



THỎA THUẬN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA TẬP ĐOÀN EDF

25 tháng giêng 2009

THỎA THUẬN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA TẬP ĐOÀN EDF,

Giữa :

EDF, công ty cổ phần tại 22-30, avenue de Wagram 75382 Paris Cedex 08, với đại diện là ông Chủ tịch Tổng Giám đốc,

Và :

Đại diện những người lao động của Tập đoàn, các tổ chức công đoàn quốc gia và quốc tế sau đây :

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Pháp : FNME-CGT, FCE-CFDT, FNEM-FO, CFE-CGC, và CFTC -CMTE ;

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Anh : GMB, Unison, Prospect và Unite Amicus ;

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Hungary : EVDSZ ;

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Ba lan : SOLIDARNOSC ;

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Slovakia : SOZE ;

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại châu Á, đại diện những người lao động, được bầu vào Ủy ban phối hợp châu Á-Thái bình dương (CCAP) :

ICEM (Liên đoàn quốc tế các công đoàn những người lao động trong ngành Hóa chất, Năng lượng, Mỏ và những ngành công nghiệp khác)

ISP (Hiệp hội quốc tế Dịch vụ công cộng)

OIEM (Tổ chức quốc tế Năng lượng và Mỏ)

Điện và năng lượng là những sản phẩm thiết yếu, là điều kiện để phát triển kinh tế và con người. Không thể tiến hành các hoạt động sản xuất, truyền tải, phân phối, kinh doanh điện và năng lượng mà không có ý thức cao về Trách nhiệm xã hội. Việc thực hiện trách nhiệm xã hội đòi hỏi sự tham gia của các công ty và những người lao động trong lĩnh vực này.

Trách nhiệm xã hội nói trên liên quan đến mối quan hệ giữa những công ty của Tập đoàn EDF và những người lao động trong các công ty, nhưng cũng thông qua nghề nghiệp, Trách nhiệm xã hội còn liên quan đến mối quan hệ của chúng ta với khách hàng, với các công ty nhận thầu, các nhà cung cấp dịch vụ hàng hóa, với dân cư, các lãnh thổ và rộng ra hơn, là với toàn xã hội. Bản Thỏa thuận quan tâm tới những chiều kích khác nhau của trách nhiệm xã hội, và trách nhiệm này cũng liên quan đến nhiều tác nhân khác mà Tập đoàn EDF cần duy trì đối thoại (như các định chế, tổ chức chính phủ và phi chính phủ...).

Trong bối cảnh mở cửa các thị trường điện và năng lượng khắp nơi trên thế giới và cạnh tranh ngày càng mạnh mẽ, tất cả các công ty của Tập đoàn EDF, thông qua việc thiết lập một mô hình tăng trưởng sinh lợi và bền vững, phải tìm cách nâng cao sức cạnh tranh, hiệu quả kinh tế, xã hội và môi trường.

Mô hình thành tích của Tập đoàn EDF dựa trên thành tích kinh tế và tài chính, vào việc làm tốt nghề nghiệp, và thực hiện tốt trách nhiệm về mặt xã hội, môi trường. Được xây dựng trên ba trụ cột này, tham vọng của Tập đoàn là trở thành một trong những mẫu hình tham khảo quốc tế trong lĩnh vực phát triển bền vững.

Tập đoàn EDF muốn khẳng định các giá trị của mình trong cạnh tranh kinh tế toàn cầu : đó là sự tôn trọng con người, có trách nhiệm về môi trường, tìm kiếm thành tích, cam kết thực hiện đoàn kết và đòi hỏi tính liêm chính. Với các giá trị cùng nhau chia sẻ này, Tập đoàn muốn tôn luyện bản sắc, văn hóa và phong cách đạo đức của Tập đoàn.

Tập đoàn EDF tạo nên sức mạnh của mình nhờ có sự đa dạng về văn hóa của mỗi ngành nghề và công ty, chúng bổ xung cho nhau và cho phép kết hợp các bản sắc riêng biệt để tạo thành một bản sắc của Tập đoàn. Mỗi thực thể đóng góp cho Tập đoàn; sự phong phú này cải thiện nâng cao vị trí của Tập đoàn.

Đối thoại xã hội giữa một bên là những đại diện nhân sự, các tổ chức công đoàn và bên kia là ban quản trị, phải góp phần vào việc khẳng định trách nhiệm xã hội của Tập đoàn. Đối với Tập đoàn EDF, đối thoại xã hội đã luôn luôn là một trong những yếu tố của thành công. Chúng ta muốn đối thoại xã hội góp phần vào việc xây dựng bản sắc của Tập đoàn.

Tiếp nối bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn EDF đã chấm dứt ngày 24 tháng giêng năm 2009, khi ký bản Thỏa thuận này, các bên ký kết chấp thuận tăng cường sự tham gia của các ban lãnh đạo và toàn thể nhân viên vào những hoạt động trong lĩnh vực trách nhiệm xã hội của Tập đoàn và bảo đảm tính khả tín của những hoạt động này thông qua quá trình theo dõi liên tục và kiểm tra việc tôn trọng các cam kết.

Các bên ký kết cho rằng bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn EDF, kết quả vòng đàm phán trên phạm vi quốc tế, với sự tham gia của toàn bộ các công ty do Tập đoàn EDF kiểm soát và kết hợp với các tổ chức công đoàn quốc tế, là một cơ hội củng cố cam kết tập thể của Tập đoàn EDF trong lĩnh vực phát triển bền vững, đồng thời cũng góp phần thúc đẩy những tiến bộ về đối thoại xã hội trên phạm vi đa quốc gia.

Bản Thỏa thuận muốn thể hiện tinh thần tự nguyện cam kết tôn trọng các nguyên tắc phổ quát trong toàn bộ các công ty của Tập đoàn và tính thực tế khi thực hiện các nguyên tắc đã được thông qua, qua việc tôn trọng các khác biệt về văn hoá, xã hội và kinh tế.

Trong sự tôn trọng các luật lệ và quy định sở tại, các công ty của Tập đoàn EDF sẽ cố gắng có những vận dụng tốt nhất trong số những doanh nghiệp có cùng lĩnh vực hoạt động tại nước đó.

Xuất phát từ những nguyên tắc và cam kết mang tính phổ quát đối toàn bộ Tập đoàn EDF, mỗi công ty sẽ phải xác định cách thức triển khai và thực hiện, trong tinh thần tôn trọng nguyên tắc phụ trợ bổ xung (có nghĩa là tùy theo những đặc điểm kinh tế, văn hóa, nghề nghiệp hay quy định của nước sở tại).

I – PHẠM VI ÁP DỤNG BẢN THỎA THUẬN

Bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn EDF có thiên hướng trở thành nền tảng chung cho các công ty mà EDF nắm quyền kiểm soát trực tiếp.

Do từ nay, các thể thức theo dõi bản Thỏa thuận được chính thức định hình, bản Thỏa thuận này được áp dụng tại EDF SA cũng như tại các công ty nằm trong danh sách ở phụ lục 1, ngay từ ngày bản Thỏa thuận có hiệu lực.

Sau thời điểm này, bản Thỏa thuận sẽ có khuynh hướng được áp dụng đối với các công ty có hơn 50 người lao động mà EDF SA nắm quyền kiểm soát trực tiếp, (có nghĩa là tại những công ty mà EDF SA nắm giữ đa số vốn hoặc có đa số phiếu bầu tính theo lượng cổ phiếu phát hành) cũng như tại các công ty có hơn 50 người lao động mà EDF SA nắm giữ trực tiếp hoặc gián tiếp ít nhất 45% số vốn.

Việc áp dụng thực sự bản Thỏa thuận này đối với các công ty nói đến ở đoạn trên phụ thuộc vào việc các công ty đó tham gia một cách rõ ràng vào bản Thỏa thuận, được thể hiện qua việc ký kết một thỏa ước gia nhập theo mẫu ghi trong phụ lục 2. Ngoài ra, đối với những công ty có hơn 50 người lao động mà EDF SA nắm giữ trực tiếp hoặc gián tiếp khoảng từ 45 đến 50% số vốn, thì hiệu lực của thỏa ước gia nhập bản Thỏa thuận này đòi hỏi phải có chữ ký của đại diện ban lãnh đạo EDF SA.

