
BEHEREN VAN & ANTICIPEREN OP VERANDERING BIJ ARCELORMITTAL

ALGEMENE BEGINSELEN

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers van de ondernemingen uit de ArcelorMittal-groep in de Europese landen als vermeld in bijlage # 1 van deze overeenkomst. Wijzigingen in deze lijst dienen te worden vastgelegd in een door beide ondertekenende partijen overeengekomen amendement.

De ondertekenende partijen verbinden zich tot naleving van de bepalingen uit deze overeenkomst in het bovengenoemde gebied.

Deze overeenkomst kan niet de plaats innemen enige nationale en lokale wetgeving en/of lokale, nationale, regionale of bedrijfsgebonden overeenkomsten indien deze gunstiger uitvallen voor de werknemers. Bovendien zullen de ondertekenende partijen de bestaande wetgevingen, de nationale en bedrijfsgebonden collectieve overeenkomsten en de structuren en tradities uit de sociale dialoog in acht nemen.

Doel van deze overeenkomst:

In een voortdurend veranderende omgeving is het anticiperen op verandering van doorslaggevend belang voor het succesvol handhaven en versterken van de duurzaamheid van de onderneming.

Deze overeenkomst heeft tot doel het beheer van en de anticipatie op veranderingen te vereenvoudigen door een doeltreffende sociale dialoog over veranderingen bij ArcelorMittal te bevorderen, instrumenten ter begeleiding van de veranderingen ter beschikking te stellen en gerichte opleidingsregelingen in het leven te roepen.

Het streven is om:

- De concurrentiekracht van de betreffende ondernemingen te handhaven en te stimuleren, en de duurzame ontwikkeling van hun productieactiviteiten in Europa te waarborgen,
- De inzetbaarheid van de AM-werknemers op peil te houden en te ontwikkelen,
- De vereiste kennis en vaardigheden van de werknemers te stimuleren om hen in staat te stellen zich aan te passen aan de nieuwe economische en strategische uitdagingen.

Deze overeenkomst bevat minimumbeginselen waar alle ondernemingen uit het bereik van deze overeenkomst zich naar dienen te richten om veranderingen op een sociaal verantwoorde manier te beheren en voor te bereiden. Deze beginselen beletten de betreffende ondernemingen niet om dit beleid lokaal nader uit te werken of het voort te zetten op plaatsen waar het reeds bestaat.

1. BEHOUD VAN DE WERKGELEGENHEID EN VAN DE TOEKOMST VAN ARCELORMITTAL

1.1. Instandhouding van de installaties en fabrieken

ArcelorMittal stelt zich ten doel alle bevroren of tijdelijk stilgelegde installaties en fabrieken in stand te houden met het oog op een herstart indien het marktherstel hier de mogelijkheid toe biedt.

ArcelorMittal zal de tussenliggende periode benutten om de huidige technologie van deze installaties en vestigingen tegen het licht te houden en industriële plannen voor de toekomst uit te schetsen, met inbegrip van:

- De verbetering en vernieuwing van machines en installaties,
- Het behoud van de kritieke vaardigheden,
- De rol van de voornaamste onderaannemers.

1.2. Behoud van het personeel

ArcelorMittal is zich bewust van het aanzienlijke menselijke kapitaal van zijn personeel en zal alle mogelijke middelen benutten om het personeel te behouden door gebruik te maken van alle mogelijke alternatieve oplossingen – met inbegrip van arbeidstijdverkorting (*“chômage partiel”* in het Frans, *“Kurzarbeit”* in het Duits, *“regulation temporal de empleo”* in het Spaans) – en door opleidingen aan te bieden in tijden van economische tegenspoed.

De georganiseerde opleidingen moeten aan alle werknemers worden aangeboden en dienen gericht te zijn op: het behoud van de kennis en vaardigheden van het personeel, het verstrekken van mogelijkheden voor verdere loopbaanontwikkeling en levenslang leren op individuele basis, de instandhouding van de machines en installaties in de vestigingen, herstarts en de hierbij vereiste veiligheid.

ArcelorMittal streeft ernaar gedwongen ontslagen te vermijden. Indien er na verkenning van alle mogelijke alternatieven ontslagen worden overwogen, verbinden ArcelorMittal en de vakbonden zich ertoe een procedure aan te gaan om gezamenlijk, in goed vertrouwen en met inachtneming van de nationale wetgevingen, tradities en culturen op zoek te gaan naar duurzame oplossingen voor de toekomst van de werkgelegenheidsgebieden.

