
PRZEWIDYWANIE I WSPOMAGANIE RESTRUKTURYZACJI W KONCERNIE ARCELORMITTAL

OGÓLNE ZASADY

Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, zatrudnianych przez spółki koncernu ArcelorMittal w krajach europejskich, podanych na liście w załączniku nr 1 do Porozumienia. Wszelkie zmiany na tej liście wymagają podpisania przez sygnatariuszy aneksu do Porozumienia.

Sygnatariusze zobowiązują się do przestrzegania niniejszych ustaleń na całym obszarze, objętym Porozumieniem.

Porozumienie nie może zastępować krajowego czy lokalnego ustawodawstwa ani porozumień zawartych na szczeblu lokalnym, krajowym, regionalnym czy zakładowym, jeżeli są one korzystniejsze dla pracowników. Ponadto sygnatariusze dbają o przestrzeganie obowiązującego ustawodawstwa i układów zbiorowych pracy, podpisanych na szczeblu krajowym lub zakładowym z poszanowaniem istniejących struktur dialogu społecznego i przyjętych zwyczajów.

Cel porozumienia :

W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu przewidywanie restrukturyzacji jest głównym kluczem do sukcesu zrównoważonej działalności i zrównoważonego rozwoju firmy.

Celem porozumienia jest sprzyjanie przewidywaniu i wspomaganie restrukturyzacji poprzez promowanie autentycznego dialogu społecznego, podejmującego tematykę restrukturyzacji w koncernie ArcelorMittal i działań proadaptacyjnych przy jednoczesnym wdrażaniu odpowiedniej polityki szkoleniowej.

Jest ono obliczone na :

- Utrzymanie i wzrost konkurencyjności spółek, objętych porozumieniem oraz sprzyjanie zrównoważonemu rozwojowi ich działalności produkcyjnej w Europie,
- Ochronę i poprawę zatrudnialności pracowników AM w Europie,
- Rozwój potrzebnych kompetencji i kwalifikacji pracowników, umożliwiający im dostosowanie się do nowych wyzwań ekonomicznych i strategicznych.

Porozumienie określa minimalne zasady, które wszystkie spółki, objęte zakresem tego Porozumienia powinny traktować jako wzorcowe pod kątem przewidywania i wspomaganie restrukturyzacji w sposób społecznie odpowiedzialny. Zasady te nie przeszkadzają spółkom we wdrażaniu wyższych standardów i kultywowaniu ich tam, gdzie już istnieją.

1. OCHRONA ZATRUDNIENIA I ZAPEZPIECZANIE PRZYSZŁOŚCI KONCERNU ARCELORMITTAL

1.1. Utrzymywanie środków i zakładów produkcyjnych

ArcelorMittal zamierza chronić ogół środków i zakładów produkcyjnych, pracujących obecnie w minimalnym zakresie lub czasowo wstrzymanych, aby móc przyśpieszyć tempo lub wznowić produkcję, gdy koniunktura ulegnie poprawie.

ArcelorMittal wykorzysta ten okres na zbadanie aktualnego stanu technologii środków i zakładów produkcyjnych, jak również określenie planów przemysłowych z uwzględnieniem :

- Modernizacji lub wymiany niektórych maszyn i narzędzi
- Zabezpieczenia kwalifikacji o znaczeniu krytycznym
- Roli kluczowych kontrahentów

1.2. Utrzymanie stanu zatrudnienia

Koncern ArcelorMittal uważa swój personel za cenny kapitał, dlatego użyje wszelkich dostępnych środków, aby go zachować. W tym celu będzie wykorzystywał wszelkie możliwe rozwiązania alternatywne, w szczególności skrócenie czasu pracy (fr.: *chômage partiel* = częściowe bezrobocie, niem.: *kurz Arbeit* = krótki czas pracy, hiszp.: *regulación temporal de empleo* = tymczasowa adaptacja zatrudnienia) i organizowanie szkoleń w okresach spadku koniunktury.

Szkolenia powinny obejmować wszystkich pracowników oraz być nastawione na : utrzymanie kompetencji i fachowej wiedzy personelu, otwieranie pracownikom nowych możliwości rozwoju kariery zawodowej i kształcenia ustawicznego, utrzymanie w odpowiednim stanie środków produkcyjnych i maszyn w zakładach, możliwość ponownego uruchomienia zatrzymanych środków produkcyjnych w bezpiecznych warunkach.

ArcelorMittal nie zamierza stosować przymusowych zwolnień. Jeżeli po wyczerpaniu wszystkich alternatywnych możliwości byłyby rozważane zwolnienia, ArcelorMittal i związki zawodowe podejmą w dobrej wierze, zgodnie z ustawodawstwem, zwyczajami i kulturą każdego kraju negocjacje, nastawione na wypracowanie długoterminowych rozwiązań w trosce o przyszłość basenów zatrudnienia.

