

---

## **GESTIONAREA ȘI ANTICIPAREA SCHIMBĂRII LA ARCELORMITTAL**

### **PRINCIPII GENERALE**

Prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor angajați ai Grupului ArcelorMittal din țările europene menționate în lista din anexa 1 a acordului. Orice schimbare în această listă va face obiectul unui amendament între semnatarii prezentului acord.

Semnatarii se angajează să respecte dispozițiile acordului în cadrul întregului perimetru aferent.

Acordul nu poate înlocui niciun act normativ național și local și/sau niciun acord la nivel local, național, regional sau de companie dacă acestea sunt mai favorabile pentru lucrători. De asemenea, partenerii semnatori vor respecta întreaga legislație existentă precum și contractele colective la nivel național și de companie, pe cele semnate cu structurile de dialog social precum și tradițiile.

Obiectivul acordului:

Într-un context aflat în continuă transformare, anticiparea schimbării este un factor critic de succes în menținerea și întărirea sustenabilității companiei.

Obiectivul prezentului acord este de a facilita gestionarea și anticiparea schimbării prin promovarea unui dialog social eficace în ceea ce privește schimbările din cadrul ArcelorMittal precum și a instrumentelor aferente în vederea adaptării, însoțite și de dezvoltarea unor politici adecvate de formare.

Acordul vizează:

- Protejarea și dezvoltarea competitivității companiilor implicate și asigurarea unei dezvoltări durabile a activităților de producție ale acestora în Europa,
- Păstrarea și dezvoltarea posibilităților de angajare a lucrătorilor AM din Europa,
- Dezvoltarea competențelor și abilităților necesare pentru ca lucrătorii să se poată adapta la noile provocări economice și strategice.

Acordul prevede principii minime pe care toate companiile care fac parte din câmpul său de aplicare trebuie să le ia în considerare în vederea anticipării și gestionării schimbării într-un mod responsabil din punct de vedere social, dar care nu împiedică aceste companii să le dezvolte mai departe la nivel local sau să continue în acest sens acolo unde premisele există deja.

---

## **1. PROTEJAREA LOCURILOR DE MUNCĂ ȘI A VIITORULUI ARCELORMITTAL**

### **1.1. Menținerea utilajelor și a fabricilor**

ArcelorMittal intenționează să păstreze toate utilajele și fabricile care sunt oprite sau suspendate temporar în prezent în vederea redemarării dacă revenirea pieții va permite redemerarea acestora.

ArcelorMittal va utiliza această perioadă de timp pentru a analiza tehnologia actuală a respectivelor utilaje și fabrici și a defini planuri industriale pentru viitor, inclusiv:

- Modernizarea și reînnoirea instalațiilor și a utilajelor,
- Păstrarea abilităților esențiale,
- Rolul subcontractanților cheie.

### **1.2. Păstrarea forței de muncă**

ArcelorMittal recunoaște capitalul uman important al forței sale de muncă și va utiliza toate mijloacele posibile pentru a păstra această forță, prin aplicarea tuturor soluțiilor alternative posibile – inclusiv lucrul pe termen scurt (în limba franceză, "*Chômage partiel*", în Germania, "*Kurz Arbeit*", în spaniolă, "*Regulation temporal de empleo*") - și oferind programe de formare în perioadele de scădere a activităților economice.

Cursurile de instruire furnizate trebuie să fie disponibile pentru toți lucrătorii și urmăresc: păstrarea abilităților și cunoștințelor forței de lucru, oferirea de posibilități de dezvoltare a carierei și de experiențe individuale de învățare pe tot parcursul vieții, menținerea utilajelor și a instalațiilor din locațiile industriale, relansarea acestora și respectarea cerințelor de siguranță care decurg de aici.

