

일자리를 구하는 것은 미래를 구하는 것!  
코카콜라 내에서 일자리 파괴에 반대한다

IUF 코카콜라세계노동자연맹 (IUF Global Coca-Cola Workers Alliance) –  
일자리 파괴에 대한 헌장

**우리, 전세계 코카콜라시스템 내 노동자들의 대표조직인 IUF 코카콜라세계노동자연맹 소속 노조들은 다음과 같이 천명한다.**

- 그 어느 때 보다 많은 노동자들이 코카콜라의 생산, 유통, 마케팅, 기타 다른 불안정 고용의 조건하에서 일하고 있다.
- 이 불안정 노동자들은 정규직 노동자와 비교해 상당히 심각한 수준의 조건과 환경하에서 노동하고 있으며, 전혀 고용을 보장 받지 못하거나 미미한 수준의 고용 보장만을 제공받는다.
- 정규직 노동자 및 불안정 노동자들은 각각의 이익을 위해 서로 다투고 있으며, 이에 더해 개별적으로 또는 집단적으로 기 획득된 권리들이 불안정 고용관계로 인해 장기적으로 보아 훼손되어 가고 있다.
- 따라서, 전세계 노동자의 권리가 다양한 형태로 침해되고 있으며, 그 결과 또한 다양하다.
- 불안정 고용은 효율성, 생산성, 손실 및 파손 비용, 노동자의 동기부여, 매출액 등에 부정적 영향을 끼치기 때문에, 장기적으로는 경영측면에서도 득이 되지 않는다.

우리 노동자들은 지속가능하고 성공적인 사업이란 반드시 노동자들과 그들을 합법적으로 대표하는 자주적이고 민주적인 노동조합과의 장기적이고 건전한 관계형성을 통해서 가능하다고 주장하는 바이다. 노동조합은 불안정 노동자를 포함하여 모든 노동자의 권리를 대표하는 권리를 가져야만 한다. 불안정 노동자의 노동조합 가입이 제한되어서는 안 된다.

따라서, 우리는 다음과 같이 공동의 요구를 밝히는 바이며, 이러한 우리의 정당한 요구를 달성하기 위해 펼쳐 일어설 것을 천명한다. 코카콜라시스템 내 양질의 고용을 확보하기 위해서 우리는 다음의 요구를 뒷받침하기 위한 교육을 가맹직원에게 실시하고, 이들이 모든 적절한 단위의 교섭에 참여할 수 있도록 독려하며, 또한 가능한 많은 이들이 단사, 지역, 국가, 국제적 차원의 단체교섭과 기본협약의 보호를 받을 수 있도록 할 것이다.

1. 코카콜라시스템 내 보틀러들은 기존 정규직 고용 관계에 관하여 **현재의 지위를 계속 유지**해야만 한다. 기존의 정규직 노동이 제 3자 및/또는 불안정 노동으로 대체되어서는 안 된다. 우리는 정규 일자리가 불안정, 임시적인 열악한 고용 관계로 전환됨에 따라 더 이상 파괴되는 것에 분명히 반대한다.
2. 코카콜라 사업장의 경우 **특정 종류의 불안정 노동은 전적으로 금지되어야 한다.** 금지되어야 할 종류에는 비공식노동관계, 특수고용노동, 일용노동 등이 있다. 이러한 고용 조건하에서 일하는 노동자에게 각각의 코카콜라 보틀러/공급업체(supplier)의 정규직 노동자로 편입될 수 있는 기회를 제공해야 한다.

3. 코카콜라시스템 내 어떤 형태로든 불안정(비정규)노동관계는 **단지 인력이 일시 부족하거나 단기 추가 인력에 대한 수요가 발생할 때만** 허용될 수 있다.
4. 비정규 노동 (파견, 임시 노동자)은 **현재수준 이상으로 증가 할 수 없다**. 뿐만 아니라, 이미 비정규 노동의 사용 비중이 전체 노동력의 10퍼센트 이상인 경우, 향후 어떤 형태로든 또한 언제라도 10퍼센트 이상을 초과할 수 없다. 10퍼센트보다 낮은 수치는 국가 혹은 단사 차원의 단체협약에서 정할 수 있다. 노사는 성수기에는 임시/비정규 노동의 비율을 높이거나 비수기의 경우 그 비율을 낮추는 것에 대해 합의할 수 있다. 그러나 “성수기”는 6개월을 초과할 수 없으며, (만약 이 시기가) 평균 일년이 넘어가면 비정규 노동의 비율이 10퍼센트를 초과해서는 안 된다.  
만약 10퍼센트 (혹은 노사가 정한 더 낮은 퍼센트)를 초과하는 임시/비정규 노동에 대한 필요가 6개월의 기간이 지나 지속된다면, 이들 노동자들은 코카콜라 보틀러의 정규직이 되어야 한다.
5. 코카콜라 보틀러 또는 공급업체에 불안정 노동자를 공급하는 제3자 (파견업체, 하도급업체 등 기타 업체)는 반드시 **양질의 노동 기준**을 적용해야 한다. 그들 제3의 업체들은 자주적이고 민주적인 노동조합과 단체협약을 체결해야 한다. 그들 업체들은 또한 고용 노동자들에 대해 반드시 정규 노동과 양질의 고용을 보장해야 한다. 파견업체는 노동자들에게 코카콜라 보틀러로 돌아갈 기회를 주거나 가능한 종신고용기회를 제공해야 한다.
6. **직접 고용 노동자가 담당하고 있는 개별 업무의 경우 파견노동을 사용해서는 안 된다**. 비정규 노동의 사용을 통해 정규직 노동자를 해고해서는 안 된다.
7. 명확히 규정된 조건하에서 코카콜라시스템의 사업체에 파견 또는 임시직 노동자를 고용할 필요가 있다면, 임금, 수당, 노동시간, 노동조건 및 다른 조건과 관련하여 그들 노동자들은 반드시 코카콜라 보틀러에서 일하는 정규직/종신 노동자들과 동등한 처우를 받아야 한다. 파견/임시직 노동자들은 **노동조합권리를 충분히 누려야 하며** 성(젠더), 인종 혹은 다른 편견에 의한 어떠한 차별도 받아서는 안 된다.
8. 위의 언급된 원칙들이 위반될 경우, 위반행위로 피해를 입은 불안정 노동자들은 각각의 코카콜라 기업의 **정규직 노동자로 전환되어야 한다**. 고용에 대한 수요가 계속 증가할 경우, 파견 노동자들이 반드시 고용의 우선 순위에 놓여야 한다. 파견업체가 소속 노동자들에게 양질의 노동 조건을 제공한다는 원칙을 위반할 경우, 기업은 해당 파견업체에 경고해야 하고 **위반행위가 반복될 경우, 해당 파견업체와의 사업관계 종료를 통보해야 한다**.
9. 쟁의행위를 침해하기 위해 **쟁의 기간에 파견/임시직 노동자들을 고용해서는 안 된다**.