Dialog społeczny i poszukiwanie rozwiązań drogą negocjacji - to dwa fundamenty niniejszego ramowego porozumienia.

1.3. Utrzymanie poziomu siły nabywczej

Koncern ArcelorMittal i organizacje związkowe zobowiązują się do podjęcia - w dobrej wierze oraz w sposób zgodny z lokalnym ustawodawstwem, zwyczajami i kulturą każdego kraju - negocjacji celem wypracowania wspólnych rozwiązań, które umożliwią :

- Utrzymanie poziomu siły nabywczej pracowników poprzez złagodzenie efektu utraty wynagrodzenia w przypadku redukcji czasu pracy,
- Wdrażanie planów poprawy efektywności i motywacji, mogących być częścią rozwiązania, wypracowanego drogą negocjacji.

Negocjacje będą prowadzone z poszanowaniem układów zbiorowych pracy, wynegocjowanych wcześniej na szczeblach krajowym i lokalnym.

2. POMOC PRACOWNIKOM W POPRAWIE KOMPETENCJI POD KĄTEM PRZEWIDYWANYCH RESTRUKTURYZACJI, Z UWZGLĘDNIENIEM WYMOGÓW DANEJ SPECJALNOŚCI I WYMAGANYCH KWALIFIKACJI

Strony uznają, że rozwój kwalifikacji i system szkoleń to kluczowe elementy, konieczne do utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstwa i zatrudnialności pracowników.

Ponieważ sygnatariusze promują perspektywiczne zarządzanie zatrudnieniem i kwalifikacjami, priorytetowo traktują oni :

- Komunikowanie o strategii korporacyjnej i prognozach nt. głównych kierunków działania i rozwoju koncernu,
- Rozpoznawanie i przewidywanie zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w każdym sektorze działalności i we wszystkich jednostkach organizacyjnych,
- Aktywne wdrażanie polityki szkoleniowej, obejmującej wszystkie kategorie zawodowe.

Główne zasady polityki szkoleniowej

- Promowanie indywidualnych rozmów kwalifikacyjnych (o dalszej karierze zawodowej i indywidualnych planach szkoleniowych pod kątem wewnętrznej mobilności kadr na zasadach dobrowolności)
- Wdrażanie rocznych grupowych planów szkoleniowych na szczeblu lokalnym w porozumieniu ze związkami zawodowymi
- Umożliwianie szkoleń każdemu pracownikowi
- Specyficzne wspomaganie pracowników nisko kwalifikowanych w celu zagwarantowania im dostępu do szkoleń
- Promowanie i wdrażanie systemów szkolenia ustawicznego
- Zatwierdzanie kwalifikacji i uznawanie doświadczenia zawodowego mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia rozwoju kariery zawodowej

- Wdrażanie środków zachęcających pracowników do podejmowania szkoleń, a w szczególności organizowanie udzielania wskazówek i porad w sprawach kariery zawodowej (z udziałem doradców szkoleniowych, niezależnych ekspertów itp.)
- Mobilizowanie wewnętrznych i zewnętrznych źródeł finansowania, także z wykorzystaniem istniejących unijnych, krajowych i lokalnych systemów promowania, finansowania i popierania szkoleń
- Zawieranie porozumień o współpracy z istniejącymi ośrodkami szkoleniowymi.

Istniejące struktury i systemy informowania o wolnych stanowiskach do obsadzenia na szczeblach korporacyjnym, krajowym i lokalnym będą rozszerzane pod kątem udostępniania tej informacji wewnętrznym kandydatom z wykorzystaniem możliwości i narzędzi, istniejących na szczeblu korporacyjnym (newsletterów, punktów informacji o ofertach pracy, systemów informatycznych itp.) i z uwzględnieniem utrudnień, wynikających z różnorodności języków i struktur organizacyjnych w koncernie AM.

W trosce o zapewnienie odnowy kompetencji w sposób najskuteczniejszy dla firmy i pracowników, strony będą promowały upowszechnianie najlepszych praktyk lokalnych oraz takich instrumentów, jak coaching, mentoring czy zatrudnianie uczniów na umowy szkoleniowe.

Ta część Porozumienia zostanie rozwinięta i uzupełniona bardziej konkretnymi ustaleniami do końca 2010 r.

3. AKTYWNY I SYSTEMATYCZNY DIALOG SPOŁECZNY JAKO KONIECZNY WARUNEK SKUTECZNYCH DZIAŁAŃ PRZEDRESTRUKTURYZACYJNYCH

Strony są świadome znaczenia dialogu społecznego na szczeblach europejskim, krajowym i lokalnym. Utrzymanie dialogu społecznego na wysokim poziomie powinno być traktowane jako bezwzględny priorytet szczególnie w okresie, kiedy środki i zakłady produkcyjne pracują w minimalnym zakresie lub są czasowo wstrzymywane.

