

Globales Abkommen über die Einhaltung und Förderung der Internationalen Arbeitsnormen und der Rechte der Gewerkschaften

zwischen
Elanders (nachfolgend als „das Unternehmen“ bezeichnet)
und
UNI Global Union (nachfolgend als „UNI“ bezeichnet)

1. Präambel:

- 1.1 Das Unternehmen und UNI bekräftigen ihr beiderseitiges Interesse an der Entwicklung und Nachhaltigkeit des Unternehmens sowie an der Aufrechterhaltung guter Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, basierend auf international anerkannten Vereinbarungen über Menschen- und Arbeitsrechte und auf den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung von Sozialmodellen.
- 1.2 Das Unternehmen und UNI verpflichten sich zur Verwirklichung ihrer gemeinsamen Interessen zusammenzuarbeiten, um somit konkrete Vereinbarungen im Bereich würdige Arbeitsbedingungen und Recht auf gewerkschaftliche Organisation abzuschließen, sowie spezielle Verpflichtungen zur aktiven Überwachung der Einhaltung der Normen auf all jenen Märkten einzugehen, in denen das Unternehmen tätig ist. In diesem Zusammenhang verpflichten sich beide Seiten:
- Einen effizienten Weg für einen ständigen Dialog zwischen beiden Vertragspartnern zur Förderung ihrer gemeinsamen Interessen zu finden, und
 - die von den international anerkannten Vereinbarungen über Menschen- und Arbeitsrechte und den Grundsätzen für die nachhaltige Entwicklung von Sozialmodellen abgeleiteten Grundsätze und Werte zu bekräftigen und umzusetzen.
- 1.3 Die Bezeichnung „UNI“ bezieht sich auf UNI Global Union und seine Mitgliedsgewerkschaften; die Bezeichnung „das Unternehmen“ bezieht sich auf Elanders und seine Tochtergesellschaften.

2. Grundrechte:

UNI und das Unternehmen unterstützen die in den Übereinkommen der ILO definierten Grundrechte, insbesondere zur Sicherstellung der Wahrung folgender Grundsätze:

2.1 *Freie Wahl der Beschäftigung*

Verbot von Pflicht- oder Zwangsarbeit (ILO-Übereinkommen 105).

2.2 *Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf*

Allen Arbeitnehmern muss Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit gewährt werden (ILO-Übereinkommen 100 und 111).

2.3 *Verbot von Kinderarbeit*

Es können nur Arbeitnehmer beschäftigt werden, deren Alter über dem für das Ende der Schulpflicht festgelegten Alter liegt (ILO-Übereinkommen 138 und 182).

2.4 *Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen*

- 2.4.1 Alle Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften nach ihrer eigenen Wahl zu gründen und ihnen beizutreten (ILO-Übereinkommen 87) sowie Kollektivverhandlungen zu führen (ILO-Übereinkommen 98).

An jenen Orten, an denen es keine Gewerkschaften gibt, bezieht das Unternehmen eine positive Einstellung bezüglich gewerkschaftlicher Organisationsaktivitäten und verpflichtet sich im Fall einer von einer UNI-Mitgliederorganisation beantragten Anerkennung, diese schnellstmöglich umzusetzen. Die lokalen Geschäftsführungen des Unternehmens verpflichten sich, eine schriftliche Erklärung abzugeben, in der zum Ausdruck kommt, dass im Rahmen der Bestimmungen des zwischen UNI und Elanders abgeschlossenen globalen Abkommens die Arbeitnehmer das Recht haben, ohne Angst vor jeglicher Art von Diskriminierung, mit dem/den Gewerkschaftsvertreter/n zusammenzutreffen, an Versammlungen teilzunehmen und Gewerkschaften beizutreten.

- 2.4.2 Das Unternehmen verpflichtet sich, die Beschäftigung eines Arbeitnehmers keinesfalls davon abhängig zu machen, dass er keiner Gewerkschaft beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austritt (ILO-Übereinkommen 98).

- 2.4.3 Das Unternehmen verpflichtet sich, keinen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder sich an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligt. (ILO-Übereinkommen 98).

- 2.4.4 Das Unternehmen erkennt das Recht der Gewerkschaften auf Vertretung der Arbeitnehmer und auf Führung von Tarifverhandlungen zu den Beschäftigungsbedingungen der von ihnen vertretenen Arbeitnehmern an, d.h.:
- Kollektivverhandlungen (ILO-Übereinkommen 98);
 - Auseinandersetzungen zu Regulierungsverfahren;
 - Verhandlung und Anhörung zu die Arbeitsplätze und Weiterbildung betreffenden Themen, die in den Beteiligungsbereich der Gewerkschaften fallen.

2.5 Zugang zu den Arbeitnehmern

Das Unternehmen respektiert das Recht der UNI-Vertreter auf angemessenen Zugang zu den Arbeitsplätzen, damit sie ihrer Aufgabe der Vertretung der Arbeitnehmer gerecht werden können (ILO-Übereinkommen 135); hierin eingeschlossen sind die elektronischen Kommunikationsmedien.

