

ŘÍZENÍ A PŘEDVÍDÁNÍ ZMĚN VE SPOLEČNOSTI ARCELORMITTAL

VŠEOBECNÉ ZÁSADY

Tato Dohoda se vztahuje na všechny pracovníky zaměstnané ve společnostech skupiny ArcelorMittal v evropských zemích uvedených v příloze č.1 této Dohody. Jakákoliv změna na tomto seznamu musí mít formu písemného dodatku mezi signatáři této Dohody.

Strany této Dohody se zavazují dodržovat její ustanovení v celém rozsahu.

Tato Dohoda nemůže nahrazovat jakoukoliv národní nebo místní legislativu a/nebo ujednání na místní, národní, regionální nebo firemní úrovni, pokud jsou pro zaměstnance příznivější. Kromě toho je záměrem stran vyhovět veškeré stávající legislativě a kolektivním smlouvám na národní i firemní úrovni, a dále strukturám a tradicím sociálního dialogu.

Cíl Dohody:

V neustále měnícím se prostředí je předvídání či předpokládání změn rozhodujícím faktorem úspěchu ve snaze udržet a posílit trvale udržitelný rozvoj společnosti

Účelem této dohody je usnadnit řízení a předvídání změn prostřednictvím propagace efektivního sociálního dialogu ve vztahu ke změnám v rámci ArcelorMittal, stejně jako doprovodných nástrojů pro adaptaci, společně s rozvojem vhodných vzdělávacích zásad.

Jejím cílem je následující:

- Chránit a rozvíjet konkurenceschopnost zapojených společností a zabezpečit trvale udržitelný rozvoj jejich výrobních činností v Evropě,
- Udržet a rozvíjet zaměstnanost pracovníků AM v Evropě,
- Rozvíjet požadované kompetence a dovednosti pracovníků tak, aby se byli schopni přizpůsobit novým ekonomickým a strategickým výzvám.

Tato Dohoda stanoví minimální principy, ze kterých by měly vycházet všechny společnosti zahrnuté do rozsahu této Dohody, s cílem předvídání a řízení změn sociálně odpovědným způsobem, a které těmto společnostem nebrání v rozvoji na místní úrovni nebo v jeho pokračování, pokud již existuje.

1. OCHRANA ZAMĚSTNANOSTI A BUDOUCNOSTI ARCELORMITTAL

1.1. Udržení strojů a zařízení

Záměrem společnosti ArcelorMittal je uchovat si veškeré stroje a zařízení, které jsou v současnosti dočasně pozastaveny za účelem jejich opakovaného spuštění, jakmile to oživení trhu umožní.

Společnost ArcelorMittal toto období využije k přezkoumání stávajících technologií těchto strojů a zařízení a vypracování průmyslových plánů pro budoucnost, včetně následujících úkolů:

- Modernizace a renovace strojů a zařízení,
- Udržení rozhodujících dovedností,
- Role klíčových dodavatelů.

1.2. Udržení pracovní síly

Společnost ArcelorMittal uznává významný lidský kapitál v podobě vlastních pracovních sil a využije všechny dostupné prostředky pro udržení úrovně pracovní síly, využitím všech možných alternativních řešení – včetně zkrácené pracovní doby (francouzsky "*Chômage partiel*", německy "*Kurz Arbeit*", španělsky "*Regulation temporal de empleo*") – a zajištěním výcviku a školení v době ekonomického poklesu.

Zajištěný výcvik by měl být dostupný všem pracovníkům a jeho cílem by mělo být následující: udržení dovedností a znalostí pracovní síly, poskytnutí možnosti pro další kariérní rozvoj a individuální celoživotní vzdělávání, udržení strojů a zařízení pracovišť, opakované spuštění výroby a zajištění souvisejících bezpečnostních požadavků.

Záměrem společnosti ArcelorMittal není uchýlovat se k nucenému propouštění. Pokud se v případě vyčerpání všech možných alternativ ukáže propouštění nezbytným, ArcelorMittal a odbory se zaváží nastolit proces s cílem dosažení sjednaného řešení v dobré víře v souladu s národní legislativou, tradicemi a kulturou pro vytvoření dlouhodobých řešení zajišťujících budoucí zaměstnanost.