Việc ký kết thỏa ước gia nhập có thể được thực hiện vào bất kỳ thời điểm nào trong thời gian bản Thỏa thuận này có hiệu lực và đồng nghĩa với việc chấp nhận các điều khoản của Thỏa thuận này.

Thỏa ước gia nhập có hiệu lực cũng đồng nghĩa với việc EDF SA và toàn bộ các công ty đã ký bản Thỏa thuận này chấp nhận sự gia nhập nói trên.

Khi một công ty không còn đáp ứng các tiêu chuẩn được xác định ở trên, thì ngay lập tức bản Thỏa thuận này không còn được áp dụng đối với công ty đó nữa.

Các công ty được nêu trong danh sách ở phụ lục 1, cũng như những công ty sẽ thực sự gia nhập bản Thỏa thuận này, sau đây sẽ gọi là « những Công ty của Tập đoàn », « Tập đoàn EDF » hoặc « Tập đoàn ».

Tại các công ty mà EDF SA có một ảnh hưởng đáng kể nhưng không nắm quyền kiểm soát trực tiếp, cũng như tại các công ty có dưới 50 người lao động mà EDF nắm quyền kiểm soát trực tiếp, các bên ký kết cam kết quảng bá bản Thỏa thuận để cho các công ty này chấp nhận và cho áp dụng một cách tốt nhất các điều khoản của Thỏa thuận.

Các công ty của Tập đoàn EDF cam kết tôn trọng nghiêm chỉnh các luật lệ quốc gia và địa phương cũng như các thỏa thuận tập thể khác, đặc biệt là khi những văn bản này lại bao hàm những nghĩa vụ rộng lớn hơn các nghĩa vụ được quy định trong bản Thỏa thuận này.

II – CÁC CHUẨN MỰC PHỔ QUÁT TÔN TRỌNG NHÂN QUYỀN

Điều 1 : Tôn trọng nhân quyền. Các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (OIT)

Tập đoàn EDF tự chấp nhận tôn trọng các cam kết quốc tế bảo hộ và bảo vệ các quyền con người của Liên Hiệp Quốc: **Tuyên ngôn phổ quát về nhân quyền năm 1948** ; **Tuyên ngôn về việc xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối với phụ nữ năm 1967**, cũng như **Tuyên ngôn về các quyền của trẻ em năm 1959**.

Tập đoàn cũng dựa vào các **Nguyên tắc chỉ đạo của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế, OCDE, nhằm vào các công ty đa quốc gia**, được thông qua ngày 27 tháng 6 năm 2000.

Tập đoàn khẳng định lại sự chấp thuận tuân thủ **10 nguyên tắc của Điều ước Toàn cầu (Global Compact)** của Liên Hiệp Quốc, tháng 7 năm 2000 (nguyên tắc thứ 10 được thông qua vào tháng 6 năm 2004). Tập đoàn cam kết, cùng với các bên ký kết, quảng bá những nguyên tắc này đối với các nhà cung ứng dịch vụ hàng hóa.

Tập đoàn cam kết tôn trọng và buộc những công ty này tuân thủ các **Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế OIT**, tại tất cả những công ty đặt dưới sự kiểm soát của Tập đoàn.

Bảo đảm quyền tự do công đoàn và các nguyên tắc đàm phán tập thể :

Công ước 87 về quyền tự do công đoàn và bảo vệ quyền công đoàn, 1948

Công ước 98 về quyền tổ chức và đàm phán tập thể, 1949

Xoá bỏ sử dụng lao động cưỡng bức và bắt buộc :

Công ước 29 về lao động cưỡng bức, 1930

Công ước 105 về xoá bỏ lao động cưỡng bức, 1957

Cấm lao động và bóc lột trẻ em :

Công ước 138 về tuổi tối thiểu để làm việc, 1973

Công ước 182 về những hình thức lao động tồi tệ đối với trẻ em, 1999

Đấu tranh chống các phân biệt :

Công ước 100 về bình đẳng thù lao, 1951

Công ước 111 liên quan đến phân biệt (lao động và ngành nghề), 1958

Cam kết này của Tập đoàn vẫn được tôn trọng tại những quốc gia chưa phê chuẩn các công ước nêu trên.

Tập đoàn cũng có cam kết tương tự đối với công ước 135 năm 1971, liên quan đến các đại diện những người lao động, trong chừng mực mà luật pháp quốc gia không áp đặt những điều khoản trái ngược.

Tại các nước không phê chuẩn những công ước này, tùy thuộc vào hoàn cảnh tại chỗ, các bên ký kết Thoả thuận sẽ có thể quảng bá những văn bản này đối với các tổ chức nghiệp đoàn và các cơ quan có thẩm quyền địa phương, bằng cách đề cao kinh nghiệm áp dụng những văn bản này trong các công ty của Tập đoàn EDF.

III – CÁC CAM KẾT VÀ PHƯƠNG HƯỚNG CHUNG VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI, TRONG LĨNH VỰC XÃ HỘI VÀ MÔI TRƯỜNG

3-1- TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 2 : Sức khỏe và an toàn lao động

1- Tập đoàn EDF đặt vấn đề sức khỏe và an toàn của người lao động của Tập đoàn là **một ưu tiên**. Các điều kiện làm việc tốt, chú trọng tới các yếu tố con người, là các mục tiêu thường trực, cũng tương tự như mối quan tâm về thành tích kinh tế, tôn trọng môi trường và sự hài lòng của khách hàng.

Các bên ký kết cho rằng vấn đề sức khỏe và an toàn của người lao động trong các xí nghiệp nhận thầu cũng quan trọng như đối với những người lao động của Tập đoàn. Các vấn đề này được đề cập tại điều 8.

2- Các công ty của Tập đoàn EDF phải tạo ra một **khung khổ làm việc thuận lợi cho việc bảo đảm an toàn và sức khỏe về thể xác và tinh thần** của mọi tầng lớp nhân viên, bất kể công việc và những rủi ro mà họ phải đương đầu, trong sự tôn trọng luật pháp của nước sở tại ;

Nhằm hướng tới các tiến bộ, những kết quả trong lĩnh vực sức khỏe và an toàn sẽ được đánh giá thông qua các chỉ số thích hợp và sẽ được thông báo cho các đại diện những người lao động.

3- Tập đoàn đặc biệt coi trọng **đào tạo về an toàn**. Trong mỗi công ty của Tập đoàn phải có những chương trình đào tạo.

Những **người lao động** phải được trang bị các thiết bị an toàn phù hợp với công việc của họ và phải được thông báo về những quy định và trách nhiệm đối với an toàn của chính họ, cho phép **cá nhân mỗi người lao động trở thành tác nhân** đối với chính sức khỏe/an toàn của họ cũng như đối với sức khỏe/an toàn của các đồng nghiệp.

4- Mặt khác, các công ty của Tập đoàn EDF sẽ bảo đảm là ngay từ lúc thiết kế, **các dự án đầu tư** không có nguy cơ gây tổn hại đến sức khỏe và an toàn của các nhân viên và dân cư trong khu vực lân cận.

5- Các hoạt động **phòng ngừa những rủi ro nghề nghiệp**, và đặc biệt là những tai nạn do điện và những tai nạn giao thông, sẽ được triển khai.

6- Mặt khác, do quan tâm đến môi trường xã hội của mình, các công ty của Tập đoàn và những người lao động của các xí nghiệp này được kêu gọi tiến hành và tham gia vào **các hoạt động nâng cao nhận thức thúc đẩy những dự án lớn trong lĩnh vực y tế công cộng và phòng ngừa những thói quen nghiện hút**.

7- Tại những nơi không có đối thoại xã hội về các vấn đề sức khỏe-an toàn của nhân viên, thì sẽ có một cuộc thảo luận giữa ban quản trị và các đại diện những người lao động của công ty đó nhằm tìm kiếm thể thức tổ chức phù hợp nhất để tiến hành **đối thoại thường xuyên**. Các đối tác xã hội sẽ được tiếp cận những thông tin có sẵn và cần thiết cho cuộc đối thoại này.

