



Porozumienie pomiędzy Danone i IUF w sprawie trwałego zatrudnienia i dostępu do praw



Preambuła

Danone i IUF zobowiązują się promować bezpośrednie zatrudnienie na czas nieokreślony jako podstawę zrównoważonej działalności opartej na poszanowaniu praw człowieka, realizowanej wraz z zaangażowaną, wykwalifikowaną kadrą pracowniczą w środowisku promującym zdrowe relacje pracownicze.

Danone i IUF zobowiązują się współdziałać na rzecz ciągłego ograniczania lub, w ramach wspólnych uzgodnień, zmniejszania zakresu niepewnych form zatrudnienia poprzez proces monitorowania i negocjacji.

Prawa człowieka

Stosunki pracy inne niż oparte na zatrudnieniu na czas nieokreślony mogą osłabiać ochronę i możliwość korzystania z praw człowieka. Uznawane na arenie międzynarodowej prawa człowieka są wyrażone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka,¹ Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy o Fundamentalnych Zasadach i Prawach w Pracy oraz dodatkowo w instrumentach MOP dotyczących stosunku pracy i korzystania z praw człowieka w miejscu pracy.²

Formy zatrudnienia

W celu zidentyfikowania potencjalnych zagrożeń dla praw człowieka związanych z różnymi formami zatrudnienia, Danone i IUF określają stosunek pracy z użyciem trzech ogólnych kategorii:

- Zatrudnienie na czas nieokreślony: pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w firmie Danone na czas nieokreślony, pracujący w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu;
- Zatrudnienie na czas określony: pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w firmie Danone lub poprzez biuro pośrednictwa na czas określony;
- Outsourcing: pracownicy zatrudnieni przez usługodawcę realizującego zadania na terenie lub poza terenem zakładu. Do tej kategorii zaliczają się także oficjalnie niezależni wykonawcy.

¹ Międzynarodowa Karta Praw Człowieka obejmuje Powszechną Deklarację Praw Człowieka (przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 1948 r.), Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (1966) oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (1966).

² Poza podstawowymi Konwencjami: Nr 87 o wolności związkowej i ochronie praw związkowych, Nr 98 o prawie do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych, Nr 100 w sprawie jednakowego wynagrodzenia i Nr 111 w sprawie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, obejmują one także Konwencję dotyczącą rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy (Nr 158) i Zalecenie Nr 166, Konwencję dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy (Nr 181), Zalecenie dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy (Nr 188), Zalecenie dotyczące stosunku pracy (Nr 198), Konwencję dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze czasu (Nr 175), Zalecenie dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu (Nr 182), Konwencję dotyczącą ochrony macierzyństwa (183), Zalecenie dotyczące krajowego minimalnego zakresu ochrony socjalnej (Nr 202), Konwencję dotyczącą polityki zatrudnienia z 1964 r. (Nr 122).

Możliwości i zagrożenia

Bezpośrednie zatrudnienie na czas nieokreślony zapewnia przewidywalność zatrudnienia, ochronę socjalną (w tym przed zwolnieniem w sposób arbitralny) i świadczenia socjalne, co stanowi podstawę do tworzenia lepszych warunków życia. Stosowanie praktyk trwałego zatrudnienia przyczynia się do:

- osiągnięcia lepszych i zrównoważonych wyników działalności jednocześnie poprawiając reputację firmy Danone;
- zaszczepienia poszanowania praw człowieka w miejscach pracy w Danone oraz w zakładach i firmach usługowych, na które firma Danone oddziałuje poprzez relacje biznesowe;
- rozwoju ekonomicznego i społecznego osób i społeczności, na które firma Danone oddziałuje poprzez swoją działalność gospodarczą;
- zapewnienia klientom kompleksowej jakości produktów i usług dzięki zaangażowanej i wykwalifikowanej, stabilnej kadrze;
- promowania rozwoju umiejętności i zdrowych warunków pracy, które z kolei mogą prowadzić do ograniczenia rotacji pracowników.