ArcelorMittal intenționează să nu recurgă la disponibilizări obligatorii. Dacă însă, după ce se vor epuiza toate alternativele posibile, sunt luate în calcul și disponibilizările, ArcelorMittal și sindicatele se vor angaja să intre într-un proces care să ducă la agreearea unei soluții negociate, de bună credință, în conformitate cu legislația, tradițiile și cultura de la nivel național în vederea obținerii unor soluții pe termen lung pentru viitorul bazinelor de ocupare a forței de muncă.

Dialogul social și căutarea unor soluții negociate sunt conceptele de bază ale prezentului acord cadru.

### 1.3. Menținerea puterii de cumpărare

ArcelorMittal și sindicatele se angajează să intre într-un proces care urmărește agrearea unei soluții negociate, de bună credință, în conformitate cu legislația, tradițiile și cultura de la nivel național:

- În vederea menținerii puterii de cumpărare a forței de muncă, limitarea pierderii salariului în cazul lucrului pe termen scurt,
- În vederea dezvoltării planurilor de performanță și motivare care pot face parte dintr-o soluție negociată.

Negocierea va respecta Contractele colective de muncă negociate la nivel național și local.

## 2. SUSȚINEREA ANGAJAȚILOR ÎN DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ÎN CONFORMITATE CU SCHIMBĂRILE ANTICIPATE LEGATE DE LOCURILE DE MUNCĂ ȘI DE ABILITĂȚILE NECESARE

Dezvoltarea competențelor și formarea sunt elemente cheie pentru menținerea competitivității și asigurarea de oportunități de angajare pentru lucrători.

În vederea promovării unui mod de gestionare a locurilor de muncă și a competențelor axat pe viitor, trebuie acordată prioritate:

- Furnizării de informații privind strategia și previziunile companiei legate de domeniile principale de orientare și dezvoltare a acesteia,
- Promovării, identificării și anticipării cerințelor de competențe și calificări pentru fiecare domeniu de activitate și în toate entitățile,
- Dezvoltării unei politici active de formare accesibilă tuturor categoriilor profesionale.

### Linii directoare privind politica de formare

- Promovarea interviului individual privind dezvoltarea profesională (interview care permite discutarea posibilităților de orientare a carierei combinate cu planuri individuale de formare pentru a face posibilă mobilitatea internă voluntară),
- Dezvoltarea unui plan anual colectiv de formare la nivel local prin consultarea cu sindicatele
- Asigurarea accesului la formare pentru fiecare angajat
- Sprijin specific pentru lucrătorii cu calificări de nivel scăzut în vederea garantării accesului acestora la formare
- Promovarea și dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții
- Validarea competențelor și recunoașterea experienței ca element cheie pentru garantarea dezvoltării carierei.

- Dezvoltarea de instrumente pentru încurajarea lucrătorilor să participe la cursurile de formare: consiliere profesională pentru lucrători (consilieri pe teme de formare, experți externi....)
- Mobilizarea resurselor financiare interne și externe – utilizând, de asemenea, sistemele existente la nivel european, național și local pentru promovarea, finanțarea și stimularea formării.
- Crearea de parteneriate cu centrele de formare existente.

Structurile și instrumentele existente de informare asupra posturilor vacante la nivel de grup, precum și la nivel național și local vor fi extinse pentru a face aceste informații disponibile pe baza posibilităților și instrumentelor aflate la dispoziția grupului (ex. buletine de informare, puncte de informare asupra locurilor de muncă, sisteme electronice...) gestionându-se constrângerile care rezultă din diversitatea de limbi și structuri organizatorice din cadrul companiei.

În vederea gestionării reînnoirii competențelor într-un mod cât mai eficient atât pentru companie cât și pentru angajați, se va promova extinderea bunelor practici de la nivel local cum ar fi sesiunile de coaching, de mentorat și de ucenicie.

Acest capitol din acord va fi dezvoltat și precizat înainte de sfârșitul lui 2010.