Các tổ chức công đoàn và đại diện những người lao động ký kết Thỏa thuận sẽ đóng góp vào việc **quảng bá những hoạt động phối hợp trong lĩnh vực sức khỏe-an toàn**, đặc biệt

là những hoạt động phòng ngừa các rủi ro, đối với tất cả các thành viên của mình và tất cả những người lao động trong công ty.

8- Tập đoàn EDF sẽ phân tích các hoạt động hướng tới việc **xác nhận** các chuẩn mực về sức khỏe-an toàn có thể liên quan đến các công ty của Tập đoàn.

Điều 3 : **Khả năng thích ứng của người lao động trong quá trình công tác : đào tạo, luân chuyển**

1- Tập đoàn EDF muốn thừa nhận và tạo thuận lợi cho khả năng **những người lao động của Tập đoàn có được và duy trì những năng lực cần thiết để tìm được hoặc giữ được việc làm.**

Để làm việc này, các công ty của Tập đoàn sẽ cố gắng cho phép những người lao động của mình, trong suốt quá trình làm việc của họ và bất kể họ thuộc loại nhân viên nào, được tiếp cận với những phương tiện phù hợp :

- hội nhập những người lao động mới,
- thông tin về tiến trình phát triển nghề nghiệp và tổ chức của họ cũng như về các công việc sẵn có ;
- đào tạo tại chức để chuẩn bị cho họ bước vào những nghề mới và sử dụng các công nghệ mới ;
- phát triển năng lực nghề nghiệp và tiềm năng phát triển, theo hướng vươn tới các tiến bộ và đào tạo thường xuyên.

2- Khi có nhu cầu luân chuyển người lao động vì lý do biến đổi môi trường bên trong hoặc bên ngoài xí nghiệp, các phương pháp ưu tiên cho việc **giúp đỡ thích ứng và hỗ trợ cho sự thay đổi** cần phải được tìm kiếm ở cấp độ tốt và dự tính trước sớm nhất có thể, đặc biệt là thông qua các phương tiện đào tạo và thông tin phù hợp.

Khi bản thân người lao động muốn luân chuyển công tác, mỗi công ty của Tập đoàn cam kết hỗ trợ các vận động của họ theo hướng đó, đồng thời có chú trọng tới năng lực và khả năng của đương sự cũng như các nhu cầu và ràng buộc của công ty. Sự luân chuyển này cho phép người lao động **có thêm một kinh nghiệm mới trong cuộc sống và quá trình công tác.**

3- Sự luân chuyển công tác trên phạm vi quốc tế giữa các công ty khác nhau của Tập đoàn EDF cần phải được khuyến khích. Khi sự thay đổi công tác trên phạm vi quốc tế là nhằm đáp ứng các nhu cầu do Tập đoàn đề xướng, thì sự luân chuyển này nằm trong khuôn khổ một mô hình tham khảo đối chiếu của Tập đoàn. Trong khuôn khổ này, sự trợ giúp luân chuyển việc làm trên phạm vi quốc tế (GEO) cho phép những người lao động trình bày rõ dự án nghề nghiệp và mong muốn luân chuyển của họ.

Điều 4 : **Bảo hiểm xã hội, nhất là trong lĩnh vực nghỉ sinh con, bảo hiểm các tai nạn lao động, bệnh tật và hưu trí.**

Các công ty của Tập đoàn EDF hiểu rõ lời kêu gọi của Tổ chức lao động quốc tế, OIT, đối với các công ty đa quốc gia để các công ty này góp phần cải thiện tình cảnh những người lao động¹. EDF SA cam kết thực hiện dần dần các chính sách trong thẩm quyền của mình để mỗi người lao động trong các công ty mà EDF SA kiểm soát được hưởng các **chế độ**

¹ Theo ước tính của OIT, hơn một nửa dân số trên hành tinh này không hề có một bảo hiểm xã hội nào cả và chỉ 20% là có được bảo hiểm xã hội thoả đáng

bảo hiểm xã hội, cho phép họ có các bảo đảm và bảo hiểm khi về hưu trong tương lai và bảo đảm phẩm cách về thể xác và tinh thần trong trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh tật hoặc sinh nở.

Điều 5 : Đấu tranh chống các phân biệt đối xử

1- Tập đoàn EDF cam kết **đấu tranh chống mọi hình thức phân biệt đối xử** và khẳng định quyết tâm của Tập đoàn **tôn trọng sự đa dạng và phát triển sự bình đẳng về cơ hội**.

Chiều theo các điều khoản của Công ước 111 của Tổ chức lao động quốc tế, phân biệt đối xử được hiểu là « mọi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, nguồn gốc dân tộc hay nguồn gốc xã hội, với hậu quả là phá hủy hoặc làm tổn hại sự bình đẳng về cơ hội hoặc bình đẳng đối xử trong lĩnh vực việc làm hoặc nghề nghiệp ». Các bên ký kết cũng mong muốn đấu tranh chống phân biệt đối xử liên quan đến thiên hướng giới tính.

Do vậy, các bên ký kết Thỏa thuận này sẽ tiến hành mọi hoạt động trong thẩm quyền của mình nhằm **xoá bỏ những điều khoản phân biệt đối xử trong các văn bản hiện hành**, như các phân biệt đối xử hạn chế tuyển dụng.

2- Gắn bó với việc tôn trọng nhân phẩm, Tập đoàn EDF đặc biệt chú ý cảnh giác trên ba lĩnh vực sau đây :

- **Bình đẳng về nghề nghiệp giữa nam và nữ.** Trên cơ sở tình hình tại chỗ, các công ty của Tập đoàn EDF sẽ tự nguyện tiến hành các hoạt động để bảo đảm không có phân biệt đối xử trong quá trình công tác, trong việc thăng tiến vào những chức vụ lãnh đạo và về mức độ đãi ngộ khi làm công việc giống nhau.
- **Hội nhập những người lao động trong tình cảnh tàn tật.** Tập đoàn sẽ đặc biệt chú ý phát triển một chính sách tiếp nhận những người lao động trong tình cảnh tàn tật, với một chủ trương tuyển dụng cũng như với những hành động cụ thể giúp đỡ hội nhập và hỗ trợ trong quá trình công tác (sắp xếp lại nơi làm việc và công sở, lưu ý các nhóm công tác, theo dõi diễn tiến nghề nghiệp...); trong trường hợp tình trạng tàn tật xảy ra bất ngờ hoặc biến đổi, cần phải tìm kiếm các giải pháp thích hợp nhất như sắp xếp lại chỗ làm hoặc công việc.
- **Nguồn gốc** (sắc tộc, dân tộc, văn hoá, tôn giáo, gia đình, miền vùng...) trong mọi trường hợp không được coi là lý do để từ chối tuyển dụng. Cũng tương tự như vậy, không một loại công việc nào được coi là giành riêng hoặc cấm đoán đối với một người lao động vì lý do nguồn gốc của đương sự. Điều này không cấm cản những nỗ lực nhằm phát triển sự đa dạng hoá trong các nhóm làm việc.

3- Tập đoàn EDF sẽ tôn trọng **hoạt động công đoàn** của những người lao động trong Tập đoàn và đặc biệt sẽ bảo vệ chống lại mọi hành vi phân biệt vi phạm quyền tự do công đoàn. Do vậy, việc theo dõi tiến trình phát triển nghề nghiệp của những người thực hiện các trách nhiệm công đoàn hoặc đại diện cho những người lao động sẽ được chú ý.

4- Tập đoàn EDF tính tới một thực tế là vốn quý của một tập thể trong lao động dựa trên sự **đa dạng** của tập thể đó và do vậy cần phải bảo vệ và phát huy. Trong tinh thần tôn trọng các luật lệ được áp dụng, sự đa dạng này cần phải được khuyến khích ở mọi cấp độ trong các công ty của Tập đoàn, sao cho thành phần xã hội này ngày càng tiến tới sự tương đồng với thành phần xã hội dân sự, tại các nơi mà những công ty hoạt động.

Điều 6 : Dự ứng và hỗ trợ xã hội trong các kế hoạch tái cơ cấu công nghiệp

Về dự ứng và hỗ trợ xã hội trong các kế hoạch tái cơ cấu công nghiệp, EDF đã có những **nguyên tắc** được ghi trong tài liệu « Chính sách của Tập đoàn EDF về dự ứng và hỗ trợ xã hội trong các kế hoạch tái cơ cấu công nghiệp »; tài liệu này đã được đưa ra tham khảo Ủy ban Doanh nghiệp châu Âu vào tháng 5 năm 2003.

