



Gemensamt åtagande mellan Unilever, IUL och IndustriALL om hållbara jobb i Unilevers produktion

1. Inledning

Unilever och IUL/IndustriALL Global Union bekräftar att fast anställning är en av grundförutsättningarna för produktion i världsklass.

Storleken och komplexiteten samt instabiliteten i efterfrågan på Unilevers fabriker gör det nödvändigt att överväga tidsbegränsade anställningar (direkta eller genom tredje part i bemanningsföretag). Detta gör det möjligt för Unilever att reagera när omständigheter och villkor förändras.

Tidsbegränsade kontrakt och tredjepartsanställningar genom bemanningsföretag riskerar dock att frångå arbetstagarnas de skyddsanordningar och rättigheter som anges i ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Unilever och IUL/IndustriALL erkänner fackföreningarnas och avtalsförhandlingarnas centrala roll för att skydda och möjliggöra arbetstagarnas grundläggande rättigheter.

Unilever och IUL/IndustriALL har därför överenskommit om nedanstående principer och rutiner för användningen av tidsbegränsade anställningsavtal på Unilevers fabriker. Principerna och rutinerna gäller för arbetstagare på Unilevers produktionsanläggningar som är anställda antingen direkt av Unilever eller genom en tredjepartsleverantör.

2. Ramverket

1. Tidsbegränsat (tillfälligt) anställda på fabriker kommer endast att användas där det finns ett korttids- och/eller engångsbehov av att stötta verksamheten utöver det normala affärsbehovet; tidsbegränsade kontrakt får inte användas i avsikt att undvika fast anställning.
2. Tidsbegränsat anställda kommer att prioriteras vid tillsättning av fasta tjänster; detta sker enligt principerna om jämställdhet och icke-diskriminering samt med beaktande av den nödvändiga förmågan att genomföra uppgiften.
3. Principerna om lika lön för arbete av lika värde samt icke-diskriminering rörande arbetsvillkor ska gälla för samtliga arbetstagare, oavsett om de är anställda direkt av Unilever eller genom en tredjepartsleverantör. Tidsbegränsat anställda som utför samma arbetsfunktioner eller liknande uppgifter ska erbjudas jämförbara villkor som motsvarande fast anställd personal, förutom när det finns specifika arrangemang i kollektivavtalet eller om det sker i enlighet med godkända

myndighetsprogram som följer internationella normer för mänskliga rättigheter och arbetsrätt. Det kan finnas vissa avtalade förmåner eller förmånsbestämda system som endast omfattar fast anställda.

4. En säker arbetsmiljö och lämplig utbildning, inklusive utbildning i arbetsmiljörutiner, ska garanteras samtliga arbetstagare oavsett anställningsform. Arbets- och livsmiljön måste vara fri från våld, trakasserier, hot och andra otrygghetsfaktorer; och samtliga arbetstagare ska ha tillgång till gemensamma utrymmen som matsalar och könsseparerade omklädningsrum, toaletter, duschrum etc.
5. Tidsbegränsat anställda måste ha rätt att fritt bilda eller gå med i en fackförening, utan rädsla för hot eller trakasserier. Inhyrd personal får inte i någon form anställas i syfte att fråntaga arbetstagare deras rätt att vara med i facket och deras kollektiva förhandlingsrätt; ej heller får detta bli resultatet av personalinhyring.
6. Samtliga arbetstagare ska omfattas av principerna om öppenhet och respekt för balansen mellan arbetsliv och privatliv. Tidsbegränsat anställda ska i god tid informeras om sina arbetsscheman och inte kvarhållas som jour utan betalning på ett sätt som hindrar dem från att åta sig annat arbete.
7. Tidsbegränsat anställda får inte anställas på ett sätt som begränsar arbetstagarens lagstadgade tillgång till socialförsäkring och/eller andra former av social trygghet.
8. Information rörande omfattning och specifik användning av tidsbegränsad anställning måste vara tillgänglig för fackföreningar som företräder Unilevers anställda.

3. Kontraktstillverkare, samföretag och allmänna tjänsteleverantörer

1. Detta ramverk gäller för arbetstagare som är anställda på Unilevers anläggningar och arbetar på Unilevers produktionslinjer, oavsett om de är tidsbegränsat anställda direkt av Unilever eller genom eller genom en tredjeparts arbetskraftsleverantör (bemanningsföretag).
2. Unilever och IUL/IndustriALL erkänner att ansvaret för att skydda arbetstagarnas rättigheter ej kan läggas ut på entreprenad.
3. Unilever och IUL/IndustriALL ska tillsammans arbeta för att kontrollera att dessa principer effektivt tillämpas av Unilevers kontraktstillverkare, samföretagspartner och allmänna tjänsteleverantörer (logistik, lager, matsalar, arbetsplatstjänster, bevakning etc).

4. Kontroll och tillämpning

1. Unilever och IUL/IndustriALL ska regelbundet granska utvecklingen och utplaceringen av tidsbegränsad arbetskraft.
2. I samma anda som principerna och syftet för denna globala dialog kommer Unilever att säkerställa att lokala företagsledningar positivt bemöter varje begäran från IUL:s och IndustriALL:s medlemsförbund om inledande av lokala samtal för att underlätta tillämpningen av avsikten och målen i detta gemensamma åtagande.

5. Uppsägning eller ändring av det gemensamma åtagandet

1. Det gemensamma åtagandet kommer därför att vara föremål för kontinuerlig granskning inom ramarna för den befintliga dialogprocessen.
2. Varje part i detta gemensamma åtagande kan säga upp samtliga villkor genom att meddela övriga parter om denna sin avsikt med 90 dagars varsel.

Undertecknat den 13 december 2018 å våra respektive organisationers vägnar:

Unilever

Leena Nair
HR-ansvarig

Unilever

Marc Engel
Ansvarig, leveranskedjan

Undertecknat den 10 maj 2019 å våra respektive organisationers vägnar:

Unilever

Alan Jope
Generaldirektör

IUF

Sue Longley
Generalsekreterare

IndustriALL Global Union

Valter Sanches
Generalsekreterare

Den engelska versionen av detta avtal är den officiella och har tolkningsföreträde framför andra språkversioner.