### **3. UN DIALOG SOCIAL ACTIV ȘI PERMANENT CA PRE-CONDIȚIE PENTRU UN MANAGEMENT AL SCHIMBĂRII BAZAT PE ANTICIPARE**

Părțile recunosc rolul important al dialogului social la nivel european, național și local. Menținerea unui nivel înalt de dialog social, mai ales într-o perioadă de scăderi continue ale activităților economice și închideri temporare ale instalațiilor și fabricilor, ar trebui să prevaleze asupra oricăror altor aspecte.

Părțile vor promova dialogul social la nivel european și local.

Dialogul social în cadrul ArcelorMittal urmărește anticiparea viitorului și protejarea dezvoltării durabile a Grupului prin stabilirea unei relații de încredere permanente între conducere și organizațiile sindicale.

Principiile și liniile directoare prezentate în acest capitol constituie standardele minime care susțin desfășurarea dialogului social în toate companiile ArcelorMittal care fac parte din câmpul de aplicare a prezentului acord.

Instrumentele dialogului social sunt informarea, consultarea și negocierea. Sunt utilizate în moduri diferite în funcție de legile, convențiile sau tradițiile naționale. Organismele statutare responsabile de dialogul social pot fi diferite (sindicate, reprezentanți ai personalului...), dar în toate țările dialogul social este bazat pe

reprezentativitatea sindicatelor și pe respectarea directivelor sociale europene și a legislației naționale.

Standardele minime pentru dialogul social vor fi definite în comun pentru companiile unde acestea nu există și implementate în celelalte, structurând frecvența și conținutul reuniunilor de organizat cu partenerii sociali la toate nivelele și asigurând difuzarea informațiilor adecvate la nivelul adecvat al organizației.

Standardele minime vor fi implementate în cadrul legislației naționale și nu împiedică dezvoltarea acestui proces la nivel local sau continuarea sa acolo unde premisele există deja.

Implementarea standardelor minime va fi verificată anual de către comitetele de monitorizare create prin prezentul acord, la capitolul 4.

### **Întărirea rolului Comitetului European de Întreprindere și al organismelor naționale reprezentative ale angajaților**

În vederea respectării diferitelor competențe ale organismelor reprezentative ale angajaților la nivel european, național și local, ArcelorMittal va urmări informarea simultană a acestora în conformitate cu diferitele prerogative ale acestora.

Informările privind strategia companiei (inclusiv planurile industriale, inovație și R&D), privind perspectivele legate de locurile de muncă și viitoarele activități ale companiei precum și consultările (atunci când va fi necesar) vor fi conduse la timp pentru a asigura exprimarea colectivă a lucrătorilor ArcelorMittal și conducerea eficientă a companiei.

### **Rolul sindicatelor europene și naționale**

În plus față de informarea și consultarea organismelor reprezentative ale angajaților de la nivel european, național și local, grupul de dialog social existent din cadrul ArcelorMittal este redefinit iar misiunile sale sunt întărite.

Acest grup de dialog social va fi format din 12 reprezentanți ai sindicatelor și 12 reprezentanți ai conducerii ArcelorMittal (inclusiv echipele de negociere pentru prezentul acord).

Misiunile încredințate grupului de dialog social sunt:

- Asigurarea unui schimb activ și permanent la nivel înalt privind strategia Grupului,
- Acționarea ca un observator social și industrial,
- Explorarea în comun a viabilității tuturor centrelor,

- Monitorizarea și urmărirea aplicării acestui acord conform capitolului 4, acționarea în calitate de comitet de monitorizare la nivel de Grup.

Atribuțiile sale vor include și verificarea următorilor indicatori:

- Participarea grupului la producția de oțel din Europa,
- Evoluția și tipurile de investiții, inclusiv noile tehnologii,
- Analiză și tipuri de competențe esențiale,
- Evoluții demografice și în termeni de locuri de muncă,
- Analiza nevoilor de formare,
- Informații privind subcontractanții.

#### **4. COMITETELE DE MONITORIZARE**

Comitetele de monitorizare susțin dialogul social prezentat la capitolul 3.