Tập đoàn sẽ đặc biệt nhắm tới, việc áp dụng các nguyên tắc chính sau đây của chính sách này tại các công ty nằm trong phạm vi áp dụng của bản Thỏa thuận :

- Nguyên tắc **dự ứng** bằng cách :

- Tính tới các hậu quả về mặt xã hội của những quyết định chiến lược (lựa chọn đầu tư, sáp nhập-sở hữu thêm công ty mới, tái cơ cấu, chuyển nhượng)
- Tiến hành các hoạt động giúp người lao động chuẩn bị và tạo thuận lợi cho các biến chuyển cần thiết càng sớm càng tốt trước khi các quyết định được đưa ra.

- Nguyên tắc **đối thoại xã hội với các công đoàn và đại diện những người lao động** thông qua việc cung cấp thông tin và đối thoại về những thách thức kinh tế, hậu quả của các quyết định và việc điều chỉnh tốt các biện pháp hỗ trợ cho mỗi cá nhân và tập thể, cũng như việc theo dõi áp dụng các biện pháp này.

- Nguyên tắc **trách nhiệm đối với người lao động và đối với các hoạt động kinh tế địa phương**, nhằm hạn chế những hậu quả về mặt xã hội đối với những người lao động liên đới và những hậu quả đối với sự cân bằng kinh tế của các lãnh thổ có liên quan. Do vậy, các biện pháp nhằm tránh hoặc hạn chế, càng nhiều càng tốt, sa thải tập thể bắt buộc, sẽ cần phải được xem xét một cách kỹ lưỡng (các biện pháp luân chuyển bên trong Tập đoàn, chuyển đổi nghề v.v.).

Trong trường hợp sa thải tập thể bắt buộc không thể tránh được, thì cần phải tìm kiếm các biện pháp bảo đảm thu nhập cao hơn là mức thu nhập tối thiểu theo quy định của luật pháp nước sở tại. Trong trường hợp mất việc làm, một chương trình hỗ trợ cụ thể đối với những người lao động có liên quan sẽ có thể được đề xuất nhằm tạo thuận lợi cho họ tìm kiếm việc làm mới (tư vấn hướng dẫn tìm việc, nhóm giúp đỡ chuyển đổi nghề nghiệp, đào tạo...)

Một cách chung nhất, EDF cam kết là những biện pháp hỗ trợ về mặt xã hội được triển khai trong các công ty của Tập đoàn nằm trong số những biện pháp tốt nhất được áp dụng trong các xí nghiệp lớn có cùng lĩnh vực hoạt động, ở nước liên quan.

Điều 7 : Hệ thống chia lãi cho người lao động theo kết quả hoạt động của xí nghiệp

Lao động của các nhân viên, nam cũng như nữ, thuộc Tập đoàn EDF là cơ sở của các thành tích của EDF. Đó là lý do mà Tập đoàn cho rằng tiến bộ xã hội cần phải đi song song với tiến bộ kinh tế và những người lao động phải được hưởng những kết quả hoạt động của xí nghiệp, thành quả những nỗ lực của họ.

Ngoài lương cơ bản được trả cho từng người lao động, các bên ký kết nhắm tới việc hệ thống chia lãi theo **kết quả hoạt động của xí nghiệp**, khoản thu nhập bổ xung này có nhiều hình thức khác nhau (thường cá nhân, chia lãi, chia lợi nhuận, bổ xung tài chính cho quỹ tiết

kiệm của người lao động hoặc các quỹ hưu bổng v.v.) được thực hiện trong mỗi công ty thuộc Tập đoàn.

Trong khuôn khổ này, mỗi xí nghiệp của Tập đoàn EDF tự xác định chính sách phân chia lãi theo thành tích cá nhân và tập thể, trên cơ sở các điều kiện xã hội, kinh tế và pháp luật phù hợp với từng xí nghiệp.

3-2- QUAN HỆ VỚI CÁC CÔNG TY NHẬN THẦU

Điều 8 : Quan hệ với những công ty nhận thầu trong việc tôn trọng luật pháp, sức khỏe-an toàn, cư xử có đạo đức với khách hàng và tôn trọng môi trường

1- Các công ty của EDF phải thường xuyên bảo đảm là các xí nghiệp nhận thầu mà họ có quan hệ, thực thi **công việc có chất lượng trong tinh thần tôn trọng luật pháp và những chuẩn mực quốc tế hiện hành** (ví dụ liên quan đến việc cấm sử dụng lao động trẻ em). Các công ty của EDF cố gắng cho phép những xí nghiệp nhận thầu và người lao động của những xí nghiệp này, hoạt động trong những điều kiện làm việc và y tế-an toàn tốt nhất so với các doanh nghiệp trong cùng lĩnh vực hoạt động và tại quốc gia liên quan.

Các yêu cầu của Tập đoàn sẽ đặc biệt nhắm vào các vấn đề sau đây :

- **tôn trọng luật pháp,**
- **sức khỏe và an toàn của người lao động,**
- **cư xử có đạo đức với khách hàng,** đặc biệt là tôn trọng con người và đức tính liêm chính,
- **tôn trọng môi trường.**

2- Đối với những xí nghiệp nhận thầu, các công ty của Tập đoàn sẽ thực hiện **những quy trình thích hợp trong việc lựa chọn và đánh giá,** đáp ứng các yêu cầu nói trên của Tập đoàn.

3- Các yêu cầu này sẽ được thông báo cho các xí nghiệp nhận thầu. Mọi vi phạm nghiêm trọng và không được sửa chữa, sau khi đã có lưu ý nhắc nhở, về luật pháp, về những quy định liên quan đến sức khỏe-an toàn của người lao động, về những nguyên tắc trong quan hệ với khách hàng, và về những luật lệ hiện hành trong lĩnh vực môi trường, sẽ dẫn đến việc **chấm dứt quan hệ với xí nghiệp nhận thầu,** trong tinh thần tôn trọng các nghĩa vụ đã ký kết

4- Đặc biệt liên quan đến vấn đề an toàn của người lao động trong các xí nghiệp nhận thầu, các xí nghiệp này sẽ được yêu cầu làm bản báo cáo về **những tai nạn lao động** đã xảy ra trong khuôn khổ thực hiện các hoạt động được giao thầu.

5- Xí nghiệp nhận thầu nếu **ký hợp đồng chuyển giao công việc cho bất kể một xí nghiệp nhận thầu nào khác,** thì vẫn phải tôn trọng những yêu cầu mà Tập đoàn EDF đã đề ra lúc giao thầu.

3-3- BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG, VÀ ĐẶC BIỆT LÀ ĐẤU TRANH CHỐNG THAY ĐỔI KHÍ HẬU, TÔN TRỌNG ĐA DẠNG SINH HỌC, VÀ QUẢNG BÁ SỬ HỮU HIỆU NĂNG LƯỢNG

Điều 9 : An toàn môi trường các cơ sở, thiết bị và quy trình.

Tập đoàn EDF có những cơ sở và thiết bị mà các mối nguy hiểm tiềm tàng của chúng cần phải được thông báo cho dân cư sở tại biết, thông qua việc cung cấp thông tin và hệ thống tín hiệu thích hợp.

Trong khuôn khổ hoạt động công nghiệp của mình, tập đoàn EDF sử dụng hoặc làm nảy sinh những chất liệu hoặc thải ra những chất khí có thể gây ra những rủi ro gây hại nghiêm trọng cho con người hoặc cho môi trường thiên nhiên.

