

1. Preambuła:

1.1 Spółka i UNI potwierdzają występowanie wzajemnego interesu w rozwoju i zrównoważonej kondycji Spółki, jak też dobrej praktyki stosunków przemysłowych wynikającej z powszechnie przyjętych umów w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych, jak też zasad zrównoważonego rozwoju modelu społecznego.

1.2 Spółka i UNI będą współpracować na rzecz realizacji praktycznych rezultatów leżących w ich wspólnym interesie w celu stworzenia konkretnych zobowiązań odnośnie godziwej pracy i praw organizacyjnych, jak też szczególnych zobowiązań na rzecz aktywnego monitorowania standardów na rynkach, gdzie Spółka prowadzi działalność, oraz będą:

- Tworzyć skuteczny kanał ciągłego dialogu pomiędzy sobą celem realizacji swoich wzajemnych interesów; oraz
- Potwierdzać i wdrażać zasady i wartości wynikające z powszechnie uznanych umów w zakresie praw człowieka i praw pracy, jak też zasad zrównoważonego rozwoju modelu społecznego.

1.3 UNI odnosi się do Unii UNI Global i afiliowanych przy niej związków zaś „Spółka” odnosi się do Elanders i jej spółek zależnych.

2. Prawa podstawowe:

UNI i Spółka wspierają prawa podstawowe, zgodnie z ich definicją zawartą w Konwencjach MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy), a w szczególności w celu zapewnienia, iż

2.1 *Zatrudnienie jest wybierane w sposób wolny*

Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą konwencję, zobowiązuje się znieść pracę przymusową lub obowiązkową i nie korzystać z niej pod jakąkolwiek (Konwencja MOP 105).

2.2 *Brak dyskryminacji w pracy*

Wszyscy pracownicy mają równe szanse i traktowanie i winni otrzymywać równą płacę za pracę o równej (Konwencje MOP 100 i 111).

2.3 *Zakaz korzystania z dzieci jako siły roboczej*

Zatrudnieni mogą być tylko ci pracownicy, którzy osiągnęli wiek ustania obowiązku szkolnego (Konwencje MOP 138 i 182).

2.4 *Poszanowanie wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych*

- 2.4.1 Wszyscy pracownicy mają prawo tworzenia i wstępowania w szeregi związków zawodowych według własnego wyboru (Konwencja MOP 87) oraz do prowadzenia negocjacji zbiorowych (Konwencja MOP 98).

Tam, gdzie nie istnieją związki zawodowe, Spółka będzie się odnosiła przychylnie wobec czynności organizacyjnych oraz podejmie jak najszybsze działania w przypadku, gdy któraś z organizacji afiliowanych przy UNI zgłosi żądanie jej uznania. Miejscowy zarząd Spółki zobowiązuje się wydać pisemne oświadczenie, iż w ramach warunków Umowy Globalnej UNI – Elanders pracownicy mają prawo spotykać się z przedstawicielem/ami związku, brać udział w spotkaniach oraz przystępować do związku bez obawy przed jakąkolwiek formą dyskryminacji.

- 2.4.2 Spółka nie spowoduje, by zatrudnienie któregoś z pracowników było uwarunkowane przynależnością do związku bądź koniecznością rezygnacji z członkostwa w związku. (Konwencja MOP 98).

- 2.4.3 Spółka zobowiązuje się nie zwolnić lub nie będzie się odnosiła z uprzedzeniem wobec pracownika ze względu na jego przynależność w związku lub jego uczestnictwo w działalności związkowej (Konwencja MOP 98).

- 2.4.4 Spółka uznaje prawo związków do reprezentowania pracowników oraz do prowadzenia negocjacji zbiorowych na warunkach i zasadach zatrudnienia wpływających na interesy reprezentowanych przez siebie pracowników, tzn.:

- Negocjacji zbiorowych (Konwencja MOP 98);
- Procedur rozwiązywania sporów;
- Negocjacji i konsultacji w zakresie kwestii wpływających na pracę i szkolenie, tam gdzie związki mają głos.

2.5 Dostęp do pracowników

Spółka respektuje prawa przedstawicieli UNI do posiadania rozsądnego dostępu do miejsc pracy w celu realizacji ich funkcji przedstawicielskich (Konwencja MOP 135), w tym za pomocą elektronicznych środków komunikacji.

