



ArcelorMittal

Polityka w zakresie relacji z pracownikami

Krótki opis

Relacje z pracownikami w międzynarodowej Grupie, jaką jest ArcelorMittal, mają kluczowe znaczenie zarówno pod względem zrównoważonego rozwoju organizacji, jak i indywidualnego rozwoju pracowników.

Zakres

Dotyczy wszystkich pracowników ArcelorMittal.

Krótki opis:

Relacje z pracownikami w międzynarodowej Grupie, jaką jest ArcelorMittal, mają kluczowe znaczenie zarówno pod względem zrównoważonego rozwoju organizacji, jak i indywidualnego rozwoju pracowników.

Zakres:

Dotyczy wszystkich pracowników ArcelorMittal.

Wzmocnienie kapitału ludzkiego

1. Cel

Nasza filozofia bazuje na głównych wartościach ArcelorMittal. W realizacji wizji „kreowania przedsiębiorstwa promującego zrównoważony rozwój i tworzącego wartość w całym cyklu działania” stawiamy przede wszystkim na wspólne zaangażowanie w ideę „kształtowania przyszłości”, ciągłe doskonalenie i rozwój oraz zapewnienie wymiernych korzyści dla całej Grupy, jej akcjonariuszy, kierownictwa i pracowników.

Naszą misją jest wspieranie zrównoważonego rozwoju organizacji poprzez stałe prowadzenie dialogu społecznego z naszymi pracownikami i związkami zawodowymi, zapewnienie, by wszyscy pracownicy przestrzegali zasad określonych w naszym Kodeksie Etyki Biznesu oraz tworzenie środowiska pracy, które podnosi jakość życia i zachęca do podejmowania działań w taki sposób, aby pogodzić interesy ekonomiczne, zawodowe i osobiste.

2. Zasady

Aby osiągnąć ten cel, zobowiązujemy się do:

1. Traktowania naszych pracowników jako bardzo ważny i cenny kapitał, dbania o nich, umacniania ich zasobów wewnętrznych oraz ich odpowiedniego wynagradzania.
2. Postrzegania związków zawodowych jako podmiotów odgrywających istotną rolę w organizacji i przestrzegania zasady wolności zrzeszania się.
3. Ustanowienia odpowiednich struktur w organizacji i zachęcania członków związków zawodowych i pracowników do brania w czynnego udziału w działaniach tych struktur, co pozwoli na budowanie i wzmacnianie konstruktywnych relacji. Przewaga konkurencyjna Grupy ArcelorMittal zależy przede wszystkim od naszej zdolności do wykorzystania i optymalizacji kapitału ludzkiego w organizacji.
4. Wdrożenia i utrzymywania praktyk kadrowych, w których nie ma miejsca na dyskryminację, oraz uznanych na arenie międzynarodowej standardów zatrudnienia.
5. Zachęcania pracowników do stosowania formalnych metod komunikacji poprzez wdrażanie odpowiednich kanałów i systemów komunikacji we wszystkich naszych działaniach. Z przedstawicielami pracowników prowadzone będą regularne rozmowy i konsultacje.
6. Działania w ramach i przestrzegania przepisów prawna i postanowień układu zbiorowego pracy w krajach, w których Grupa prowadzi działalność. Grupa będzie zawierała układy zbiorowe pracy z każdym reprezentatywnym związkiem zawodowym. Żadne z postanowień niniejszego dokumentu nie uniemożliwia żadnemu oddziałowi Grupy nawiązywania relacji i czynienia uzgodnień z innymi związkami zawodowymi i pracownikami niezrzeszonymi w związkach zawodowych.
7. Wprowadzenia procedur i struktur na poziomie operacyjnym, aby podkreślić potrzebę zinstytucjonalizowania stosunków pracowniczych w sposób korzystny dla obu stron, celem budowania konstruktywnych relacji i osiągnięcia celów biznesowych. Odpowiedzialność za zarządzanie relacjami z pracownikami spoczywa na zespołach zarządzających w poszczególnych oddziałach Grupy. Korporacyjny Dział Zarządzania Relacjami z Pracownikami pełni z kolei szczególną rolę w zakresie ustanawiania polityk i procedur, wspierania działań operacyjnych poprzez przekazywanie wytycznych dotyczących procesów i procedur w zakresie relacji pracowniczych, ułatwiania budowania relacji, opracowywania strategii relacji pracowniczych oraz budowania potencjału w zakresie relacji pracowniczych.
8. Respektowania prawa pracowników do zgodnego z prawem zaprzestania świadczenia pracy. Postanowienie to należy rozpatrywać w kontekście przepisów lokalnych oraz zasad określonych w zawartych układach zbiorowych pracy.
9. Niezależnie od powyższego - zobowiązujemy się do promowania porozumień dotyczących utrzymania ciągłości pracy w przypadku wydziałów wrażliwych, takich jak wielkie piece czy piece koksownicze, których praca z założenia nie powinna być w żadnych okolicznościach przerywana.
10. Stałego rozwijania kompetencji osób decyzyjnych na różnych szczeblach w celu skutecznego zarządzania relacjami z pracownikami oraz do regularnego zapewniania odpowiednich programów szkoleniowych. Programy te będą obejmować szkolenia w zakresie stosowania procesów, polityk i procedur.
11. Korporacyjny Dział Zarządzania Relacjami z Pracownikami będzie na bieżąco monitorować i oceniać stosowanie polityki Grupy w zakresie relacji z pracownikami.