Trước thực tế này, các công ty của Tập đoàn EDF cam kết :

- Một mặt, thực hiện chính sách **phòng chống và giảm thiểu** những rủi ro đã biết trước và đã được xác định.
Trong trường hợp không thể thay được ngay trước mắt những sản phẩm mà tính nguy hiểm của chúng đã được xác định, bằng các sản phẩm khác, các công ty của Tập đoàn EDF sẽ đưa ra tất cả các biện pháp để giảm thiểu càng nhiều càng tốt việc sử dụng các sản phẩm nói trên, thực hiện các hành động tăng cường bảo vệ an toàn cần thiết và chú ý đến việc khoanh vùng cách ly các chất liệu này trong suốt quy trình sử dụng chúng.
Mặt khác, Tập đoàn EDF sẽ đề xuất hoặc sẽ tham gia vào các chương trình khoa học để tìm kiếm những **chất liệu thay thế**, trong trung hạn.
- Mặt khác, thực hiện một **chính sách đề phòng** thể hiện rõ thái độ tự giác dự phóng và theo dõi các bước tiến trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ đối với những vấn đề rủi ro có liên quan đến hoạt động của các công ty thuộc Tập đoàn EDF.

Điều 10 : Hành động gương mẫu của các công ty và người lao động thuộc Tập đoàn EDF trong lĩnh vực môi trường, đặc biệt là chống thay đổi khí hậu và bảo toàn đa dạng sinh học

1- Là nhà sản xuất năng lượng có trách nhiệm, Tập đoàn EDF thực hiện một chính sách tích cực trong lĩnh vực bảo vệ môi trường.

Các công ty của Tập đoàn EDF tiến hành các hoạt động theo hướng cải thiện thường xuyên những tác động đối với môi trường, có đối chiếu với **chứng chỉ ISO 14001** của Tập đoàn, với sự tham gia và vận động của toàn bộ ban quản trị và các nhân viên liên quan.

Chủ trương này bao gồm việc **vận động nâng cao nhận thức của những người lao động về các chuẩn mực môi trường** có thể được áp dụng.

2- EDF đóng góp vào cuộc đấu tranh chống thay đổi khí hậu, bảo toàn đa dạng sinh học và vào việc phát triển các loại **năng lượng tái sinh**. Tập đoàn nhắm tới việc vẫn là nhà sản xuất năng lượng thải khí CO₂ ít nhất trong số các nhà sản xuất năng lượng châu Âu, đặc biệt là giảm khí thải của các công cụ công nghiệp và nhất là của các công cụ sản xuất. Tập đoàn EDF đưa các hoạt động sản xuất năng lượng tái sinh vào trong khu vực sản xuất của Tập đoàn, hoặc khuyến khích các giải pháp để cho các cơ sở địa phương thực hiện, tại những nơi mà các giải pháp kỹ thuật và các điều kiện kinh tế cho phép.

3- Trong mỗi công ty của Tập đoàn, các bên ký kết cam kết sẽ thúc đẩy các hoạt động khuyến khích những **hành vi gương mẫu của công ty và những người lao động** trong lĩnh vực tôn trọng môi trường (đặc biệt trong cuộc đấu tranh chống thay đổi khí hậu và bảo toàn đa dạng sinh học.)

4- Các công ty thuộc Tập đoàn, tùy theo hoạt động chính của mình, hàng năm sẽ cho biết những hành động được tiến hành trong khuôn khổ điều khoản này.

Điều 11 : Quảng bá việc sử dụng tiết kiệm-hữu hiệu năng lượng đối với khách hàng và ở bên trong các công ty thuộc Tập đoàn

1- Ý thức được trách nhiệm của nhà sản xuất năng lượng chính, đặc biệt là trong cuộc đấu tranh chống hiện tượng thay đổi khí hậu, Tập đoàn EDF đưa việc nghiên cứu sử dụng tiết kiệm-hữu hiệu năng lượng vào trong các mối quan tâm của Tập đoàn về phát triển bền vững : giảm đồng thời mức tiêu thụ năng lượng và mức thải khí CO₂
Tập đoàn phát triển một chính sách tích cực để hỗ trợ việc **quảng bá sử dụng tiết kiệm-hữu hiệu năng lượng** đối với tất cả các khách hàng : tư vấn, quảng bá những cách sử dụng tiết kiệm-hữu hiệu...

Cuối cùng, Tập đoàn thông báo, tư vấn khách hàng để giúp họ quản lý tốt nhất việc tiêu dùng năng lượng, thải khí CO₂, và làm chủ khoản chi tiêu về năng lượng. Tập đoàn sẽ đặc biệt chú ý tới những khách hàng ở trong tình cảnh kinh tế khó khăn.

2- Các bên ký kết khuyến khích các công ty và những nhân viên thuộc Tập đoàn EDF có những **hành vi gương mẫu**, bằng cách quảng bá cho cách thức sử dụng tiết kiệm-hữu hiệu năng lượng, đặc biệt là tại những nơi làm việc.

3-4- TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI XÃ HỘI CỦA TẬP ĐOÀN

Điều 12 : Các hoạt động hướng tới những khách hàng có hoàn cảnh dễ bị tổn thương

1- Đảm trách việc phân phối và cung cấp điện cho những khách hàng là các hộ gia đình, các công ty của Tập đoàn EDF phải đương đầu, ở các mức độ nghiêm trọng khác nhau, với những khách hàng trong tình cảnh bấp bênh về kinh tế hoặc nghèo khó, đương đầu với những hiện tượng khó khăn hoặc không có khả năng trả tiền điện và đôi khi là các hiện tượng đấu điện bất hợp pháp.

Chỉ với sáng kiến riêng và tự gánh chịu một mình, Tập đoàn EDF không thể có được một giải pháp cho các vấn đề trên, nhưng với tư cách là nhà sản xuất năng lượng có trách nhiệm về mặt xã hội, Tập đoàn **tiến hành các hoạt động** khắp nơi mà Tập đoàn có mặt, **cùng với các đối tác xác đáng** – như các tổ chức chính phủ và phi chính phủ - và Tập đoàn **chủ động tìm kiếm những giải pháp thích hợp**.

Khi thừa nhận rằng không thể có một giải pháp duy nhất cho các nhu cầu đa dạng của những khách hàng nghèo khó hoặc dễ bị tổn thương, Tập đoàn EDF sẽ phải tiến hành **trao đổi kinh nghiệm và thực tế công tác** bên trong Tập đoàn, nhằm đạt được những tiến bộ. Các công việc nói trên sẽ được thông báo cho các bên ký kết Thỏa thuận.

2- Một nỗ lực đặc biệt sẽ được tiến hành nhằm hiểu biết rõ hơn hoàn cảnh mà các khách hàng nghèo khó đã phải trải qua, đưa ra **tư vấn phù hợp** giúp cho họ dễ dàng làm chủ được các khoản chi tiêu về năng lượng cũng như sử dụng năng lượng một cách hợp lý. Việc đào tạo các nhân viên tiếp xúc với loại khách hàng này sẽ giúp thực hiện mục tiêu nói trên.

3- Các bên ký kết cũng sẽ vận động các cơ quan có thẩm quyền tại mỗi quốc gia nhằm tìm kiếm các biện pháp giải quyết cơ bản, bao gồm cả vấn đề thuế điện tính theo kW giờ hoặc việc cung cấp điện ở mức tối thiểu cần thiết cho những khách hàng nghèo khó nhất.

Điều 13 : Giúp đỡ hội nhập những người trong tình cảnh tàn tật

1- Mỗi công ty trong Tập đoàn EDF phải có một kế hoạch hành động bao gồm các mục tiêu cụ thể nhằm **hỗ trợ hội nhập cho những người trong tình cảnh tàn tật**, bằng cách nỗ lực giải quyết các vấn đề giúp cho người tàn tật dễ dàng tiếp cận với nơi làm việc và dịch vụ, đồng thời tăng cường quan hệ đối tác với những tác nhân chuyên trách về lĩnh vực này trong xã hội dân sự.

Để làm việc này, mỗi công ty sẽ chỉ định một cộng tác viên, hoạt động dưới quyền ban Lãnh đạo công ty, chịu trách nhiệm theo dõi việc thực hiện cam kết này.

2- Các công ty của Tập đoàn sẽ tiến hành các hoạt động nâng cao ý thức của các nhân viên có nhiệm vụ tiếp xúc với khách hàng về việc **đón tiếp** những người tàn tật.

3- Khi là chủ dự án, tập đoàn EDF sẽ chú ý sao cho mọi công trình xây dựng các toà nhà mới, có tính tới việc **đi lại thuận tiện** cho người tàn tật.

