuuta mennessä
 - Maittain
 - Luokittain (Toimihenkilöt/työntekijät)
 - % rekrytoituja naisia vuodessa eriteltynä
 - Maittain
 - Luokittain (Toimihenkilöt/työntekijät)
 - Koulutettujen tuutoreiden lukumäärä vuodessa

Näiden indikaattoreiden analyysi yrityskohtaisesti toteutetaan tarpeen mukaan

2. Kvalitatiiviset indikaattorit

Kartoitus paikallisista toimintasuunnitelmista

- Luettelo kumppanuuskouluista ja yliopistoista
- Ei valmistuneiden nuorten puolesta tehdyt toimet
- Tehdyt toimet yhteistyössä "European Alliance Apprenticeshipin" kanssa
- Oppilaiden/opiskelijoiden tutustumispäivä

Esimerkki jokaisesta sopimuksessa esitellystä opasvihkosta (hyvien käytäntöjen HR-opas, koulutuskirja, tuutorin opas, vuorottelijan opas) toimitetaan seurantakomitean jäsenille.

Eurooppalainen puitesopimus nuorten ammatillisen sijoittumisen edistämiseksi