Misiunea lor este aceea de a identifica problemele existente și de a propune soluții posibile. Vor fi singurele organisme cu rolul exclusiv de supervizare a implementării și interpretării acordului. Vor elabora un raport în acest sens de două ori pe an.

##### La nivel național:

Este nivelul principal de monitorizare. În fiecare țară se creează un comitet național de monitorizare care face parte din domeniul de aplicare a prezentului acord. Este format, în mod egal, din reprezentanți ai conducerii sub supervizarea coordonatorului de Resurse Umane de la nivel de țară și din reprezentanți ai angajaților (câte un reprezentant pentru fiecare sindicat național reprezentat în grupul ArcelorMittal). Acest comitet național de monitorizare este responsabil de monitorizarea implementării prezentului acord în țara sa. Poate recurge, în orice moment, la comitetul european de monitorizare pentru a întări monitorizarea prezentului acord.

##### La nivel european:

Grupul de dialog social acționează în calitate de comitet de monitorizare la nivel european. Urmărește prevenirea oricăror dificultăți prin monitorizarea implementării și anticiparea posibilelor probleme. Se reunește trimestrial. Primește rapoartele de la comitetele naționale ca bază pentru activitățile sale și și difuzează concluziile către comitetele naționale de monitorizare.

---

## 5. DIVERSE

Prezentul acord nu creează niciun alt drept sau obligație în afara celor prevăzute în cadrul său.

Niciun terț nu va putea exercita vreun drept în baza prezentului acord.

### **Confidențialitate**

Întreaga comunicare orală și scrisă între părți precum și între acestea și membrii lor în ceea ce privește informațiile primite prin aplicarea prezentului acord va rămâne confidențială și nu va fi pusă la dispoziția terților, cu excepția cazurilor în care există obligația legală de dezvăluire sau dacă părțile decid acest lucru.

### **Interpretare și litigii**

La sediul central ArcelorMittal se înființează un organism de conciliere cu reprezentare egală a ambelor părți în vederea concilierii oricăror posibile litigii care rezultă din interpretarea sau implementarea acestui acord.

Numai acest organism de conciliere poate rezolva astfel de litigii iar deciziile sale sunt finale. Este format din echipele de negociere a prezentului acord.

Atunci când unul din membrii părăsește organismul de conciliere, acesta va fi înlocuit de partea pe care o reprezintă, cu respectarea echilibrului organismului de conciliere.

Înainte de a aduce un litigiu în fața organismului de conciliere, conducerea și sindicatele trebuie, mai întâi, să încerce rezolvarea acestuia prin intermediul comitetelor de monitorizare naționale, urmând practicile și tradițiile naționale.

### **Amendamente**

Dacă intervin schimbări care să afecteze echilibrul angajamentelor existente între partenerii semnatori la data semnării acestui acord, ArcelorMittal sau EMF pot cere modificarea sa. Partea care va avea această inițiativă va supune celeilalte un proiect de text de modificare.

### **Diseminare și implementare**

Prezentul acord va fi transmis tuturor lucrătorilor ArcelorMittal, în baza practicilor și tradițiilor naționale.

---

## **Durată**

Prezentul acord intră în vigoare la semnare pe durată nedeterminată, cu excepția capitolului 1. Articolul 1.3. "Menținerea puterii de cumpărare", care este valabil timp de 1 an de la semnarea acordului, perioadă care poate fi prelungită de comun acord.

## **Rezilierea acordului**

Prezentul acord poate, totuși, fi reziliat de oricare dintre părți cu un preaviz de 3 luni în primul an și de 6 luni mai târziu, trimis prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire celeilalte părți.

## **Versiunea autentică**

Prezentul acord va fi tradus în toate limbile țărilor care fac parte din domeniul său de aplicare. În cazul unor divergențe între versiunile din diferitele limbi, versiunea în limba engleză este cea considerată autentică.



**Pentru și în numele ARCELORMITTAL SA**

**Pentru și în numele FEDERAȚIEI EUROPENE A METALURGIȘTILOR**