



**Да запазим работните места- да запазим бъдещето!
НЕ на разрушаването на работните места в
системата на Coca-Cola!**

**Глобалният алианс на IUF за работниците в Coca-Cola – Харта на
исканията срещу разрушаването на работните места**

Ние, профсъюзите от цял свят, обединяващи работещите в системата на Coca-Cola, членове на **Глобалният алианс на IUF за работниците в Coca-Cola, отбелязваме, че:**

- все повече работници допринасят за производството на Кока-Кола, разпространението ѝ, маркетинга и други дейности при условията на несигурна заетост;
- тези “непостоянни” работници, които работят при лоши условия на труд в сравнение с щатните работници, често са без или с неефективна защита при заетост;
- и двете групи работещи се противопоставят една срещу друга, и индивидуалните и колективни постигнати законни права се подронват в дългосрочен план от несигурните отношения на този тип заетост;
- в следствие на това, правата на работещите в световен мащаб се нарушават под различни форми и с различни последици;
- непостоянната заетост е също така пагубна за дългосрочните бизнес перспективи, както и често негативно повлиява ефективността, производителността, разходите от загуби и спирания, мотивация на работниците и оборот и др. под.

Ние подчертаваме, че устойчивият, успешен бизнес трябва да се изгражда в дългосрочен план, върху трудови отношения на достоен труд с работниците и независимите, демократични профсъюзи като техни легитимни представителни организации. Профсъюзите трябва да имат правото да представляват всички заети, включително и “непостоянно” заетите. На тези непостоянно заети не трябва да им бъде отказано присъединяването в профсъюзите.

По тези причини, ние решихме да съдействаме, да защитаваме и са застанем зад следните общи искания. С цел да осигурим достойния труд в системата на Кока-Кола, ние ще образуваме нашите членове да подкрепят тези искания, ще ги включим в преговорите на всички подходящи нива и ще осигурим възможно повече от тези искания да влезнат в колективното договаряне и в рамковите споразумения на местно, регионално, национално и глобално ниво.

1. Заетите в бутилиците компании в системата на Кока-Кола трябва да **запазят и да задържат постигнатия вече съществуващ статус** относно съществуващите отношения на постоянната заетост. Не трябва да има повече преминаване от съществуващи вече щатни работни места към трета страна в трудовото правоотношение и / или към непостоянна заетост. Ние казваме **“не”** на по-нататъшното разрушаване на вече съществуващи работни места и замяната им с несигурните, непостоянни/временни и лоши отношения на заетост.
2. **Определени типове на непостоянна заетост трябва да бъдат забранени** навсякъде във всички оперативни дейности на Кока-Кола. Между тях са неформалните трудови отношения, псевдо-предприемачеството и дневните работници. На работници, наети при такива условия на трудови споразумения, трябва да им се даде възможността да влезнат

в “редовно”/постоянно трудово правоотношение със съответната Кока-Кола бутилираща компания / или с компанията-доставчик.

3. **Всякакъв вид непостоянно трудово правоотношение в системата на Кока-Кола трябва да се използва само за покриване нуждите при временни съкращения на персонала и при краткосрочно допълнително търсене на работна ръка.**
4. **Непостоянната заетост /агенции, временни работници/ не може да надвишава сегашните нива.** Нещо повече, там където нейното използване е повече от 10% от работната сила, **не може под никаква форма и в никакво време да надвишава 10% от общия брой на работната ръка за в бъдеще.** По-ниските проценти ще могат да бъдат фиксирани в колективни трудови договори /КТД/ на национално и местно ниво. Профсъюзите и мениджмънта могат да се споразумяват и за по-високи нива на временно/непостоянно заетите работници по време на сезонни кампании и за по-ниски нива извън това време. Въпреки това обаче “сезонните кампании” не могат да надвишават 6 месеца, и като цяло средно за цялата година не могат да надвишават 10%.
Ако нуждата от временна/непостоянна заетост **в повече от 10%** /или по-нисък процент от фиксираният от профсъюза и мениджмънта/ продължава повече от 6 месеца, тези работници трябва да бъдат назначени на постоянен трудов договор в Кока-Кола бутилицата компания.
5. **Всякакви други трети страни в трудовото правоотношение, предоставящи на Кока-кола бутилиращи компании/или на Кока-кола доставчици работници на непостоянна заетост /трудова агенции, техните възможни под-изпълнители и др./ трябва да прилагат стандартите за достоен труд.** Те трябва да имат колективни трудови договори с независимите демократични профсъюзи. Те също така трябва да осигуряват постоянно трудово правоотношение и гаранции за достойни условия на труд за своите работници. Агенциите за трудова заетост трябва да предоставят на работниците възможност да се върнат в Кока-Кола бутилиращата компания и да бъдат назначени на постоянен трудов договор.
6. **Не трябва да се използват Агенции за заетост, ако съответната работа може да бъде извършвана от собствените работници.** Не могат да бъдат съкращавани щатни работници чрез използване назначаването на временно заети.
7. **Ако при точно определени условия е необходимо да се наемат работници от агенции и временни работници в поделения на Кока-Кола системата, те трябва да получат равно третиране с постоянните, щатни работници на Кока-Кола бутилиращи компании** относно заплащането, допълнителни бонуси, работно време, условия на труд и всички други условия. Работниците от агенциите и временните работници трябва да се ползват с пълните синдикални права и не трябва да бъдат дискриминирани относно пол, раса или по други признаци.
8. **В случай на нарушаване на споменатите по-горе принципи, непостоянно заетите работници, които са станали жертви на тези нарушения, трябва да бъдат назначени на постоянна работа в съответното поделение/фирма на Кока-Кола.** В случаи на повишено търсене на продължителна заетост, работниците, предоставени от Агенции, трябва да имат предимството да бъдат наемани на работа. При нарушения от страна на Агенцията на принципа за предоставяне на достойни условия на труд за нейните работници, Агенцията трябва да бъде предупреждавана от компанията, и в случаи на повтарящи се нарушения, да се прекратят бизнес отношенията с нея.
9. **По време на индустриален конфликт да се забрани използването на работници от Агенции и временно наети** срещу целите на индустриалната акция.