



拯救工作 謀就未來
杜絕可口可樂崗位破壞！

IUF可口可樂全球員工聯會——防止崗位破壞之僱用要求協議書

我們，世界各地工會組織連同可口可樂各地員工及可口可樂全球員工聯會的會員，一起注意到：

- 有更多的工人在為可口可樂的生產、銷售、市場推廣及其它工作貢獻力量，但是他們的僱用條件卻極其不穩定；
- 這些散工與正常員工相比，工作條件更為惡劣，毫無就業保障或保障不足；
- 兩類員工之間形成競爭，從長期的角度來看，員工通過個人或集體爭取的權利，因為不穩定的僱用關係而被忽視；
- 因此，世界各地存在著不同形式的侵犯員工權利的現象，並導致了各種不良后果；
- 散工經常為企業效率、生產力水平、損失損壞費用、員工激勵、人員流失等方面造成負面影響，使用散工對企業的長期發展是有害無益的。

我們強調，一個可持續的、成功的企業必須建立在與工人長期的、正式的勞動關係之上，獨立民主的工會是他們合法的代表機構。工會應當有權代表包括散工在內的全體員工的權利，散工加入工會不應當受到限制。

因此，我們決定提出、倡導並擁護以下的聯合要求。為了保障可口可樂能夠提供正式的僱用關係，我們將教育所有 IUF 成員，支持這些要求，在與資方進行任何級別的談判時都包這些要求包括在內，在當地、區域、國家乃至全球層面上，盡可能多地通過勞資談判和框架協議保證這些權利的落實。

1. 在現有的正常僱用關係方面，可口可樂裝瓶廠必須**保持現狀**，現有的正常裝瓶生產不得轉移給第三方和/或散工來進行，我們拒絕以任何不穩定的、臨時性的、次等的僱用關係替代正式的僱用關係。
2. 在整個可口可樂公司，一些僱用散工崗位的行為**應當完全禁止**，它們包括非正式勞務關係，假冒僱用關係，小時工等。可口可樂應當提供機會，讓這些員工與相應的可口可樂裝瓶廠/供應商建立起正式勞務關係。
3. 任何臨時（非永久的）勞務關係隻適用於兩種情況：**彌補短時間的人員短缺；滿足短期額外人手的需求。**
4. 散工（代理工人、臨時工人）的人數不能在目前的水平上再有任何提高。此外，對散工比例佔工人數 10% 以上的區域，將來**不允許任何時間以任何形式超過 10%**，可以在國家或者當地層面上，通過勞資談判確定更低的比例。工會和管理層可以達成一致意見，旺季時散工比例調高，在淡季時降低。然而，“旺季”不可以超過 6 個月，且一年內的平均比例不得超過 10%。
如果對散工的需求超過 10%（或超過工會與與管理層商定的較低比例）的情況持續超過 6 個月，那麼這些工人應當成為可口可樂裝瓶廠的正式員工。

5. 所有為可口可樂裝瓶長或供應商提供散工的第三方（包括勞務中介、可能的分包商及其他），**必須執行正式用工標準**，擁有 CBA 和獨立民主的工會，還必須為工人提供長期僱傭保障和正式僱傭保證。代理機構要給予員工機會，讓他們重返可口可樂，尋求長期僱傭機會。
6. **在自己的工人能夠完成任務的情況下，不允許使用散工**，也不允許因使用臨時工而導致正常員工中出現冗員。
7. 若在明確規定的情況下需要使用散工，那麼他們筆下在薪酬、福利、工作時間、工作條件和其他方面應當享有與正式員工**相同的待遇**，代理工人和臨時工應當享有**工會成員的全部權利**，不得因年齡、種族或其他原因而遭受歧視。
8. **上述原則如有違反，則利益受損的散工應獲准成為其所在可樂公司單位的正式員工。**
若代理違反了上述原則，未能為工人提供合適的工作條件，可口可樂公司應給予其警告，如有再犯，則終止與該代理的商業合作關係並予以通告。
9. 行業沖突出現時，不允許利用任何代理工人或臨時工來削弱工業行動的作用。