4- Tại những nơi có các xí nghiệp sản xuất của những người tàn tật được nhà nước bảo trợ, các công ty của Tập đoàn EDF, trong **chính sách mua** thiết bị vật dụng, được khuyến khích mua hàng của những xí nghiệp này.

5- Trên phạm vi quốc tế, Tập đoàn EDF sẽ liên hệ với tổ chức **Handisport** và các liên đoàn thể thao, để tìm kiếm những chương trình hỗ trợ cho những người tàn tật.

Điều 14 : Tham gia vào những các chương trình phát triển kinh tế và xã hội địa phương

Tập đoàn EDF sẽ hội nhập một cách tốt nhất vào những lãnh thổ và các cộng đồng dân cư ở những nơi Tập đoàn hiện diện.

1- Trong khuôn khổ các quan hệ đối tác, Tập đoàn có thể tham gia vào những chương trình góp phần **thúc đẩy các hoạt động kinh tế và xã hội có liên quan đến những hoạt động và những cơ sở của Tập đoàn**. Tập đoàn sẽ đặc biệt hỗ trợ các dự án đáp ứng các nhu cầu ưu tiên của dân cư sở tại : nhà ở (tiếp cận với những dịch vụ thiết yếu, hiệu quả môi trường, tu sửa), giáo dục.

2- Tập đoàn EDF sẽ tham gia phát triển **giúp đỡ hội nhập về nghề nghiệp**, đặc biệt là đối với giới trẻ và những người không được đào tạo nghề nghiệp :

- Bố trí các loại hình đào tạo : thực tập hoặc học nghề, thông qua quan hệ đối tác với các hệ thống giáo dục ở địa phương hoặc những tổ chức có thẩm quyền ;
- Đỡ đầu, hướng dẫn giới trẻ trong quá trình hội nhập nghề nghiệp ;
- Lập hệ thống cấp học bổng cho các sinh viên có thu nhập thấp, trong khuôn khổ quan hệ đối tác và tùy theo các cơ hội, thể thức mà mỗi công ty của Tập đoàn sẽ định ra.

Tùy theo cơ hội tuyển dụng, Tập đoàn sẽ xem xét các đơn xin việc làm của những đối tượng kể trên.

Điều 15 : Tham gia của xí nghiệp và người lao động vào các hoạt động công ích

1- Tập đoàn EDF sẽ tạo điều kiện cho những người lao động của Tập đoàn tham gia vào các hoạt động công ích. Tùy theo các hình thức sẽ được xác định tại mỗi nơi (giành thêm thời gian, đóng góp vật chất...), Tập đoàn sẽ khuyến khích sự đóng góp của người lao động của Tập đoàn vào các **hoạt động thiện nguyện và tương tế**, trong khuôn khổ hiệp hội hoặc định chế. Đó có thể là :

- các hoạt động giáo dục hướng dẫn cách thức sử dụng năng lượng cho trẻ em trong khuôn khổ quan hệ đối tác với các trường học và cho dân cư các khu phố nghèo ;
- các hoạt động thông tin cho quảng đại quần chúng về những rủi ro liên quan đến việc sử dụng điện (các loại máy chạy điện ...) nhằm phòng ngừa các tai nạn ;
- các hoạt động nhằm cải thiện nhà ở và chất lượng cuộc sống ;
- các loại hoạt động thiện nguyện khác phù hợp hài hòa với những khuyến nghị của Tập đoàn trong lĩnh vực này.

2- Liên quan đến các dự án nhân đạo hoặc tương trợ ở quy mô lớn, các hoạt động trong khuôn khổ quan hệ đối tác có thể được thực hiện, cùng với những hiệp hội hay các tổ chức ở cấp quốc gia và quốc tế, phù hợp hài với những khuyến cáo của Tập đoàn trong lĩnh vực này.

3- Tập đoàn EDF khuyến khích phát triển các sáng kiến giúp cho người lao động tiếp cận với những hoạt động văn hóa và thể thao.

Điều 16 : Các hoạt động tạo thuận lợi cho việc tiếp cận năng lượng

1- Các bên ký kết Thỏa thuận cho rằng việc tiếp cận năng lượng là một yếu tố chính của phát triển kinh tế và xã hội, một yếu tố chủ chốt đấu tranh chống nạn nghèo khó. Khoảng 2 tỷ người (tương đương một phần ba nhân loại) không được tiếp cận với nguồn điện thiết yếu và một số đông hơn nữa còn chưa có được nguồn điện đáng tin cậy.

Tập đoàn EDF và các công ty trong Tập đoàn đưa ra các sáng kiến hoặc tham gia vào các sáng kiến, qua quan hệ đối tác, nhằm tạo thuận lợi cho **người dân tiếp cận năng lượng một cách tốt nhất**, tại các quốc gia khác nhau, và đặc biệt là tại những lãnh thổ có các công ty của Tập đoàn. Các sáng kiến này phải tính tới bối cảnh sở tại, nhất là những đòi hỏi của các cơ quan điều hành. Trong chừng mực có thể, các sáng kiến này sẽ được kéo dài và đi kèm với các tư vấn về sử dụng năng lượng có hiệu quả và tôn trọng môi trường.

2- Các bên ký kết sẽ hỗ trợ **các sáng kiến và dự án của những người lao động và của những bên liên quan khác** tham gia thực hiện mục tiêu này.

3- Tập đoàn EDF thực hiện một nỗ lực cụ thể trong lĩnh vực **Nghiên cứu và Phát triển** phục vụ các hoạt động này.

Điều 17 : Tinh thần liên đới của Tập đoàn và của những người lao động trong Tập đoàn trước những hậu quả thiên tai gây ra đối với mạng lưới điện, nhất là ở những nơi nằm ngoài phạm vi hoạt động của Tập đoàn

Tập đoàn EDF khuyến khích các sáng kiến huy động tập thể của những công ty thuộc Tập đoàn và của những người lao động trong các công ty đó, nhằm khôi phục nhanh chóng các cơ sở năng lượng khi xảy ra thiên tai, nhất là tại các nơi nằm ngoài phạm vi hoạt động của các công ty thuộc Tập đoàn.

3-5- THÔNG TIN VÀ ĐỐI THOẠI

Điều 18 : Chia sẻ thông tin

Tập đoàn EDF lựa chọn sự minh bạch làm nguyên tắc cơ bản trong quan hệ đối nội và đối ngoại. Trong tinh thần tôn trọng những nghĩa vụ hợp pháp, thương mại và chiến lược bảo mật, Tập đoàn cam kết cung cấp những **thông tin khả tín, có chất lượng và kịp thời** về các hoạt động và kết quả của Tập đoàn cho những tác nhân xã hội, kinh tế và cho các cơ quan công quyền.

Điều 19 : Đối thoại giữa người lao động và các nhà quản trị

1- Các bên ký kết Thỏa thuận này muốn sử dụng **đối thoại giữa các nhà quản trị và đội ngũ làm việc với họ** như là phương tiện tạo thuận lợi cho việc chia sẻ thông tin và sự tham gia của những người lao động vào tiến trình và phát triển của xí nghiệp nơi họ làm việc và của Tập đoàn.

2- Bên trong Tập đoàn EDF, mọi người lao động, vào các kỳ hạn đều đặn, (kỳ hạn thường niên được coi là một tập quán tốt), có quyền trao đổi với nhà quản trị về những yếu tố **đánh giá** liên quan đến những công việc họ đã làm, việc đào tạo và tương lai nghề nghiệp của mình.

Điều 20 : Đối thoại xã hội

1- Tập đoàn EDF cam kết **tôn trọng tính tự trị và độc lập của các tổ chức công đoàn** trên cơ sở tuân thủ các luật lệ và quy định hiện hành. Tập đoàn thừa nhận các tổ chức công đoàn đại diện trong doanh nghiệp như là những người đối thoại và đối tác của Tập đoàn, đặc biệt trong việc tiến hành **đàm phán tập thể**.