Sociální dialog a hledání sjednaných řešení tvoří základní koncepce této rámcové dohody.

1.3. Udržení kupní síly

Společnost ArcelorMittal a odbory se zaváží nastolit proces s cílem dosažení vyjednaného řešení v dobré víře v souladu s národní legislativou, tradicemi a kulturami:

- Udržet kupní sílu pracujících s minimálními mzdovými ztrátami v případě zkrácené pracovní doby,
- Vypracovat výkonnostní a pobídkové plány, které mohou být součástí vyjednaného řešení.

Jednání bude respektovat národně a místně vyjednané Kolektivní pracovní smlouvy.

2. PODPOROVAT PRACOVNÍKY V ROZVOJI VLASTNÍCH SCHOPNOSTÍ V SOULADU S PŘEDPOKLÁDANÝMI ZMĚNAMI VE VZTAHU K PRACOVNÍM MÍSTŮM A POŽADOVANÝM DOVEDNOSTEM A KVALIFIKACI

Je zřejmé, že rozvoj dovedností a vzdělávání (výcvik, školení) jsou klíčovými prvky pro udržení konkurenceschopnosti a zajištění příležitosti zaměstnání pro pracovníky.

V rámci propagace prozíravého řízení pracovních míst a schopností by měly být prioritní následující oblasti:

- Zajištění informovanosti o firemní strategii a prognózách v hlavních oblastech zaměření a vývoje společnosti,
- Propagování identifikace a předvídání budoucích požadavků na schopnosti a kvalifikaci v jednotlivých oblastech činnosti a ve všech subjektech,
- Rozvoj aktivní politiky vzdělávání přístupné pro všechny profesní kategorie.

Pokyny k politice vzdělávání dospělých

- Propagace pohovorů individuálního profesního rozvoje (interview s cílem projednání možného kariérního směřování v kombinaci s individuálními výcvikovými plány pro umožnění dobrovolné interní mobility),
- Rozvoj celoročních kolektivních výcvikových plánů na místní úrovni po konzultaci s odbory
- Zajištění přístupu ke vzdělávání pro všechny zaměstnance
- Zvláštní podpora pracovníků s nízkou kvalifikací za účelem záruky jejich přístupu ke vzdělávání (výcviku a školení)
- Propagace a rozvoj celoživotního vzdělávání
- Ověření schopností a uznání praxe jako klíčového prvku pro zaručení kariérního rozvoje.
- Rozvojové nástroje pro podporu a motivaci pracovníků vzdělávat se: kariérní poradenství pro pracovníky (tréninkoví poradci, externí experti)
- Mobilizace interních a externích finančních zdrojů – s využitím také stávajících dostupných evropských, národních a místních systémů – s cílem propagace, financování a stimulaci vzdělávání.
- Vytvořit partnerství se stávajícími školicími centry.

Budou rozšířeny stávající struktury a nástroje na korporační, národní a místní úrovni informující o uvolněných pracovních místech tak, aby tyto informace byly dostupné, s přihlédnutím k možnostem a nástrojům, jimiž skupina disponuje (např. zpravodaje,

informační pracovní střediska, elektronické systémy...), a zároveň musí být překonány překážky spojené s jazykovou bariérou a organizační strukturou společnosti.

Za účelem řízení obnovy schopností co neúčinnějším způsobem jak pro společnost, tak pro zaměstnance, bude propagováno také rozšíření místních nejlepších praktik a nástrojů, jako je například koučing, mentoring a zaškolování nových pracovníků.

Tato kapitola Dohody bude dále rozpracována a upřesněna do konce roku 2010.

