



## **Isalba ang ating Regular na Trabaho - Isalba ang Kinabukasan!!! Pigilan ang Pagkawala ng Trabaho Sa Coca-Cola**

### **IUF Pandaigdigang Alyansa ng mga Manggagawa sa Coca-Cola – Kasunduan ng mga Hinihingi laban sa Pagkawala ng Trabaho**

**Kami, na mga unyonista sa iba't-ibang dako ng bansa ay nagsama-sama at nagkakaisa bilang mga manggagawa ng Coca-Cola, miyembro ng IUF Pandaigdigang Alyansa ng mga Manggagawa sa Coca-Cola ay nakita na**

- Madaming mga manggagawa ng Coca-Cola ang nagbibigay ng kanilang kontribusyon sa produksyon, distribusyon, pagbebenta subalit datapwat sila pa ang nagiging biktima ng salot na dulot ng pagiging kontraktwal/kaswal at pagkakaroon ng hindi magandang kalagayan sa trabaho.
- Ang mga kontraktwal/kaswal na mga manggagawang ito ay tumitingkad ang pagkadelikado, mahina at di tiyak ng trabaho. Hindi katulad ng mga regular na manggagawa, ang mga kaswal o kontraktwal na manggagawa ay madalas na nagkakaproblema sa sahod, oras ng trabaho, shifts at assignments.
- Ang regular at kaswal o kontraktwal na manggagawa ay madalas pareho ng trabaho, pero ang sahod nila ay mas mababa at ang benepisyo ay mas konti – at kadalasan ay wala.
- Masasabi natin na ang mga karapatan ng mga manggagawa sa buong mundo ay nilalabag sa iba't ibang porma na may iba't ibang konsekwensiya sa bandang huli.
- Sa kaswal o kontraktwal na pagseserbisyo, nagiging talamak ang ganitong uri at nagiging matagalan ang termino na pumapabor sa mga kompanya at nagiging dahilan ito upang makapagdulot ng hindi magandang impluwensiya pagdating sa pagiging epektibo, pagkakaroon ng output sa trabaho, pagkawala at kakulangan sa kita, motibasyon sa trabaho at tubo, etc.

**Samakatuwid, napagdesisyunan na ipamahagi, ikalat at itaguyod ang napagkasunduang mga hiling. Upang mapanatili ang maayos na kalagayan ng mga manggagawa sa Coca-Cola system, lilinawin at ituturo sa mga manggagawa na suportahan ang mga hiling, isasama sila sa mga negosasyon na naaayon sa kanilang sitwasyon at isasama rin ang karamihan sa kanila sa “collective bargaining” at “framework agreements” sa lokal, regional, nasyonal, at pandaigdigang lebel.**

1. Ang mga manggagawa sa Coca-Cola system ay dapat **mapanatili ang “status quo” o ang kasalukuyang kalagayan ng mga regular na relasyon ng mga manggagawa.** Dapat ay wala nang paglipat ng mga regular na empleyado sa pagiging “third-party” o sa pagiging kaswal na empleyado. Hindi rin kami sumasang-ayon sa anumang pagtanggap ng mga regular na trabaho o sa pagpilit nito ng walang kasiguraduhang casual na trabaho.

2. **Dapat tanggalin ang ilang kaswal na trabaho** sa lahat ng Coca-Cola operations. Ang ilan dito ay ang “informal labour”, “pseudo-entrepreneurship”, at “day-workers”. Ang mga nasabing manggagawa ay dapat mabigyan ng karapatan o oportunidad upang maging regular sa Coca-Cola bottler/supplier.
3. Anumang klase ng kaswal na trabaho sa ilalim ng Coca-Cola system ay maaari lamang maganap kapag may kakulangan sa **cover transitory staff** at sa **shortterm labour demand**.
4. Ang mga kaswal na manggagawa **ay hindi maaaring umangat sa kanilang kasulukuyang posisyon**. Sa karagdagan, hanggang sa 10% (sampung porsyento) lamang ng total na manggagawa ang maaring maging kaswal, hindi pinapayagan na humigit pa ito sa 10% (sampung porsyento) sa mga sumusunod pang panahon. Isasaayos pa ang pag baba ng porsyento ng mga casual sa “**CBA o collective bargaining agreements**” ng nasyonal or lokal na lebel. Ang mga Union at ang Management ay maaaring magkasundo sa mas mataas na porsyento ng mga casual na manggagawa kapag kinakailangan ng mas mataas na produksyon at mas mababang porsyento ng mga kaswal kapag mababa lamang ang ninanais na produksyon. Ang mataas na produksyon ay hindi tatagal ng **anim na buwan**, kaya dapat sa isang buong taon hindi dadami o lalampas pa sa sampung porsyento ang magiging kaswal na empleyado.  
Kung hindi maiiwasan ang pag dami ng bilang ng mga kaswal na empleyado sa sampung porsyento sa paglipas ng anim ng buwan, ang mga empleyadong ito ay dapat maging regular na empleyado na ng Coca-Cola Bottler.
5. Ano mang “third parties” na nagbibigay ng mga kaswal na empleyado sa Coca-Cola Bottler (labour agencies, at mga possible na subconstructor, atbp.) ay dapat ipatupad ang “**decent labour standards**”. Dapat ay mayroon din silang CBA’s (collective bargaining agreement) kasama ang mga “independent trade unions”. Dapat din nilang maikuha ang kanilang mga empleyado ng permanente at disentang trabaho. Dapat ding bigyan ng mga “**labour agencies**” ang kanilang mga empleyado ng oportunidad upang makabalik sa Coca-Cola Bottler at makakuha ng permanenteng trabaho.
6. **Wala nang paggamit pa nang “labour agency” ang kinakailangan, kung kaya naman itong gawin mismo ng mga empleyado**. Hindi dapat gawing kaswal na paulit-ulit ang mga empleyado sa pamamagitan ng mga “labour agencies”
7. **Kung kailangan ng Coca-Cola system at nasa maayos na proseso ang pagtanggap** ng empleyado na galing sa mga “labour agencies” at mga “temporary workers”, **dapat ay makakuha din sila ng kapantay na benepisyo** ng mga regular at permanenteng empleyado, pantay ayon sa bayad, oras ng pagtatrabaho at sa iba pang mga bahagi na may kinalaman sa pagtatrabaho. Ang mga casual na empleyado ay dapat nakakaranas ng **lahat ng karapatan na nararanasan ng mga nasa union at hindi sila dapat husgahan base sa kanilang kasarian, lahi o sa ano pa man**.

8. **Kapag hindi napatupad ang mga nabanggit na layunin,** ang mga kaswal na manggagawa na naging biktima ng mga paglabag na ito sa kasunduan, **ay dapat na maging regular na empleyado** nang nasabing pagawaan ng Coke. Sa panahong mataas ang pangangailangan ng mga manggagawa, ang mga “agency workers” ay bibigyan ng prioridad na matanggap sa trabaho. Ang ahensyang malalamang hindi nakapagbigay ng maayos na trabaho para sa manggagawa ay bibigyan ng pang-unang banta ng kumpanya, **sa sandaling mangyari ulit ang paglabag ay hindi na sila papayagan ng kumpanya nang ano mang “business relations”.**
9. **Walang “agency/temporary workers” ang maaaring gamitin tuwing nagkakaroon ng problema pang-industriyal** para mapahina ang gagawing solusyon at aksyon.