



拯救工作 谋就未来  
杜绝可口可乐岗位破坏！

## IUF可口可乐全球员工工会——防止岗位破坏之雇佣要求协议书

我们，世界各地工会组织连同可口可乐各地员工及可口可乐全球员工工会的会员，一起注意到：

- 有更多的工人在为可口可乐的生产、销售、市场推广及其它工作贡献着力量，但是他们的雇佣条件却极其不稳定；
- 这些散工与正常员工相比，工作条件更为恶劣，毫无就业保障或保障不足；
- 两类员工之间形成竞争，从长期的角度来看，员工通过个人或集体争取的权利，因为不稳定的雇佣关系而被忽视；
- 因此，世界各地存在着不同形式的侵犯员工权利的现象，并导致了各种不良后果；
- 散工经常为企业效率、生产力水平、损失损坏费用、员工激励、人员流失等方面造成负面影响，使用散工对企业的长期发展是有害无益的。

我们强调，一个可持续的、成功的企业必须建立在与工人长期的、正式的劳动关系之上，独立民主的工会是他们合法的代表机构。工会应当有权代表包括散工在内的全体员工的权利，散工加入工会不应当受到限制。

因此，我们决定提出、倡导并拥护以下的联合要求。为了保障可口可乐能够提供正式的雇佣关系，我们将教育所有 IUF 成员，支持这些要求，在与资方进行任何级别的谈判时都包这些要求包括在内，在当地、区域、国家乃至全球层面上，尽可能多地通过劳资谈判和框架协议保证这些权利的落实。

1. 在现有的正常雇佣关系方面，可口可乐装瓶厂必须**保持现状**，现有的正常装瓶生产不得转移给第三方和/或散工来进行，我们拒绝以任何不稳定的、临时性的、次等的雇佣关系替代正式的雇佣关系。
2. 在整个可口可乐公司，一些**雇佣散工岗位的行为应当完全禁止**，它们包括非正式劳务关系，假冒雇佣关系，小时工等。可口可乐应当提供机会，让这些员工与相应的可口可乐装瓶厂/供应商建立起正式劳务关系。
3. 任何临时（非永久的）劳务关系只适用于两种情况：**弥补短时间的人员短缺；满足短期额外人手的需求。**
4. 散工（代理工人、临时工人）的人数不能在目前的水平上再有任何提高。此外，对散工比例占工人 数 10%以上的区域，将来**不允许任何时间以任何形式超过 10%**，可以在国家或者当地层面上，通过劳资谈判确定更低的比例。工会和管理层可以达成一致意见，旺季时散工比例调高，在淡季时降低。然而，“旺季”不可以超过 6 个月，且一年内的平均比例不得超过 10%。  
如果对散工的需求超过 10%（或超过工会与与管理曾商定的较低比例）的情况持续超过 6 个月，那么这些工人应当成为可口可乐装瓶厂的正式员工。
5. 所有为可口可乐装瓶厂或供应商提供散工的第三方（包括劳务中介、可能的分包商及其他），**必须执行正式用工标准**，拥有 CBAs 和独立民主的工会，还必须为工人提供长期雇佣保障和正式雇佣保证。代理机构要给予员工机会，让他们重返可口可乐，寻求长期雇佣机会。
6. 在自己的工人能够完成任务的情况下，**不允许使用散工**，也不允许因使用临时

工而导致正常员工中出现冗员。

7. 若在明确规定的情况下需要使用散工，那么他们笔下在薪酬、福利、工作时间、工作条件和其他方面应当享有与正式员工**相同的待遇**，代理工人和临时工应当**享有工会成员的全部权利**，不得因年龄、种族或其他原因而遭受歧视。
8. **上述原则如有违反**，则利益受损的散工应**获准成为**其所在可乐公司单位的**正式员工**。

若代理违反了上述原则，未能为工人提供合适的工作条件，可口可乐公司应给予其警告，如有再犯，则终止与该代理的商业合作关系并予以通告。

9. **行业冲突出现时**，不允许利用任何代理工人或临时工来削弱工业行动的作用。