3. AKTIVNÍ A TRVALÝ SOCIÁLNÍ DIALOG JAKO PŘEDPOKLAD PŘEDVÍDAVÉHO ŘÍZENÍ ZMĚN

Strany uznávají důležitou roli sociálního dialogu na evropské, národní a místní úrovni. Udržování vysoké úrovně sociálního dialogu, zejména v období trvajícího ekonomického propadu a dočasných uzavírek závodů, by mělo mít přednost před všemi ostatními záležitostmi.

Strany budou propagovat sociální dialog na evropské a místní úrovni.

Sociální dialog ve společnosti ArcelorMittal si klade za cíl předvídat budoucí vývoj a zajistit trvale udržitelný vývoj Skupiny prostřednictvím ustavení trvalých a důvěrných vztahů mezi vedením a odbory.

Principy a pravidla stanovené touto kapitolou jsou minimálními normami pro podporu rozvoje sociálního dialogu ve společnostech ArcelorMittal v rámci rozsahu působnosti této Dohody

Nástroji sociálního dialogu jsou informace, poradenství a jednání. Používají se různými způsoby v souladu s národními zákony, konvencemi nebo tradicemi. Statutární orgány zabývající se sociálním dialogem se mohou lišit (odbory, orgány zástupců zaměstnanců...), ve všech zemích je však sociální dialog založen na zastupitelnosti odborů a na respektování sociálních směrnic EU a legislativy jednotlivých států.

V subjektech, kde dosud neexistují minimální normy pro sociální dialog, budou tyto společně definovány. V ostatních subjektech budou realizovány společně se strukturováním četnosti a obsahu jednání se sociálními partnery na všech úrovních a zajištěním sdílení správných informací na správné úrovni v organizaci.

Minimální normy budou zavedeny v rámci národních legislativ tak, aby nebránily dalšímu rozvoji na místní úrovni nebo v jejich pokračování, pokud již existují.

Nasazení minimálních norem bude každoročně přezkoumáváno na základě hodnocení komisí ustavených dle této Dohody, kapitola 4.

Posílení role Evropské podnikové rady a národních orgánů zástupců zaměstnanců

V zájmu respektování různých kompetencí orgánů zástupců zaměstnanců na evropské, národní a místní úrovni bude ArcelorMittal usilovat o jejich současnou informovanost v souladu s jejich vlastními a odlišnými prioritami.

Pro zajištění kolektivního vystupování pracovníků ArcelorMittal a účinného chodu společnosti budou včas poskytovány informace o firemní strategii (včetně průmyslových plánů, inovací a výzkumu a vývoje), perspektivách zaměstnanosti a o budoucích aktivitách firmy a konzultace (podle potřeby).

Role evropských a národních odborů

Kromě informací a poradenství evropských, národních a místních orgánů zástupců zaměstnanců byla v rámci ArcelorMittal znovu navržena a zmocněna stávající Skupina pro Sociální dialog.

Tato Skupina pro Sociální dialog se bude skládat z 12 zástupců odborů a 12 zástupců vedení ArcelorMittal (včetně vyjednávacích týmů této Dohody).

Poslání Skupiny Sociálního dialogu je následující:

- Zajistit aktivní a trvalou výměnu informací o strategii Skupiny na vysoké úrovni,
- Vystupovat jako sociální a průmyslová pozorovací skupina,
- Společně zkoumat životaschopnost všech pracovišť,
- Sledovat a vyhodnocovat plnění této Dohody v souladu s kapitolou 4, kdy bude vystupovat jako tzv. kontrolní či hodnotící výbor (*follow up committee*) na korporáční úrovni (dále jen „kontrolní výbor“).

Poslání výboru bude zahrnovat také přezkoumání následujících ukazatelů:

- Účast skupiny na evropské výrobě oceli,
- Vývoj a typy investic, včetně nových technologií,
- Analýza a typy rozhodujících kompetencí,
- Demografický vývoj a vývoj zaměstnanosti,
- Analýza tréninkových potřeb (vzdělávání, výcvik, školení).
- Informace o subdodavatelích.

4. KONTROLNÍ VÝBORY

Kontrolní výbory podporují sociální dialog nastíněný v kapitole 3.

