

**Wspólna deklaracja Europejskiej Rady Zakładowej na Statutowe
Zgromadzenie Plenarne
w dniach 1-2 grudnia 2010 r. w Luksemburgu**

O ile skutki kryzysu z 2008 roku stają się już mniej odczuwalne, nie podważa to faktu, że tempo ożywienia gospodarczego w Europie jest nadal powolne i przypadkowe. Ostatnie zapowiedzi z dnia 15 listopada pozwalają stwierdzić, że w 2011 roku będziemy przeżywać taką samą sytuację jak w pierwszym półroczu 2009 roku.

Biorąc pod uwagę treść informacji przekazanych w segmencie Wyrobów płaskich ze stali węglowej uważamy, że Komitet o zmniejszonym składzie Europejskiej Rady Zakładowej powinien zebrać się wraz z różnymi organami krajowymi, ponieważ dotyczą one kilku tysięcy pracowników, których obejmą działania skutkujące bezrobociem.

W rzeczywistości rządy i duże przedsiębiorstwa opowiadają się za tymi samymi rozwiązaniami, tzn. programami oszczędnościowymi i redukcji kosztów, które dotyczą świata pracy: utrata miejsc pracy w sektorze prywatnym i publicznym, wydłużenie czasu pracy, blokada płac, bezrobocie, wstrzymanie inwestycji itp. Ich konsekwencją jest zmniejszenie wydatków konsumpcyjnych gospodarstw domowych, a więc zahamowanie rozwoju, jak również uniemożliwienie wzrostu produkcji w ArcelorMittal przy użyciu narzędzi, które są wykorzystane tylko w 80%, a nawet 70% swojej mocy produkcyjnych. A taka sytuacja może potrwać do 2014 roku!

W tym kontekście ArcelorMittal określa się na nowo głównie jako koncern wydobywczy i metalurgiczny, stąd powstał projekt wyodrębnienia sektora wyrobów ze stali nierdzewnej dotyczący 6000 pracowników w Europie.

Europejska Rada Zakładowa przyjęła do wiadomości strategiczny wybór informując przy tym przyszłe kierownictwo (SpinCo), że pracownicy tego sektora będą walczyć o utrzymanie oraz rozwój środków i miejsc pracy jak również o zachowanie nabytych praw społecznych.

Grupa prowadzi nadal politykę oszczędności w zakresie zarządzania ogłaszając zmniejszenie kosztów rzędu 2 mld euro do 2012 roku.

Od końca 2008 roku do pierwszego półroczu 2010 roku zlikwidowano 22 000 miejsc pracy na obszarze działania ArcelorMittal obejmującym Unię Europejską 27 państw, co stanowi około 15% liczby zatrudnionych.

Jak większość innych dużych podmiotów przemysłowych, ArcelorMittal rozwija nadmierną elastyczność pracowników i środków pracy w sytuacji generowanej przez siebie recesji.

Przejawia się to w zmianach obejmujących organizację i godziny pracy przy udziale minimalnej liczby pracowników oraz strukturalnym zatrudnianiu osób na podstawie umów niegwarantujących pewności (o pracę tymczasową, na czas określony) i korzystaniu z pracy podwykonawców. Częściowe bezrobocie staje się strukturalnym narzędziem w zarządzaniu personelem.

Przeprowadzona przez przedstawicieli pracowników analiza znajduje codziennie potwierdzenie w naszych zakładach produkcyjnych.

„Dobrowolni” pracownicy odeszli z firmy ze swoimi umiejętnościami nie mogąc przekazać innym własnego doświadczenia.

Gwałtowna likwidacja miejsc pracy została przeprowadzona bez strategicznego zarządzania zatrudnieniem i kompetencjami. W wielu zakładach likwidacja ta pociągnęła za sobą konieczność ponownego zatrudnienia personelu utrzymania ruchu wobec oczywistej sytuacji, że pozostali pracownicy nie są w stanie zapewnić funkcjonowania środków pracy w normalnych warunkach.

Jednakże taka rekrutacja jest w dalszym ciągu niewystarczająca tym bardziej, że Grupa zapowiada w ostatnim kwartale wstrzymanie zatrudniania nowych pracowników oraz zwolnienie pracowników tymczasowych.

Z powodu niepełnego zatrudnienia i braku inwestycji gwarantujących właściwe utrzymanie naszych instalacji większość jednostek ma obecnie trudności w zapewnieniu wymaganych wolumenów produkcji, oczekiwanej jakości i przestrzegania terminów.

Ponadto, nagłe wyłączenia i ponowne rozruchy wielkich pieców przyśpieszyły proces ich starzenia zważywszy, że dla wielu z nich okres eksploatacji już się skończył, gdyż przesunięto liczne zaplanowane remonty. W konsekwencji oznacza to obniżenie naszej produkcji, zwiększenie obciążenia pracą oraz powstanie nowych niepewności.