Danone i IUF uznają, iż skutkiem umów pracy na czas określony i stosunków pracy opartych na outsourcingu może być pozbawienie pracowników ochrony i praw, które im przysługują. Danone i IUF dążą do uniknięcia ryzyka stosowania praktyk związanych z niepewnością zatrudnienia, które mogą:

- pozbawiać pracowników możliwości przynależności do związku, w którym zrzeszeni są pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, lub naruszać ich prawo do negocjacji zbiorowych z kierownictwem Danone w sprawie warunków ich zatrudnienia;
- skutkować nierównym traktowaniem i zaruszać zasadę równej płacy za pracę o równej wartości oraz prowadzić do dyskryminacji;
- skutkować naruszeniami prawa pracowników do bezpiecznego środowiska pracy;
- skutkować nierównym dostępem do szkoleń i awansów;
- powodować i/lub potęgować niższą ochronę prawną/socjalną w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.

Danone i IUF uznają, iż stosunki pracy w ramach pośredniego zatrudnienia zwiększają takie ryzyko.

Zasady i metody

W kontekście niniejszego porozumienia IUF i Danone wspólnie zobowiązują się wprowadzać pozytywne zmiany w praktykach zatrudnienia, w ramach procesu monitorowania i negocjacji. Zatrudnianie w oparciu o umowy na czas określony będzie ograniczone do sytuacji, gdy takie zatrudnienie można określić wyłącznie jako tymczasowe i jednorazowe, i jako takie wymagające uzasadnienia wymogami zrównoważonej działalności przemysłowej firmy Danone na poziomie lokalnym.

Lokalne kierownictwo i związki zawodowe wspólnie określą sytuacje, gdy zatrudnienie na czas określony i/lub outsourcing usług może być wprowadzony za obopólną zgodą. Obejmuje

to uzgodnienie istnienia niezbędnych mechanizmów, które zapewnią, że wszyscy bez wyjątku usługodawcy będą znali i przestrzegali prawa człowieka i podstawowe zasady społeczne ustanowione w normach międzynarodowych.

Plany ograniczenia lub, za obopólną zgodą, zmniejszenia zakresu niepewnych form zatrudnienia będą wdrożone w sposób gwarantujący zarówno stabilność zatrudnienia jak i zrównoważony rozwój działalności Danone.

Równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości i brak dyskryminacji w zakresie warunków pracy będą zagwarantowane dla wszystkich pracowników, zarówno zatrudnionych bezpośrednio w Danone jak i poprzez biura pośrednictwa lub usługodawców zewnętrznych.

Istotne zmiany w strukturze form zatrudnienia będą podlegały negocjacjom w ramach procesu negocjacji zbiorowych ze związkami zawodowymi w odnośnych miejscach pracy, z uwzględnieniem praw i zasad określonych w niniejszym porozumieniu.

Lokalne kierownictwo i związki zawodowe będą poddawać regularnemu przeglądowi zatrudnienie w ramach umów na czas określony i outsourcingu w miejscu pracy oraz warunki zatrudnienia, mając na uwadze ograniczenie korzystania z takich form zatrudnienia.

Komunikacja

Zarząd Spółki Danone poinformuje lokalne kierownictwa jednostek organizacyjnych Danone³ o niniejszym porozumieniu i będzie wspierać jego wdrożenie i stosowanie.

Danone poinformuje o niniejszym porozumieniu i będzie promować jego wdrożenie i stosowanie w przedsiębiorstwach, w których Danone jest udziałowcem mniejszościowym, oraz należących do dostawców Grupy Danone, zgodnie z odpowiedzialnością za zachowanie należytej staranności na podstawie oceny ryzyka (due diligence) dla praw człowieka określoną w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

IUF poinformuje swoje organizacje stowarzyszone i zachęci je do omówienia sposobów wdrożenia niniejszego porozumienia z lokalnym kierownictwem.

IUF i Danone uzgadniają stały przegląd postępów we wdrażaniu niniejszego porozumienia. Dział HR Danone zapewni informację niezbędną dla procesu przeglądu.

³ Obejmuje przedsiębiorstwa, w których Danone ma udział ponad 50%.