Sociale dialoog en het streven naar gezamenlijk overeengekomen oplossingen vormen de kern van dit kaderakkoord.

1.3. Koopkrachtbehoud

ArcelorMittal en de vakbonden verbinden zich ertoe een procedure aan te gaan om gezamenlijk, in goed vertrouwen en met inachtneming van de nationale wetgevingen, tradities en culturen:

- de koopkracht van het personeel op peil te houden, met beperking van het loonverlies in geval van arbeidstijdverkorting,
- prestatie- en stimuleringsplannen uit te werken, mogelijk als onderdeel van een gezamenlijk overeengekomen oplossing.

De onderhandelingen vinden plaats met inachtneming van de nationale en lokale collectieve arbeidsovereenkomsten.

2. ONDERSTEUNING VAN DE WERKNEMERS BIJ DE ONTWIKELING VAN HUN VAARDIGHEDEN IN HET LICHT VAN DE VERWACHTE VERANDERINGEN IN DE FUNCTIE- EN VAARDIGHEIDSVEREISTEN

Het staat vast dat vaardigheidsontwikkeling en opleiding van cruciaal belang zijn om de concurrentiekracht in stand te houden en de werknemers duurzame werkgelegenheidskansen te bieden.

Ter bevordering van een toekomstgericht beheer van banen en vaardigheden dient voorrang te worden gegeven aan:

- het verstrekken van informatie over de strategie en de perspectieven van het onderneming op de voornaamste gebieden van de oriëntaties en ontwikkelingen van het concern,
- het bevorderen van de afbakening van en anticipatie op vaardigheids- en kwalificatievereisten voor elk activiteitengebied en in alle vestigingen,
- het ontwikkelen van een actief opleidingsbeleid voor alle beroepscategorieën.

Richtlijnen voor het opleidingsbeleid

- Individuele loopbaangesprekken bevorderen (bespreking van verdere loopbaanmogelijkheden in combinatie met individuele opleidingsplannen om vrijwillige interne mobiliteit mogelijk te maken),
- Lokaal in overleg met de vakbonden een jaarlijks collectief opleidingsplan uitwerken
- Alle medewerkers toegang tot opleidingen bieden
- Laaggeschoolde werknemers gerichte ondersteuning bieden, zodat ook zij toegang tot de opleidingen krijgen
- Levenslang leren bevorderen en ontwikkelen
- Vaardigheden en ervaring erkennen als een essentiële factor voor het waarborgen van verdere loopbaanontwikkeling
- Instrumenten uitwerken om de werknemers te stimuleren opleidingen te volgen: carrièrebegeleiding en loopbaanadviezen voor de werknemers (opleidingsadviseurs, externe deskundigen....)

- Interne en externe financiële middelen inzetten – mede gebruikmakend van bestaande Europese, nationale en lokale regelingen – ter bevordering, financiering en stimulering van opleidingen
- Samenwerking aangaan met bestaande opleidingscentra.

Bestaande structuren en instrumenten voor de bekendmaking van openstaande functies op concern-, nationaal en lokaal niveau zullen worden uitgebreid om deze informatie breed beschikbaar te stellen, rekening houdend met de bestaande middelen en mogelijkheden binnen de onderneming (zoals nieuwsbrieven, baneninformatiepunten, elektronische systemen...) en met de beperkingen als gevolg van de vele talen en organisatiestructuren in het bedrijf.

Teneinde de vernieuwing van de vaardigheden op een voor zowel de onderneming als de werknemers zo doeltreffend mogelijke wijze te beheren, zal de verspreiding van de lokale goede praktijken en instrumenten, zoals coaching, mentorschap en stages, eveneens worden bevorderd.

Dit hoofdstuk van de overeenkomst zal uiterlijk tegen het eind van 2010 verder worden uitgewerkt en concreter worden gemaakt.

3. EEN ACTIEVE EN PERMANENTE SOCIALE DIALOOG ALS VOORWAARDE VOOR HET ANTICIPATIEVE BEHEER VAN VERANDERINGEN

De partijen erkennen de belangrijke rol van de sociale dialoog op Europees, nationaal en lokaal niveau. De voortzetting van een sociale dialoog van hoge kwaliteit, met name in een periode van voortdurende bezuinigingen en tijdelijke stillegging van installaties en vestigingen, dient voorrang te krijgen op alle overige aangelegenheden.