W związku z powyższym potępiamy Waszą politykę naruszania zasad bezpieczeństwa o charakterze represyjnym, która pozwala przerzucić odpowiedzialność za wypadki w pracy na załogę, a przede wszystkim na ekipy produkcyjne przy zastosowaniu sankcji mogących prowadzić aż do zwolnienia.

Wasz projekt nie dotyczy w żadnej mierze problemów związanych z organizacją pracy, podczas gdy związki zawodowe twierdzą jednogłośnie, że pogorszenie warunków pracy jest oczywistą przyczyną wzrostu liczby wypadków. Poza tym, i jest to warte podkreślenia, wiele zakładów odnotowuje zmniejszenie środków przyznanych na poprawę warunków pracy.

Skłania nas to do stwierdzenia, że ten projekt regulaminu, jaki próbuje Państwo wprowadzić do regulaminów wewnętrznych zakładów, stanowi faktycznie przyznanie się do porażki Waszej polityki w dziedzinie zapobiegania zagrożeniom. Likwidacja miejsc pracy, wzrost zatrudnienia pracowników tymczasowych, zmniejszenie środków na szkolenia, praca w napiętych terminach, elastyczność godzin pracy, częściowe bezrobocie itp. są rzeczywiście jednostronnymi decyzjami dyrekcji, które zwiększają w znacznym stopniu zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Europejskie i międzynarodowe federacje, EFM i FIOM, potwierdziły poza tym podczas posiedzenia komitetu ds. stali mającego miejsce w Cardiff w połowie października, że zupełnie nie zgadzają się z tym represyjnym projektem Dyrekcji koncernu ArcelorMittal. Zachodzi w istocie niezgodność ze światowym porozumieniem w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy ukierunkowanym na zapobieganie, które obie federacje podpisały z Grupą.

Z tego względu członkowie zespołu przedstawiciele pracowników ponawiają wniosek dotyczący zaplanowania i zorganizowania w 2011 roku światowej konwencji w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy ArcelorMittal w celu wspólnego opracowania przez kierownictwo i związki zawodowe prawdziwych rozwiązań oraz zapewnienia ich wdrożenia dla zatrzymania lawinowego wzrostu liczby wypadków śmiertelnych (35 zgonów na dzień 16 października 2010 r.). Konwencja Arcelor w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy zorganizowana w Bilbao w 2004 roku mogłaby służyć jako podstawa odniesienia dla naszych prac w przyszłości.

Innym zjawiskiem należącym do najbardziej alarmujących jest utrzymanie decyzji dotyczącej outsourcingu i delokalizacji wszystkiego, co nie jest uważane za podstawową działalność. Kilka miesięcy temu chodziło najpierw o przejęcie księgowości przez indyjską spółkę WIPRO. Obecnie przyszła kolej na informatykę (w pierwszej kolejności pionu „infrastruktura”) w oparciu o projekt zaprezentowany Europejskiej Radzie Zakładowej w ciągu ostatnich tygodni. 800 informatyków (z 1400 zatrudnionych na europejskim obszarze działania Grupy), łącznie z kontrolą, podpisało petycję, w której żądają wycofania projektu zważywszy na strategiczne miejsce zajmowane przez informatykę w globalnym procesie produkcji oraz rzeczywiste ryzyko utraty kompetencji zawodowych. W tym obszarze kandydatami do przejęcia działalności są również firmy indyjskie i amerykańskie.

Według przedstawiciele pracowników jest to niedopuszczalne z wielu względów, takich jak m.in.: utrata miejsc pracy na szczeblu lokalnym, straty w zakresie kompetencji i wiedzy fachowej, obniżenie jakości usług i zdolności reakcji, zależność od dostawcy, niesprawdzona rentowność. Część przeniesionych pracowników może ostatecznie zostać zatrudniona u innych klientów usługodawcy, a w ciągu 3 lat może ulec likwidacji 140 stanowisk pracy bez uwzględnienia istniejącego podwykonawstwa strukturalnego.

Żądamy również rezygnacji z tego projektu i stworzenia wewnętrznego scenariusza, który zapewni trwałość IT Supply pod względem technicznym przy udziale personelu ArcelorMittal, który podczas posiedzenia Komitetu o zmniejszonym składzie w lipcu 2009 roku został uznany przez kierownictwo za jeden z najbardziej wydajnych i skutecznych!

Informujemy także o odwrotnych skutkach wdrożenia programu OMEGA i jego negatywnym wpływie na wydziały Zasobów Ludzkich, co prowadzi do zerwania dialogu społecznego z winy rozmówców reprezentujących Dyrekcję.

