

“Vi har rätt att driva vår fabrik som vi vill”

Avtalet är klart och tydligt:

- Lokala företagsledningar och fack ska tillsammans fastställa under vilka omständigheter parterna ömsesidigt kan avtala om tidsbegränsade anställningar och/eller outsourcing av tjänster.
- Betydande förändringar i strukturella anställningsformer ska vara föremål för förhandlingar inom ramen för kollektivavtalet.
- Lokala företagsledningar och fack ska regelbundet granska användningen av tidsbegränsade och outsourcade anställningar i syfte att begränsa bruket av sådana anställningar.
- Sunda relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare är nyckeln till hållbar affärsverksamhet. Diskussioner, samråd och förhandlingar är avgörande beståndsdelar i genomförandet av detta avtal!

Om den lokala företagsledningen fortsätter att göra motstånd, trots allt...tveka inte att kontakta ert fack så kommer vi, via IUL, att ta upp frågan med den högsta internationella ledningen å era vägnar.

IUL:s sekretariat

Rampe du Pont-Rouge, 8
CH-1213 Petit-Lancy (Genève)
Schweiz

Generalsekreterare: Ron Oswald

Tel.: +41 22 793 22 33

Fax: +41 22 793 22 38

E-post: iuf@iuf.org

Webbsajt: www.iuf.org



ATT GÖRA MOTSTÅND MOT OCH MINSKA TILLFÄLLIGA ANSTÄLLNINGSFORMER

Hur man använder avtalet mellan IUL och Danone om "Hållbara anställningar och tillgång till rättigheter"

Internationella unionen för livsmedels-, njutningsmedels- och lantarbetarförbund samt förbund inom hotell- och restaurangbranschen

Vad avtalet gäller:

Otrygga anställningsformer – tidsbegränsad anställning, outsourcing – utgör ett växande hot mot solidariteten på arbetsplatsen, för facket's förhandlingsstyrka och för arbetstagarnas rättigheter.

Den 15 mars 2016 undertecknade IUL och Danone ett internationellt avtal som innebär att Danone åtar sig att främja fast direktanställning som den främsta anställningsformen inom Danone.

Avtalet framhäver de många olika sätt på vilka otrygga anställningsformer kan undergräva jämlikhet, solidaritet, facket's förhandlingskraft och rättigheter mer generellt.

I praktiken fastställs i avtalet att tidsbegränsade anställningar, bemanningsföretag, bluff-"egenföretagare" och utläggning på entreprenad (outsourcing) kan leda till att rättigheterna kränks: rätten till lika lön för likvärdigt arbete, rätten till en trygg arbetsmiljö, rätten till utbildning och befordran, rätten till sociala förmåner och social trygghet och rätten att ansluta sig till facket och kunna få rätten att förhandla med Danone om sina villkor.

Avtalet skapar en ram för de fackliga organisationerna där man kan göra kontinuerliga framsteg genom förhandlingar för att begränsa eller minska förekomsten av tillgängliga, tidsbegränsade anställningar och anställningar vid bemanningsföretag. Processen vilar på det uttalade åtagandet att tidsbegränsade anställningar vid Danone endast skall införas i fall där den lokala företagsledningen och facket tillsammans har enats om vilka villkor som skall gälla.

Detta avtal kan bli ett kraftfullt redskap i händerna på de anställda och deras fackliga organisationer vid Danone!

För att detta skall fungera måste de anställda, via sina fackliga organisationer, informeras fullt ut.

Ni har rätt att få veta!

Ni kan börja med att föreslå för ledningen att genomföra en gemensam översyn av anställningsformerna på er arbetsplats!

Hur avtalet kan användas:

Avtalet kan användas för att försvara och öka förekomsten av fasta anställningar och säkerställa att otrygga anställningsformer förekommer mer sällan och att de begränsas på er arbetsplats:

- Avtalet framhäver att fasta direktanställningar kan bidra till framgångsrika affärsresultat och till respekt för mänskliga rättigheter. På detta sätt stärks också Danones dubbla ekonomiska och sociala projekt
- Avtalet fastställer att Danone lovar främja fast direktanställning
- Avtalet fastställer att tidsbegränsade avtal endast får användas för tillfälliga och engångsaktiviteter. För detta krävs även att företagsledningen och facket tillsammans fastställer under vilka omständigheter sådana avtal om tidsbegränsad anställning och outsourcing kan användas
- Avtalet fastslår också att alla arbetstagare skall garanteras lika lön och likabehandling avseende arbetsvillkor oavsett vilken typ av anställningsavtal de har
- Avtalet föreskriver att betydande förändringar i anställningens natur måste bli föremål för förhandlingar.

Att hantera företagsledningens reaktioner:

Lokala företagsledningar har ofta följande förevändningar för att göra motstånd:

“Det är “icke-kärnverksamhet”

Avtalet gör ingen åtskillnad mellan “kärn-” och “icke-kärnverksamhet”. Det säger i stället att endast arbete som är av tillfällig och icke-återkommande natur kan bli föremål för ett tidsbegränsat avtal.

“Det är allmän praxis lokalt att använda tidsbegränsade avtal för eller att lägga ut denna verksamhet på entreprenad”

Den motiveringen finns inte med i avtalet. Tvärtom detta innebär att Danone åtar sig att främja fast direktanställning och framhäver hur en engagerad och kvalificerad personalstyrka kan bidra till hur företaget drivs.

Vidare fastslår avtalet att Danone är medvetet om de risker – både med avseende på mänskliga rättigheter och företagets verksamhet – som är förknippade med andra anställningsformer än den fasta och direkta.