2- Mọi người lao động trong Tập đoàn EDF phải được quyền **gia nhập tổ chức công đoàn do họ lựa chọn**, bầu chọn và được bầu chọn vào những **chức vụ đại diện**, sử dụng các **quyền công đoàn đã được công nhận**, trong tinh thần tôn trọng các luật lệ và quy định hiện hành. Như đã nêu trong điều 5 của Thỏa thuận này, người lao động sẽ không bị trừng phạt về tiến trình phát triển nghề nghiệp của mình, với tư cách là người lao động vì đã tham gia công đoàn hoặc vì đảm trách vai trò đại diện.

3- **Đối thoại xã hội** giữa giới chủ và đại diện những người lao động phải là phương thức ưu tiên số một trong việc xử lý những vấn đề liên quan đến lợi ích của xí nghiệp và của người lao động nhằm giải quyết các tranh chấp và thực hiện bản Thỏa thuận này.

IV- THẺ THỨC THEO DÕI VÀ KIỂM TRA THỰC HIỆN THỎA THUẬN

Điều 21 : Thực hiện Thỏa thuận

1- Tất cả các bên ký kết đồng ý **thông báo bản Thỏa thuận này cho những người lao động trong Tập đoàn** thông qua các phương thức thông tin riêng của mỗi bên. Tập đoàn EDF sẽ tổ chức thông tin cụ thể cho các nhà quản trị trong Tập đoàn để họ thực hiện và hỗ trợ các cộng sự của mình trong việc áp dụng bản Thỏa thuận.

Tập đoàn EDF sẽ thông báo cho các công ty thầu về sự hiện hữu của văn bản này và đặc biệt là những nguyên tắc có liên quan đến họ (điều 8)

2- Trong mỗi công ty của Tập đoàn có liên quan đến bản Thỏa thuận, một cuộc **đối thoại**, giữa ban quản trị và đại diện những người lao động sẽ cho phép phối hợp **những sáng kiến cần được đưa ra và những thể thức thực hiện bản Thỏa thuận**. Các sáng kiến và thể thức áp dụng cần phải tính tới những đặc trưng kinh tế, văn hoá, nghề nghiệp hoặc pháp quy của nước sở tại và phải dự tính các thể thức theo dõi, theo hướng cải thiện liên tục việc áp dụng văn bản này.

Điều 22 : Thể thức theo dõi và kiểm tra việc áp dụng Thỏa thuận

1- Ở cấp Tập đoàn, mỗi năm, một bản tổng kết việc áp dụng Thỏa thuận tại các công ty thuộc Tập đoàn sẽ được thực hiện và trình bày trước một cơ chế được thành lập chỉ để làm việc này : đó là **Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn EDF (CDRS)**.

Ủy ban này bao gồm các đại diện các bên ký kết Thỏa thuận, theo thể thức được quy định trong phần phụ lục 3. Chủ trì Ủy ban là Chủ tịch Tổng Giám đốc EDF. Ông Chủ tịch có thể cử người đại diện để chủ trì Ủy ban.

Ủy ban họp mỗi năm một lần. Ủy ban là cơ chế duy nhất có thẩm quyền xem xét tất cả những vấn đề được nêu ra liên quan đến việc áp dụng bản Thỏa thuận.

Các chi phí tổ chức họp Ủy ban (đi lại, chỗ ở, dịch thuật...) do Tập đoàn đảm trách.

2- Ủy ban có thể mời các đại diện các **tổ chức phi chính phủ** tham dự các phiên họp liên quan đến những điểm cụ thể trong chương trình nghị sự khi thấy xác đáng và được các thành viên đồng ý.

3- Trong phạm vi địa phương, mỗi công ty có các thể thức theo dõi và kiểm tra riêng của mình. Tuy nhiên, các thể thức này ít nhất phải dựa trên một bản viết tổng kết hàng năm (được dịch ra tiếng Pháp hoặc tiếng Anh),. Bản tổng kết này sẽ được chuyển đến các đại diện những người lao động chịu trách nhiệm theo dõi bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội, trước khi được đưa vào bản tổng kết nội bộ hàng năm về việc thực hiện bản Thỏa thuận trên phạm vi Tập đoàn. Các công ty liên quan sẽ chú ý xem xét đến toàn bộ các chương của bản Thỏa thuận này, về thời hạn của bản Thỏa thuận và đặc biệt là các ưu tiên hàng năm được lựa chọn trên phạm vi Tập đoàn và về những ưu tiên riêng của các công ty tại địa phương.

V - THỜI HẠN HIỆU LỰC CỦA THỎA THUẬN

Thỏa thuận này được ký kết với thời hạn hiệu lực ban đầu là **bốn năm**.
Bản Thỏa thuận có hiệu lực kể từ ngày 25 tháng giêng năm 2009.

Vào bất kỳ thời điểm nào, Thỏa thuận này đều **có thể được sửa đổi** bằng những văn kiện bổ xung được các bên liên quan thương lượng, nhằm điều chỉnh Thỏa thuận, đặc biệt trong trường hợp có thay đổi về phạm vi kiểm soát của Tập đoàn.

Trong năm cuối cùng, trước khi đến thời điểm hết hiệu lực của Thỏa thuận và muộn nhất là 3 tháng trước ngày hết hiệu lực, các bên ký kết hội đủ các điều kiện như qui định ở phần I, sẽ họp lại với nhau, cùng làm bản tổng kết việc thực hiện Thỏa thuận nhằm hướng tới **khả năng gia hạn bản Thỏa thuận này**.

Mỗi bên ký kết có thể rút ra khỏi Thỏa thuận này, với thời hạn thông báo trước là 6 tháng, qua thư bảo đảm có giấy báo nhận.

Bản Thỏa thuận này sẽ được dịch ra ngôn ngữ của các thành viên trong Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội. **Bản tiếng Pháp là văn bản duy nhất có giá trị giữa các bên tham gia ký kết.**

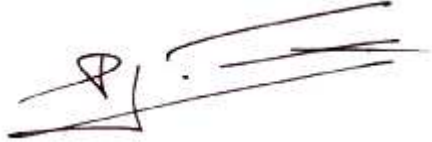
Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn EDF, được thành lập theo các quy định trong điều 22 là định chế duy nhất có thẩm quyền diễn giải các vấn đề liên quan đến bản Thỏa thuận này.

ACCORD SIGNE LE : 10 décembre 2008

A : Paris

PAR

Le Président Directeur Général d'EDF,



Et les fédérations syndicales suivantes :


FNME – CGT, représentée par

Hervé Béquet


FCE – CFDT, représentée par

Patrick Pierson



FNEM – FO, représentée par

Valérie Besson


CFE – CGC, représentée par

J.C. PELOFFY

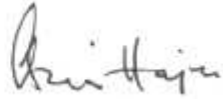

CFTC-CMTE, représentée par

ORASCO France


Unison, représentée par

 Tony Allen

Prospect, représentée par

Secretary of Prospect EDF Energy Branch 

Unite-Amicus, représentée par

DW Chapman.

GMB, représentée par



EVDSZ, représentée par

Etele-Savaya Istvan


Solidarnosc, représentée par

Walentyna Sasim


SOZE, représentée par

Igor PISTIE


Les représentants des salariés de la Division Asie-Pacifique,
Elus au Comité de Concertation



Et les organisations syndicales internationales suivantes :

ICEM, représentée par



ISP, représentée par



OIEM, représentée par –

Alain SIMON.


PHỤ LỤC 1

Danh sách các công ty áp dụng Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn kể từ ngày văn bản này được ký

TÊN CÔNG TY	NƯỚC
EDF Energy	Anh Quốc
EDF SA	Pháp
ERDF	Pháp
ES	Pháp
RTE	Pháp
BERT	Hungary
DEMASZ	Hungary
ECK	Ba Lan
ECW	Ba Lan
KOGENERACJA	Ba Lan
ERSA (Rybnik)	Ba Lan
SSE	Slovaquia
SYNERGIE (Laibin)	Trung Quốc
MECO	Việt Nam

PHỤ LỤC 2

THỎA ƯỚC GIA NHẬP BẢN THỎA THUẬN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI [● ngày ký]

Điều 1 – Mục đích bản thỏa ước gia nhập

Với bản thỏa ước gia nhập này, được ký kết qua việc áp dụng chương I bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn EDF [● ngày ký] sau đây gọi là «Thỏa ước», các bên ký kết chấp thuận gia nhập bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội, kể từ [● ngày].