Den UNI-Vertretern ist unbegleiteter Zugang zu den Betriebsstätten zu gewähren, damit sie mit den Arbeitnehmern zusammentreffen und ihnen die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft erläutern können; hierin ist das Recht auf Verteilung von Material zur Mitgliederwerbung eingeschlossen.

Die Treffen mit den Arbeitnehmern müssen zu einem zwischen beiden Seiten vereinbarten Zeitpunkt, an einem vereinbarten Ort und ohne Unterbrechungen ermöglicht werden. Die Vertragspartner vereinbaren, dass diese Treffen entweder in den Pausen oder vor bzw. nach der

Arbeitszeit abzuhalten sind und es weitgehend vermieden werden sollte, diese während der Arbeitszeit durchzuführen.

2. Arbeitszeit

Das Unternehmen erkennt an, dass die Arbeitszeit mit den entsprechenden Gewerkschaften zu vereinbaren ist. Sie sollte mindestens den Anforderungen der einschlägigen nationalen Gesetzgebung, den auf nationaler Ebene getroffenen Vereinbarungen und den für den jeweiligen Industriezweig zutreffenden Normen entsprechen (ILO-Übereinkommen 1, 47 sowie Empfehlung Nr. 116).

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Unternehmen vereinbart, ein sicheres, gesundes und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen (ILO-Übereinkommen 155). In diesem Zusammenhang sollen gute Praktiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gefördert, die entsprechenden Sicherheitsausrüstungen bereitgestellt und eine angemessene Schulung in diesem Bereich sichergestellt werden. Die angewandten Praktiken müssen den Übereinkommen der ILO, den Normen für Arbeits- und Gesundheitsschutz und den diesbezüglichen Verhaltenskodizes entsprechen.

4. Gegenseitiger Respekt am Arbeitsplatz

Das Unternehmen ist bestrebt, Politiken des gegenseitigen Respekts am Arbeitsplatz umzusetzen.

5. Umsetzung und Überwachung

Dieses Abkommens beinhaltet Mindestrechte der Arbeitnehmer im Unternehmen; Tarifverträge, in denen darüber hinausgehende Rechte für Arbeitnehmer festgelegt sind, bleiben von diesem Abkommen unberührt.

Das Unternehmen und UNI verpflichten sich, einen kontinuierlichen Dialog bezüglich dieses Globalen Abkommens gemäß den folgenden Grundsätzen aufrechtzuerhalten:

- a) Das Unternehmen und UNI suchen gemeinsam eine Lösung für jegliche im Zusammenhang mit der effizienten Umsetzung der Grundsätze dieses Globalen Abkommens entstehende Meinungsverschiedenheiten;
- b) Das Unternehmen und UNI ernennen jeweils eine Kontaktperson;
- c) Das Unternehmen und UNI treffen zusammen, wenn es die Situation erforderlich macht; mindestens wird jedoch ein jährliches Treffen abgehalten. UNI verpflichtet sich, der Unternehmensführung einen Feed-Back-Bericht über die Situation in den verschiedenen Betriebsstätten der Gruppe vorzulegen.

- d) Das Unternehmen und UNI verpflichten sich, Kontrollmechanismen aufzustellen, um die Umsetzung dieses Globalen Abkommens sicherzustellen.

6. Verbreitung des Globalen Abkommens

Das Unternehmen verpflichtet sich, Kopien dieses Globalen Abkommens innerhalb der Unternehmensstruktur zu verteilen. UNI wird ihrerseits allen im Unternehmen vertretenen Mitgliedsgewerkschaften eine Kopie zukommen lassen.

UNI und das Unternehmen verpflichten sich des Weiteren, die Übersetzung dieses Abkommens in alle relevanten Sprachen sicherzustellen. Die Vertragspartner können ggf. gemeinsam dieses Abkommen bekannt geben und darüber informieren.

7. Zulieferer

Das Unternehmen verpflichtet sich, nicht wissentlich auf Lieferfirmen oder Zulieferer zurückzugreifen, die vorsätzlich den Grundsätzen dieses Abkommens zuwiderhandeln.

8. Anwendungsbereich und Vertragsdauer

Die voranstehenden Grundsätze dieser Globalen Vereinbarung finden auf alle Vorgänge und Tätigkeiten des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften, unabhängig seines bzw. ihres jeweiligen Standorts, Anwendung.

9. Gültigkeitsdauer

9.1 Dieses Abkommen ist bis auf weiteres gültig.

9.2 Jeder Vertragspartner ist berechtigt, dieses Abkommen unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten zu beenden.

Zu Göteborg, am 27. Januar 2009

Für UNI Global Union:

Für Grafiska

Für Elanders:

Erläuterungen.

Es handelt sich um folgende Übereinkommen der ILO:

- Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948 (Übereinkommen 87);
- Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Übereinkommen 98);
- Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971 (Übereinkommen 135);
- Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (Übereinkommen 29);
- Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Übereinkommen 105);
- Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973 (Übereinkommen 138);
- Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Übereinkommen 182);

- Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (Übereinkommen 100);
- Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Übereinkommen 111).