De partijen zullen de sociale dialoog op Europees en lokaal niveau bevorderen.

De sociale dialoog bij ArcelorMittal is erop gericht de toekomst voor te bereiden en de duurzame ontwikkeling binnen het concern in stand te houden door een permanente vertrouwensrelatie tussen de directie en de vakbonden op te bouwen.

De beginselen en richtlijnen uit dit hoofdstuk vormen de minimumstandaarden ter ondersteuning van de sociale dialoog bij alle ArcelorMittal-bedrijven uit het gebied van deze overeenkomst.

De instrumenten van de sociale dialoog bestaan uit informatie, raadpleging en onderhandeling. Ze worden op verschillende manieren toegepast, afhankelijk van de nationale wetgevingen, overeenkomsten of tradities. De wettelijke organen voor de sociale dialoog kunnen uiteenlopen (vakbonden, personeelsvertegenwoordigende instanties...). In alle landen wordt de sociale dialoog echter gebaseerd op de representativiteit van de vakbonden en op de naleving van de sociale EU-richtlijnen en de nationale wetgevingen.

Er zullen gezamenlijk minimumstandaarden worden vastgelegd in bedrijven waar ze nog niet bestaan en worden toegepast in de overige, teneinde de frequentie en inhoud van de vergaderingen met de sociale partners op alle niveaus te bepalen en ervoor te zorgen de juiste informatie op het juiste niveau van de onderneming wordt gedeeld.

De minimumstandaarden zullen binnen het kader van de nationale wetgeving worden uitgevoerd en beletten niet om ze lokaal verder uit te werken of voort te zetten op plaatsen waar ze reeds bestaan.

De uitvoering van de minimumstandaarden zal jaarlijks worden geëvalueerd door de follow-upcomités als ingesteld uit hoofde van hoofdstuk 4 van deze overeenkomst.

Versterking van de rol van de Europese Ondernemingsraad en de nationale personeelsvertegenwoordigende instanties

Met inachtneming van de verschillende bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordigende instanties op Europees, nationaal en lokaal niveau, zal ArcelorMittal ernaar streven deze instanties elk binnen hun eigen prerogatieven gelijktijdig te informeren.

De informatievoorziening over de bedrijfsstrategie (met inbegrip van sociale plannen, innovatie en R&D), werkgelegenheidsperspectieven en toekomstige bedrijfsactiviteiten zal evenals de raadpleging (indien nodig) tijdig plaatsvinden in het belang van de collectieve expressie van de werknemers van ArcelorMittal en een efficiënt ondernemingsbeheer.

Rol van de Europese en nationale vakbonden

Naast de voorlichting en raadpleging van de Europese, nationale en lokale personeelsvertegenwoordigende instanties wordt de bestaande Groep Sociale Dialoog binnen ArcelorMittal opnieuw aangesteld en van bevoegdheden voorzien.

Deze Groep Sociale Dialoog wordt samengesteld uit 12 vakbondsvertegenwoordigers en 12 vertegenwoordigers van de directie van ArcelorMittal (met inbegrip van de onderhandelaars die deze overeenkomst tot stand hebben gebracht).

De Groep Sociale Dialoog krijgt de volgende taken mee:

- Toezien op een actieve en permanente dialoog van hoge kwaliteit over de concernstrategie,
- Optreden als een sociaal en industrieel waarnemer,
- De duurzaamheid van alle vestigingen gezamenlijk verkennen,

- De uitvoering van deze overeenkomst uit hoofde van het hierin vervatte hoofdstuk 4 volgen en controleren in de hoedanigheid van follow-upcomité op concernniveau.

Tot de taken behoort tevens het toezicht op de volgende indicatoren:

- Het aandeel van het concern in de Europese staalproductie,
- De soorten investeringen en de ontwikkeling hiervan, met inbegrip van de nieuwe technologieën,
- Verdeling en analyse van de kritieke bevoegdheden,
- Demografische en werkgelegenheidsontwikkelingen,
- Analyse van de behoefte aan opleidingen,
- Informatie over onderaannemers.

4. FOLLOW-UPCOMITÉS

De follow-upcomités ondersteunen de sociale dialoog zoals uiteengezet in hoofdstuk 3.