Jejich posláním je identifikovat současné problémy a navrhnout možná řešení. Bude se jednat o výlučné a exkluzivní orgány pro dohled nad implementací a interpretací této Dohody. Dvakrát ročně vypracují souhrnnou zprávu.

Na národní úrovni:

Jedná se o hlavní úroveň hodnocení. Národní kontrolní výbor se ustavuje v jednotlivých zemích spadajících do rozsahu této Dohody. Skládá se z rovného zastoupení členů vedení vedených HR koordinátorem pro příslušnou zemi a zástupců zaměstnanců (ve skupině ArcelorMittal zastoupen jeden zástupce národních odborů). Tento národní kontrolní výbor je odpovědný za sledování implementace/plnění této Dohody v příslušné zemi. Kdykoliv se může obrátit na evropský kontrolní výbor pro podporu uplatnění této Dohody.

Na evropské úrovni:

Skupina pro Sociální dialog vystupuje jako kontrolní výbor na evropské úrovni. Jejím cílem je předejít jakýmkoliv potížím prostřednictvím zajištění implementace dohody a předvídání možných problémů. Schází se čtvrtletně. Dostává zprávy od národních výborů pro zajištění informovanosti vlastních závodů a svá rozhodnutí kaskáduje do národních kontrolních komisí.

5. RŮZNÉ

Na základě této Dohody nevznikají žádná jiná než zde stanovená práva a závazky.

Žádná třetí strana nebude oprávněna uplatňovat jakákoliv práva na základě této Dohody.

Důvěrnost

Veškerá ústní a písemná komunikace mezi Stranami a jejich členy ve vztahu k informacím obdržným v souvislosti s touto Dohodou zůstane v utajení a nebude poskytována třetím stranám, pokud k takovému odtajnění nevznikne zákonná povinnost nebo se strany na takovém odtajnění nedohodnou.

Interpretace a spory

Za účelem urovnání jakýchkoliv možných sporů vzniklých v souvislosti s interpretací nebo implementací této dohody byl v ředitelství ArcelorMittal ustaven smírčí orgán s rovným zastoupením na obou stranách.

Takové spory může urovnat pouze smírčí orgán a jeho rozhodnutí je konečné. Je sestaven z vyjednávacích týmů této Dohody.

V případě opuštění smírčího výboru některým z členů bude zajištěno jeho nahrazení tak, aby byla obnovena rovnováha smírčího výboru.

Před předložením sporu smírčímu orgánu by se jej nejprve mělo pokusit vyřešit vedení a odbory prostřednictvím národních kontrolních výborů v souladu s národními praktikami a tradicemi.

Změny a dodatky

V případě jakékoliv změny, která by mohla narušit rovnováhu závazků platných mezi signatářskými partnery k datu podpisu této Dohody, jsou jak ArcelorMittal, tak EMF oprávněni požádat o příslušnou modifikaci. Strana iniciující žádost předloží druhé straně návrh pozměňujícího textu.

Informovanost a implementace

Obsah této dohody bude sdělován všem zaměstnancům ArcelorMittal v souladu s národními praktikami a tradicemi

Doba trvání platnosti

Tato Dohoda vstupuje v platnost jejím podpisem a uzavírá se na dobu neurčitou, s výjimkou kapitoly 1., článek 1.3. „Udržení kupní síly“, který platí po dobu 1 roku od podepsání dohody, přičemž toto období lze po vzájemné dohodě prodloužit.

Ukončení platnosti smlouvy

Platnost této Dohody však může skončit odstoupením některé ze stran po zaslání 3měsíční výpovědi během prvního roku a 6měsíční po této době, zasláné doporučeně s potvrzením příjmu na adresu druhé strany.

Směrodatná verze

Tato Dohoda bude přeložena do všech jazyků zemí zahrnutých do rozsahu působnosti této Dohody. V případě odchylek mezi různými jazykovými verzemi bude směrodatná anglická verze.

Za ARCELORMITTAL SA

Za EVROPSKOU FEDERACI KOVOVÝROBCŮ