Przedstawiciele UNI będą mieć prawo do samodzielnych spotkań z pracownikami i prezentowania korzyści wynikających z członkostwa w UNI, w tym prawo do dystrybucji materiałów rekrutacyjnych do związku.

Spotkania z pracownikami winny być dozwolone we wzajemnie ustalonym czasie, we wzajemnie ustalonych miejscach i odbywać się bez zakłóceń. Strony uzgadniają, iż spotkania winny być organizowane w przerwach bądź przed/lub po godzinach pracy oraz, jeżeli to możliwe, nie w trakcie godzin pracy.

2. Godziny pracy

Spółka uznaje, że godziny pracy winny być uzgodnione ze stosownymi Związkami oraz, że winny one przynajmniej spełniać minimalne wymogi stosownego prawodawstwa krajowego, umów krajowych, oraz standardów branżowych (Konwencje MOP 1, 47 oraz Zalecenie nr 116).

3. BHP

Spółka uznaje, iż należy zapewnić środowisko pracy, które jest bezpieczne, higieniczne i zrównoważone (konwencja ILO 155). Promowane będą najlepsze praktyki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, w tym zapewnienie niezbędnego sprzętu bezpieczeństwa oraz stosownego szkolenia. Praktyki będą zgodne z Konwencjami MOP, Standardami i Kodeksami postępowania BHP.

4. Poszanowanie innych pracujących

Spółka będzie podejmować działania na rzecz wypracowania polityk przyczyniających się do tworzenia atmosfery poszanowania w miejscu pracy.

5. Wdrażanie i monitoring

Wdrożenie niniejszej umowy określa minimalne prawa pracownika w Spółce i nie wpływa na jakiegokolwiek układy zbiorowe, przyznające pracownikom dodatkowe prawa.

Spółka oraz UNI zobowiązują się do dialogu w poszanowaniu treści niniejszej Umowy Globalnej zgodnie z następującymi zasadami:

- a) Spółka oraz UNI będą wspólnie pracowały na rzecz rozwiązywania wszelkich sporów odnośnie skutecznego wdrażania zasad niniejszej Umowy Globalnej;
- b) Tak Spółka jak i UNI wyznaczą osoby kontaktowe;
- c) Spółka oraz UNI zobowiązują się spotykać kiedy to niezbędne, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym. UNI zobowiązuje się składać na ręce zarządu spółki sprawozdanie z sytuacji w różnych zakładach Grupy;
- d) Spółka oraz UNI ustanowią nadzór monitorujący (tzw. Monitoring Watch) w celu zapewnienia wdrożenia niniejszej Umowy Globalnej.

6. Rozpowszechnienie Umowy Globalnej

Spółka rozpowszechni kopie niniejszej Umowy Globalnej w organizacji. UNI zobowiązuje się dystrybuować kopie we wszystkich organizacjach afiliowanych posiadających członków w Spółce.

UNI oraz Spółka zapewniają tłumaczenie Umowy na wszelkie stosowne języki lokalne. Przez to

rozumie się, iż wszystkie strony mają, jeżeli zajdzie taka konieczność, podjąć decyzję o wspólnej informacji o Umowie i jej rozpowszechnianiu.

7. Dostawcy

Spółka nie będzie w sposób świadomy korzystała z producentów lub dostawców, którzy naruszają zasady niniejszej Umowy Globalnej.

8. Zastosowanie

Zasady przedstawione w niniejszej Umowie Globalnej znajdują zastosowanie wobec wszystkich operacji Spółki i jej spółek zależnych bez względu na to, gdzie się znajdują.

9. Okres ważności

9.1 Niniejsza Umowa obowiązuje do czasu odwołania.

9.2 Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia niniejszej Umowy z 6 miesięcznym okresem wypowiedzenia.

Göteborg, 27 stycznia 2009r.

W imieniu UNI Global Union:

W imieniu Grafiska

W imieniu Elanders:

Uwagi wyjaśniające

Konwencje MOP to:

- Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 (Konwencja 87);
- Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949 (Konwencja 98);
- Konwencja dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, 1971 (Konwencja 135);
- Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 (Konwencja 29);
- Konwencja dotycząca zniesienia pracy przymusowej, 1957 (Konwencja 105);
- Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973 (Konwencja 138);
- Konwencja dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci, 1999 (Konwencja 182);
- Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, 1951 (Konwencja 100);
- Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958 (Konwencja 111).