



Rädda jobben – rädda framtiden! Nej till förintelse av jobb i Coca-Cola-systemet

IULs globala Coca-Cola-allians – Stadga med krav mot förintelse av jobb

Vi, fackliga organisationer världen över som representerar anställda i Coca-Cola-systemet och ingår i IULs globala allians för Coca-Cola-förbund, konstaterar att

- allt fler arbetstagare bidrar till tillverkning, distribution, marknadsföring etc av Coca-Cola och har anställningsvillkor som är alltmer otrygga,
- dessa visstidsanställda personer har avsevärt sämre villkor än fast anställda arbetstagare och åtnjuter ofta dålig anställningstrygghet,
- båda grupperna anställda spelas ut mot varandra och vunna rättigheter både individuellt och kollektivt undergrävs på lång sikt av alla former av otrygga anställningsförhållanden,
- sålunda, kränks arbetstagarnas rättigheter i världen på olika sätt och med olika konsekvenser
- tillfälliga anställningsformer är skadliga även för långfristiga affärsutsikter eftersom de ofta får negativa följder för effektivitet, produktivitet, kostnader för borttappat och sönderslaget gods, arbetstagarnas motivering och personalomsättning etc.

Vi framhåller, att hållbar, framgångsrik verksamhet måste grunda sig på långfristiga, bra relationer mellan företaget och arbetstagarna och oberoende, demokratiska fackliga organisationer som är deras legitima representanter. Fackliga organisationer måste ha rätt att representera alla anställdas rättigheter, inklusive visstidsanställda. Dessa får inte hindras från att gå med i facket.

Vi har därför beslutat främja, förespråka och försvara följande gemensamma krav. För att trygga anständigt arbete inom Coca-Cola-systemet kommer vi att utbilda våra medlemmar så att de kan stödja dessa krav, ta upp dem i förhandlingar på alla lämpliga plan och se till att så många som möjligt av dem tas med i kollektiv- och ramavtal på lokalt, regionalt, nationellt och globalt plan.

1. Tappningsföretag i Coca-Cola-systemet måste bevara status quo när det gäller existerande anställningsförhållanden. Inga fler existerande fasta jobb borde överföras till bemanningsföretag eller göras om till visstidsanställningar. Vi säger nej till fortsatt förintelse av fasta arbetsplatser i utbyte mot prekära, visstidsanställningar på sämre villkor.
2. Vissa typer av otrygga anställningsformer borde förbjudas helt inom Coca-Colas verksamhet. Till dessa hör informella anställningar, pseudoegenföretagare och dagarbetare. Arbetstagare som anställs på detta vis borde få möjlighet att övergå till fast anställning vid respektive Coca-Cola-tappningsföretag/underleverantör.
3. Olika former av visstidsanställning (icke fast) i Coca-Cola-systemet får endast förekomma för att täcka övergående brist på arbetskraft och kortfristiga behov av extra arbetskraft.
4. Visstidsanställningar (bemanningsföretag, tillfälligt anställda) får inte stiga över den nuvarande nivån. Dessutom, när de har använts för mer än 10% av de anställda får de inte i någon form eller vid något tillfälle utgöra mer än 10% av de anställda i framtiden. Lägre procentsatser kan fastställas i kollektivavtal på nationellt eller lokalt plan.

Fackliga organisationer och arbetsgivare kan komma överens om att ha en större andel visstidsanställda under högsäsong och en lägre under lågsäsong. "Högsäsong" får dock inte pågå i längre än sex månader och under året bör 10% inte överskridas.

Om behovet av tillfällig arbetskraft över 10% (eller den lägre procentsats som fastställts av facket och ledningen) fortsätter efter en sexmånadersperiod bör dessa arbetstagare bli fast anställda vid tappningsföretaget i fråga.

5. Alla utomstående företag som tillhandahåller tillfälligt anställda åt Coca-Cola-företag (bemanningföretag, eventuella underleverantörer etc.) måste tillämpa bra arbetsnormer. De måste ha kollektivavtal med oberoende demokratiska fackliga organisationer. De måste också eftersträva att deras arbetstagare får fast anställning och garantier om anständigt arbete. Bemanningföretagen borde ge arbetstagarna möjlighet att återvända till Coca-Cola-företaget och utnyttja erbjudanden om fast anställning.
6. Man bör inte använda sig av bemanningföretag, om arbetsuppgifterna kan utföras av de egna anställda. Inga fast anställda arbetare får bli uppsagda genom att man använder visstidsanställda.
7. Om det, på klart definierade villkor, är nödvändigt att använda anställda från bemanningföretag och tillfälligt anställda i anläggningar inom Coca-Cola-systemet, måste de behandlas på samma sätt som fast anställda när det gäller lön, förmåner, arbetstid, arbetsvillkor och andra villkor. Anställda från bemanningföretag och tillfälligt anställda måste åtnjuta kompletta fackliga rättigheter och får inte utsättas för diskriminering pga kön, ras eller något annat.
8. Om de ovannämnda principerna kränks måste de tillfälligt anställda som blivit offer för kränkningen få fast anställning vid den berörda Coca-Cola-fabriken.
Om behovet av fast anställning ökar bör anställda från bemanningföretag få företräde vid anställning.
Ett bemanningföretag som bryter mot principen när det gäller att tillhandahålla bra arbetsvillkor för sina anställda bör få en varning från företaget och i händelse av upprepade överträdelser informeras om att affärsrelationerna upphör.
9. Inga anställda från bemanningföretag/tillfälligt anställda får användas under en konflikt för att undergräva stridsåtgärder.