

## **Совместные обязательства Unilever – IUF – IndustriALL**

### **по вопросам устойчивой занятости на производственных площадках Unilever**

#### **1. Вступление**

1. Unilever и IUF и глобальный профсоюз IndustriALL признают, что постоянная занятость является одним из фундаментальных условий производства мирового уровня.
2. На заводах Unilever размер и сложность производства, а также гибкость спроса заставляют рассматривать найм временных работников (как напрямую, так и через сторонние фирмы). Это позволяет Unilever отвечать на изменяющиеся обстоятельства и условия.
3. Временные соглашения и найм через третьи фирмы потенциально могут лишать работников защиты и трудовых прав, зафиксированных в Декларации о фундаментальных принципах и правах в сфере труда МОТ и Руководстве для многонациональных предприятий ОЭСР.
4. Unilever и IUF и глобальный профсоюз IndustriALL признают ключевую роль профсоюзов и коллективных переговоров в защите и реализации фундаментальных трудовых прав.
5. Unilever и IUF и глобальный профсоюз IndustriALL поэтому соглашаются с нижеследующими принципами и процедурами, касающимися использования договоров временной занятости на заводах Unilever. Принципы и процедуры касаются и применяются к работникам, занятым на производственных площадках Unilever и нанятых как непосредственно Unilever, так и сторонними поставщиками.

#### **2. Рамочные принципы**

1. Временные работники будут наниматься предприятиями только в случае, если возникает краткосрочная или единовременная потребность осуществить работу за пределами нормальных потребностей бизнеса и без задачи использовать временные контракты, чтобы уклониться от постоянного найма.
2. Временные работники получают приоритет при заполнении возникающих вакансий, предполагающих постоянную занятость, в соответствии с принципами равенства и недискриминации и с учетом их способности выполнять данную работу.
3. Принципы равной оплаты за труд равной стоимости и недискриминации в отношении условий труда будут применяться в отношении всех работников – нанятых как напрямую Unilever, так и через сторонних провайдеров. Временные работники, выполняющие те же или схожие трудовые обязанности, что и постоянные работники, должны получать сопоставимые условия труда, если иное не предполагается коллективным договором (соглашением) в рамках утвержденных государством схем, соответствующих международным стандартам в области прав человека и трудовых прав. Некоторые согласованные и определенные гарантии могут быть доступны только постоянным работникам.
4. Безопасные условия труда и соответствующее обучение, включая обучение процедурам по охране и безопасности труда, должны быть гарантированы всем работникам, независимо от формы занятости. Рабочая и жилая среда должны быть свободны от насилия, преследований, угроз и других небезопасных условий. Все работники должны иметь доступ

к социальным удобствам таким как столовая, отдельные (для обоих полов) комнаты для переодевания, туалеты, душевые и т.д.

5. Временные работники должны иметь право свободно создавать или вступать в профсоюзные организации по своему выбору без всякого страха преследования или давления. Найм через сторонних подрядчиков не будет применяться каким-либо образом с целью лишения работников их права на членство в профсоюзе или ведение коллективных переговоров.
6. Принципы прозрачности и уважения баланса между работой и жизнью вне работы применяются ко всем работникам. Временные работники будут проинформированы о графике работы заблаговременно и не будут держаться без работы в ожидании вызова без сохранения заработка, не имея возможности найти альтернативную занятость на время простоя.
7. Временные работники не будут наниматься таким образом, который привел бы к ограничению их права на доступ к социальному страхованию и другим формам социальной защиты.
8. Информация, касающаяся числа и конкретного размещения временных работников, должна быть доступна профсоюзам, представляющим работников Unilever.

### **3. Компании-фасовщики, совместные предприятия и поставщики услуг**

1. Этот рамочный подход применяется к работникам, занятым на предприятиях Unilever и работающим на производственных линиях Unilever, независимо от того, наняты ли они временно напрямую или через стороннюю организацию, предоставляющую персонал (агентство).
2. Unilever и IUF и глобальный профсоюз IndustriALL признают, что ответственность за обеспечение трудовых прав не может быть передана на аутсорсинг.
3. Unilever и IUF и глобальный профсоюз IndustriALL будут работать совместно, чтобы следить за эффективной реализацией этих принципов на компаниях-фасовщиках продукции Unilever, на совместных предприятиях и в организациях-поставщиках услуг (таких как логистика, склады, столовые, обслуживание помещений, охрана и т.д.)

### **4. Мониторинг и реализация**

1. Unilever и IUF и глобальный профсоюз IndustriALL будут регулярно оценивать эволюцию и места применения временной занятости на производственных площадках Unilever в рамках Форума Unilever-IUF-IndustriALL Forum и процесса взаимодействия.
2. В духе принципов и целей этих Совместных обязательств, Unilever обеспечит позитивную реакцию местного менеджмента на запросы членских организаций IUF и IndustriALL о вступлении в диалог на местном уровне о способах реализации духа и целей этих Совместных обязательств.

### **5. Прекращение действия или изменение данных Совместных обязательств**

1. Совместные обязательства, таким образом, будут предметом постоянной оценки в рамках существующего процесса взаимодействия.

2. Обязательства могут быть расторгнуты любой из сторон, которая должна предупредить об этом намерении другие стороны за 90 дней.

Подписано 13 декабря 2018 года

HR Директор Unilever Леена Нейр

Директор Unilever по цепочкам поставок Маре Энже

Подписано 10 мая 2019 года

Исполнительный директор Unilever Алан Джоуп

Генеральный секретарь IUF Сью Лонгли

Генеральный секретарь IndustriALL Вальтер Санчес