Od Fos po Gand, od Dunkierki po Roman, stan rzeczy jest identyczny: nie ma już żadnej osoby do omawiania problemów ze związkami zawodowymi w sektorach i przedsiębiorstwie! Jest to tym bardziej szkodliwe, że zarządzanie pracownikami staje się coraz bardziej skomplikowane z powodu bezrobocia, zlecania usług na zewnątrz (w szczególności obsługi płać), przeniesień, zmian w zabezpieczeniu społecznym, zmian w dziedzinie odejść na emeryturę, programów zwolnień itp. Nie możecie także dziwić się, że następuje pogłębienie

konfliktów społecznych w Grupie, ponieważ jesteście za nie Państwo w głównej mierze odpowiedzialni!

Niepokoi nas bardzo komunikat Grupy, w którym przekazuje się, że wzrost Grupy może następować tylko poprzez dokonywanie inwestycji przede wszystkim w krajach wschodzących jak np. w Indiach, a rynek europejski nie gwarantuje już rozwoju w przyszłości.

Stoi to w sprzeczności z wynikami finansowymi pionu Europa, który należy do najbardziej dochodowych i ma aktywny udział w zyskach rzędu 3,8 mld dolarów zrealizowanych przez Grupę w ciągu trzech pierwszych kwartałów 2010 roku.

Przedstawiciele ERZ zwracają uwagę na fakt, że rok 2010 będzie rekordowym rokiem pod względem światowej produkcji, która będzie wynosić blisko 1,3 mld ton stali. Dzisiaj nie należy prowadzić rozmów na temat zmniejszenia mocy produkcyjnych w Europie, ale w sprawie jej rozwoju.

Z tego względu trzeba nadal inwestować w narzędzia, utrzymać środki na badania i rozwój, wdrożyć ambitne programy w zakresie szkoleń. Do realizacji tego celu potrzebne jest wystarczające zatrudnienie obejmujące stały personel ze statusem na wzór porozumienia niemieckiego podpisanego niedawno w hutnictwie (uwzględniającego ogólne podwyżki rzędu 3,6% w ciągu 14 miesięcy oraz premię w wysokości 150 €). Należy więc koniecznie dążyć do zatrudniania pracowników na czas nieokreślony, podwyższyć wynagrodzenia po okresie zamrożenia w latach 2009-2010 w oparciu o porozumienie wynegocjowane przez naszych kolegów z IG Métal.

Jeśli skutki kryzysu utrzymają się w Europie, będą one wynikiem różnych programów oszczędnościowych wprowadzonych przez rządy jak również polityk w zakresie ograniczania praw społecznych, które są rozwijane przez międzynarodowe koncerny w branży wydobywczej i hutniczej.

Środki finansowe Europy nie mogą jeszcze raz być przeznaczane na delokalizację naszego przemysłu, ale powinny służyć rozwojowi oraz zachowaniu miejsc pracy i siły nabywczej pracowników branży metalurgicznej będących gwarancją wzrostu gospodarczego i społecznego.

Zrealizowane przez Grupę zyski powinny również służyć do zaspokojenia potrzeb jej pracowników w ramach socjalnej harmonizacji w państwach Unii Europejskiej, szczególnie w zakresie emerytur, uwzględnienia uciążliwości pracy w branży hutniczej.

W europejskich krajach, zarówno na Zachodzie jak i na Wschodzie, pracownicy coraz bardziej masowo protestują przeciw narzucanemu im ograniczaniu praw społecznych, podczas gdy zyski koncernów międzynarodowych gwałtownie rosną!

Jeśli liczba osób poszukujących pracy nieubłaganie wzrasta w Europie, jest to wynik wyborów dokonanych w dziedzinie zarządzania kryzysem giełdowym przez banki i koncerny przemysłowe, takie jak ArcelorMittal. Wszystkie Wasze wysiłki zostały skupione na zapewnieniu zwrotu z kapitału ze szkodą dla zatrudnienia, wynagrodzeń, składek na ubezpieczenie społeczne oraz inwestycji.

Podsumowując:

Potężna manifestacja zorganizowana w dniu 28 września 2010 r. w Brukseli przez C.E.S. pokazuje, że w coraz większym stopniu pracownicy nie chcą już płacić za skutki kryzysu, za który nie ponoszą żadnej odpowiedzialności, i trzeba działać w oparciu o inne środki gospodarcze zamiast ograniczać prawa społeczne.

Wzrost europejskiego rynku nastąpi dopiero dzięki inwestycjom finansowym i w zasoby ludzkie we wszystkich sektorach.

W tym celu trzeba połączyć szkolenia i zatrudnienie z produkcją, pogodzić wolności gospodarcze i prawa społeczne na lepiej regulowanym rynku integrującym nowe pokolenia w ramach socjalnej harmonizacji, która ogranicza nierówności i rozgrywanie przeciwko sobie pracowników w Europie.