Strony będą promowały dialog społeczny na szczeblach europejskim i lokalnym.

Dialog społeczny w koncernie ArcelorMittal jest nastawiony na przewidywanie przyszłości i zapewnienie zrównoważonego rozwoju korporacji poprzez trwałe budowanie stosunków opartych na wzajemnym zaufaniu między dyrekcją a organizacjami związkowymi.

Zasady i wytyczne, określone w tej części porozumienia są minimalnymi standardami upowszechniania dialogu społecznego we wszystkich spółkach koncernu ArcelorMittal, objętych zakresem niniejszego Porozumienia.

Instrumentami dialogu społecznego są informowanie, konsultacja i negocjacja. Są one wykorzystywane na różne sposoby zależnie od ustawodawstwa danego kraju,

zawartych umów i przyjętych zwyczajów. Statutowe instancje dialogu społecznego bywają różne (organizacje związkowe, instancje przedstawicielsko-pracownicze itp.), ale we wszystkich krajach dialog społeczny opiera się na zasadzie reprezentatywności związków zawodowych, dyrektywach socjalnych UE i ustawodawstwie danego kraju.

W spółkach, w których nie istnieją minimalne standardy dialogu społecznego, będą one wspólnie określone przez dyrekcję i stronę społeczną, a w pozostałych wspólnie wdrażane ; w tym celu strony ustalą liczbę i program zebrań, potrzebnych na wszystkich szczeblach oraz zadbają o przekaz informacji adekwatnej do każdego szczebla.

Minimalne standardy będą wdrażane w sposób zgodny z krajowym ustawodawstwem bez szkody dla ewentualnego wprowadzania wyższych standardów na szczeblu lokalnym i kultywowania ich tam, gdzie już istnieją.

Wdrażanie minimalnych standardów będzie przedmiotem corocznych podsumowań na forum komitetów monitorujących, powołanych mocą części 4 niniejszego Porozumienia.

Umocnienie roli Europejskiej Rady Zakładowej i krajowych instancji przedstawicielsko-pracowniczych

Z poszanowaniem uprawnień instancji przedstawicielsko-pracowniczych na szczeblach europejskim, krajowym i lokalnym, koncern ArcelorMittal będzie starał się zapewnić przekaz informacji jednocześnie na różnych szczeblach i w sposób adekwatny do uprawnień danego szczebla.

Informowanie o strategii korporacyjnej (w zakresie planów przemysłowych, nowatorstwa i badań naukowych), perspektywach zatrudnienia i dalszej działalności oraz konsultacje (w miarę potrzeb) będą odbywały się w formie regularnych spotkań, organizowanych w sposób umożliwiający pracownikom ArcelorMittal zbiorowe opiniowanie planów przedsiębiorstwa, a przedsiębiorstwu efektywne funkcjonowanie.

Rola związków zawodowych na szczeblach europejskim i krajowym

Niezależnie od procesu informowania i konsultacji z instancjami przedstawicielsko-pracowniczymi na szczeblach europejskim, krajowym i lokalnym, istniejący w koncernie ArcelorMittal zespół dialogu społecznego zostaje odnowiony, a zakres jego uprawnień poszerzony.

Wspomniany zespół dialogu społecznego będzie składał się z 12 przedstawicieli związków zawodowych i 12 przedstawicieli dyrekcji koncernu ArcelorMittal (w jego skład wejdą członkowie zespołu, powołanego do negocjowania Porozumienia).

Zespół dialogu społecznego ma następujące zadania :

- Prowadzenie aktywnego i permanentnego dialogu o strategii koncernu na wysokim poziomie,
- Pełnienie roli obserwatorium społecznego i przemysłowego,
- Wspólne badanie perspektyw biznesowych dla poszczególnych zakładów,
- Monitorowanie Porozumienia zgodnie z ustaleniami części 4, a więc odgrywanie roli komitetu monitorującego na szczeblu korporacyjnym.

Zadaniem zespołu powinno być także monitorowanie następujących wskaźników :

- Procentowa pozycja koncernu na europejskim rynku produkcji stali,
- Zachodzące zmiany i typy inwestycji z uwzględnieniem nowych technologii,
- Analiza i typy umiejętności krytycznych,
- Zmiany demograficzne i ewolucja stanu zatrudnienia,
- Analiza zapotrzebowania na szkolenia,
- Informacja o podwykonawstwie.

4. KOMITETY MONITORUJĄCE

Komitety monitorujące wspierają dialog społeczny według ustaleń części 3 Porozumienia.