Ze hebben tot taak bestaande problemen in kaart te brengen en mogelijke oplossingen aan te dragen. Ze zijn de enige organen voor het toezicht op de uitvoering en interpretatie van deze overeenkomst. Tweemaal per jaar stellen ze een verslag op.

Op nationaal niveau:

Dit is het voornaamste follow-upniveau. In elk land uit het gebied van deze overeenkomst wordt er een nationaal follow-upcomité opgezet. Dit comité dient te bestaan uit directievertegenwoordigers onder leiding van de nationale HR-coördinator en een gelijk aantal personeelsvertegenwoordigers (één vertegenwoordiger per nationale vakbond vertegenwoordigd bij de ArcelorMittal-groep). Dit nationale follow-upcomité is verantwoordelijk voor het toezicht op de uitvoering van deze overeenkomst in het betreffende land. Het kan te allen tijde een beroep doen op het Europese follow-upcomité ter versterking van de follow-up van deze overeenkomst.

Op Europees niveau:

De Groep Sociale Dialoog fungeert als het follow-upcomité op Europees niveau. Ze vervult een preventieve rol door de uitvoering te volgen en op mogelijke problemen te anticiperen. Ze vergadert eenmaal per kwartaal. Ze ontvangt de verslagen van de nationale comités, verwerkt deze in haar eigen werkzaamheden en legt haar conclusies voor aan de nationale follow-upcomités.

5. DIVERSEN

Deze overeenkomst scheidt geen andere rechten en verplichtingen dan degene die erin vermeld staan.

Derden kunnen geen rechten aan deze overeenkomst ontleen.

Vertrouwelijkheid

Alle mondelinge en schriftelijke mededelingen onder en tussen de partijen en hun leden betreffende de uit hoofde van deze overeenkomst ontvangen informatie blijft vertrouwelijk en mag niet beschikbaar worden gesteld aan derden, tenzij openbaarmaking ervan wettelijk verplicht is of de partijen tot vrijgave ervan besluiten.

Interpretatie en geschillen

Op het hoofdkantoor van ArcelorMittal wordt een bemiddelingsorgaan met gelijke vertegenwoordiging van beide zijden opgericht voor de beslechting van enig potentieel geschil als gevolg van de interpretatie of uitvoering van deze overeenkomst.

Dit orgaan kan als enige in een dergelijk geschil bemiddelen en doet een bindende uitspraak. Het wordt samengesteld uit de onderhandelaars die deze overeenkomst tot stand hebben gebracht.

Bij vertrek van één van de leden van dit orgaan wordt er aan zijn/haar zijde met inachtneming van de gelijke vertegenwoordiging een plaatsvervang(st)er aangewezen.

Alvorens een beroep te doen op het bemiddelingsorgaan dienen de directie en de vakbonden het geschil eerst aan de nationale follow-upcomités voor te leggen voor een behandeling overeenkomstig de nationale praktijken en tradities.

Amendementen

In het geval van een verandering waardoor het evenwicht in de verbintenissen tussen de partijen als geldend op de datum van ondertekening van deze overeenkomst verloren gaat, kan ArcelorMittal of de EMB verzoeken om wijziging van de overeenkomst. De verzoekende partij dient dan een ontwerp van tekstwijziging aan de andere partij voor te leggen.

Verspreiding & uitvoering

Deze overeenkomst wordt overeenkomstig de nationale praktijken en tradities onder alle werknemers van ArcelorMittal verspreid.

Duur

Deze overeenkomst treedt vanaf het moment van ondertekening in werking en heeft een onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 1.3. “Koopkrachtbehoud” uit hoofdstuk 1., dat gedurende 1 jaar na ondertekening van de overeenkomst geldig blijft, een periode die in onderlinge overeenstemming kan worden verlengd.

Beëindiging

Deze overeenkomst kan echter door één van beide partijen worden beëindigd met een opzegtermijn van 3 maanden in het eerste jaar en van 6 maanden daarna. De opzegging dient aangetekend en met ontvangstbevestiging aan de andere partij te worden opgestuurd.

Rechtsgeldige versie

Deze overeenkomst wordt in alle talen van de landen uit het gebied van deze overeenkomst vertaald. Bij verschillen tussen de uiteenlopende taalversies is de Engelse versie bepalend.

Voor en namens ARCELORMITTAL SA

Voor en namens de EUROPESE METAALBEWERKERSBOND