Zadaniem ich jest rozpoznawanie istniejących problemów i proponowanie możliwych rozwiązań. Powinny one być jedynymi instancjami, posiadającymi wyłączone prawo nadzoru wdrażania i prawidłowości interpretacji Porozumienia. Komitety będą dwa razy w roku sporządzały syntetyczne sprawozdania.

Monitoring na szczeblu krajowym

Jest to główny szczebel monitorowania Porozumienia. W każdym kraju, objętym zakresem Porozumienia tworzy się komitet krajowy. Komitet taki składa się z przedstawicieli dyrekcji pod przewodnictwem koordynatora HR na dany kraj i przedstawicieli pracowników (po jednym z każdego związku zawodowego, reprezentowanego w danym kraju w koncernie AM) z zachowaniem jednakowej liczby osób po obu stronach. Rolą krajowego komitetu monitorującego jest nadzorowanie wdrażania Porozumienia w danym kraju. Dla większej skuteczności sprawowanego monitoringu, komitet krajowy może w każdej chwili odwołać się do europejskiego komitetu monitorującego.

Monitoring na szczeblu europejskim

Zespół dialogu społecznego pełni funkcję komitetu monitorującego na szczeblu europejskim. Rolą zespołu w procesie monitorowania jest wykrywanie potencjalnych trudności w realizacji Porozumienia i proponowanie rozwiązań. Posiedzenia zespołu

odbywają się co kwartał. Zespół opiera się na sprawozdaniach, otrzymywanych od komitetów krajowych, którym następnie przekazuje odpowiednie wnioski.

5. USTALENIA KOŃCOWE

Porozumienie nie ustanawia żadnych innych praw ani obowiązków, niż wymienione niniejszym.

Żadna osoba trzecia nie może korzystać z praw, wynikających z Porozumienia.

Poufność

Sygnatariusze Porozumienia i fizyczne osoby po obu stronach traktują wszelkie informacje, przekazywane sobie nawzajem przy wykonywaniu Porozumienia w formie ustnej lub pisemnej jako poufne i nie mają prawa przekazywać ich osobom trzecim, chyba że wymaga tego obowiązujące ustawodawstwo lub strony uzgodniły, że dana informacja nie jest poufna.

Interpretacja Porozumienia i rozstrzyganie sporów

W centrali koncernu ArcelorMittal zostaje powołana komisja polubowna z jednakową ilością przedstawicieli każdej ze stron do rozstrzygania ewentualnych sporów na tle interpretacji lub trybu wdrażania Porozumienia.

Komisja polubowna jest jedyną instancją władną rozstrzygać tego rodzaju spory, a jej decyzje mają charakter nieodwoalny. Członkowie komisji polubownej wywodzą się z zespołu, powołanego do negocjowania Porozumienia.

W przypadku odejścia jednego z członków komisji polubownej, zostanie on zastąpiony innym przedstawicielem tej samej strony w trosce o zachowanie równowagi w składzie komisji.

Przed przedstawieniem spornej sprawy komisji polubownej, dyrekcja i organizacje związkowe powinny wyczerpać możliwości rozstrzygnięcia sporu przez krajowy komitet monitorujący według praktyk i zwyczajów danego kraju.

Aneksy do Porozumienia

W przypadku gdyby zaszły zmiany, wpływające na równowagę pomiędzy zobowiązaniami stron na dzień podpisania Porozumienia, ArcelorMittal lub EMF może wnieść o ich uwzględnienie w Porozumieniu. Strona wnosząca o zmianę przedstawi drugiej stronie propozycję nowego tekstu z poprawkami.

Rozpowszechnianie i wdrażanie

Niniejsze porozumienie zostanie podane do wiadomości wszystkich pracowników koncernu ArcelorMittal w sposób zgodny z praktyką i zwyczajami poszczególnych krajów.

Okres ważności Porozumienia

Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania na czas nieokreślony z wyjątkiem artykułu 1.3. "Utrzymanie poziomu siły nabywczej", ważnego przez okres 1 roku począwszy od dnia podpisania Porozumienia z możliwością przedłużenia za obopólną zgodą stron.

Wypowiedzenie Porozumienia

Porozumienie może jednak zostać wypowiedziane przez każdą ze stron listem pojeconym z poświadczeniem odbioru, pod warunkiem zachowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w pierwszym roku i sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia po upływie pierwszego roku.

Wersja rozstrzygająca

Porozumienie zostanie przetłumaczone na wszystkie języki krajów, objętych jego zakresem. W przypadku rozbieżności między wersjami językowymi, rozstrzyga wersja angielska.

W imieniu koncernu ARCELORMITTAL S.A.

W imieniu EUROPEJSKIEJ FEDERACJI METALURGÓW