Điều 2 – Hiệu lực của thỏa ước gia nhập

Qua việc gia nhập này, các bên ký kết chấp thuận rằng tất cả các nội dung của bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội được áp dụng đối với các bên ký kết : Việc gia nhập có nghĩa là chấp nhận toàn bộ các điều khoản của bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội và các phụ lục đính kèm và những văn bản sửa đổi sau đó.

Điều 3 – Những điều khoản cuối của thỏa ước gia nhập này

3.1. Thời hạn

Thỏa ước gia nhập này có giá trị vô thời hạn. Văn bản này có hiệu lực ngay hôm sau ngày ký nộp.

3.2. Sửa đổi

Việc đàm phán xem xét lại bản thỏa ước gia nhập có thể được mở ra vào bất cứ lúc nào theo đề nghị của một hoặc nhiều tổ chức công đoàn đại diện ký kết bản thỏa ước này, hoặc theo đề nghị của [● ghi tên công ty gia nhập].

Việc xem xét bản thỏa ước sẽ được tiến hành phù hợp với các điều khoản của bộ Luật Lao động.

3.3. Rút ra khỏi thỏa ước

Bất kỳ một trong những bên ký kết nào cũng có thể rút ra khỏi bản thỏa ước gia nhập này, vào mọi lúc, sau khi hết thời hạn thông báo trước là 3 tháng, theo các điều kiện được quy định tại các điều khoản L.2261-9 và các phần kế tiếp của bộ Luật Lao động.

3.4. Các thủ tục ký nộp và quảng cáo

Theo sáng kiến của xí nghiệp, bản thỏa ước gia nhập này sẽ tuân theo các thủ tục ký nộp và quảng cáo, phù hợp với những điều khoản của bộ Luật lao động.

Làm tại [●]

Ngày [●]

Chữ ký :

Đại diện công ty gia nhập [● ghi tên công ty gia nhập]

Đại diện các tổ chức công đoàn đại diện [●]

Đại diện ban lãnh đạo EDF SA [● trong trường hợp gia nhập của một công ty mà EDF SA nắm giữ từ 45% đến 50% số vốn]

PHỤ LỤC 3

HOẠT ĐỘNG CỦA ỦY BAN ĐỐI THOẠI VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA TẬP ĐOÀN EDF (CDRS)

THÀNH PHẦN

Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn EDF (CDRS) do Chủ tịch Tổng Giám đốc EDF chủ trì hoặc do đại diện của Chủ tịch chủ trì. Ông Chủ tịch có thể huy động sự hỗ trợ của các nhà quản lý trong Tập đoàn.

Ủy ban bao gồm :

Đối với các đại diện ban lãnh đạo các công ty của Tập đoàn : một ban quản lý bao gồm đại diện những khu vực chính nằm trong phạm vi áp dụng bản thỏa thuận.

(Trong giả thiết tất cả các bên liên quan đều ký Thỏa thuận)

Đối với đại diện những người lao động của các công ty của Tập đoàn :

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Pháp: **10 đại diện,**
thành viên các tổ chức công đoàn đại diện,
Trong số này, tính đến [● ngày ký Thỏa thuận] có :

- 2 đại diện FNME-CGT,
- 2 đại diện FCE-CFDT,
- 2 đại diện FNEM-FO,
- 2 đại diện CFE-CGE,
- 2 đại diện CFTC-CMTE

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Anh : **4 đại diện,**
Trong số này có :

- 1 đại diện của Unite-Amicus
- 1 đại diện của GMB
- 1 đại diện của Prospect
- 1 đại diện của Unison

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Hungary : **2 đại diện,**
của EVDSZ

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Ba lan: **2 đại diện,**
của SOLIDARNOSC

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại Slovakia: **2 đại diện,**
của SOZE

Đối với các công ty của Tập đoàn EDF tại châu Á : **2 đại diện,**
được chỉ định bên trong Ủy ban Phối hợp
châu Á -Thái Bình Dương (CCAP)

Thư ký Ủy ban Doanh nghiệp châu Âu, có tư cách là thành viên Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội

Tổng cộng

23 đại diện

và một quan sát viên thuộc EnBW được mời.

Các thành viên đại diện những người lao động của Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội do các bên ký kết Thỏa thuận này chỉ định.

Các tổ chức công đoàn quốc tế trong lĩnh vực hoạt động của chúng ta, có tham gia ký kết Thỏa thuận này, liên kết với Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội và chỉ định một đại diện cho mỗi tổ chức :

(Trong giả thiết tất cả các tổ chức này ký kết Thỏa thuận) :

ICEM (Liên đoàn quốc tế các công đoàn những người lao động trong ngành Hóa chất, Năng lượng, Mỏ và những ngành công nghiệp khác)

1 đại diện

ISP (Hiệp hội quốc tế Dịch vụ công cộng)

1 đại diện

OIEM (Tổ chức quốc tế Năng lượng và Mỏ)

1 đại diện

3 đại diện

Các biến đổi của Tập đoàn, và/hoặc cơ chế gia nhập quy định ở chương I, có thể dẫn đến việc một công ty tại một nước chưa có đại diện trong Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội lại nằm trong phạm vi áp dụng của bản Thỏa thuận.

Trong trường hợp này, thành phần của Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội xem xét lại trong cuộc họp đầu tiên của Văn phòng, giữa các đại diện thành viên của Văn phòng và đại diện ban lãnh đạo, kể từ khi công ty này gia nhập bản Thỏa thuận, nhằm bảo đảm cho những người lao động của công ty tại nước chưa có đại diện trong Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội sẽ có một đại diện trong Ủy ban này. Thực vậy, các bên ký kết mong muốn là tất cả các nước, nơi có những công ty nằm trong phạm vi áp dụng bản Thỏa thuận có được đại diện trong Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội.

Việc áp dụng toàn bộ những quy định này về thành phần Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội phải tương hợp với quy mô hợp lý của Ủy ban, sao cho Ủy ban giữ được tính hiệu quả. Do vậy, nếu quy mô của Ủy ban lên tới 30 thành viên, thì nhất thiết phải tiến hành xác định lại, thông qua văn bản sửa đổi, các quy định thành phần Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội, cho phép giữ nguyên số lượng thành viên.

Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn EDF (CDRS) họp mỗi năm một lần. Vào mỗi kỳ họp của Ủy ban, các thành viên sẽ có một cuộc họp trụ bị và một cuộc họp theo dõi thực hiện Thỏa thuận.

Trong trường hợp đa số thành viên yêu cầu và được sự chấp thuận của Chủ tịch Tập đoàn, Ủy ban có thể tiến hành một cuộc họp bất thường.

VĂN PHÒNG VÀ THƯ KÝ ỦY BAN

Một Văn phòng của Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội được thành lập nhằm bảo đảm cho Ủy ban hoạt động tốt trong giai đoạn giữa hai kỳ họp.

Văn phòng có thể nhóm họp hai lần giữa các kỳ họp của Ủy ban. Văn phòng sẽ có sáu thành viên được chỉ định hai năm một lần (khi bầu Thư ký Ủy ban) trong số các thành viên của Ủy ban và mỗi khu vực địa lý liên quan đến bản Thỏa thuận này, ít nhất phải có một thành viên trong Văn phòng. Tuy nhiên, các đại diện được chỉ định vào Văn phòng của một khu vực có thể được thay đổi hàng năm, nếu các đại diện của khu vực đó trong Ủy ban mong muốn.

Thư ký Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội, được bầu hai năm một lần, trong kỳ họp thường niên của Ủy ban, sẽ chịu trách nhiệm điều phối hoạt động của các thành viên của Văn phòng và của CDRS.

PHƯƠNG TIỆN

▪ Bố trí thời gian

Tại mỗi công ty, các đại diện những người lao động được chỉ định tham gia các cuộc họp của Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội sẽ được bố trí thời gian, để họ chuẩn bị và tham gia vào cuộc họp thường niên của Ủy ban (3 ngày mỗi năm). Các thành viên của Ủy ban không phải là thành viên của Văn phòng hay Thư ký Ủy ban được hưởng thêm mỗi năm một ngày để làm việc cho bản Thỏa thuận.

Một khoản tín dụng thời gian bổ xung sẽ được phân bổ cho các thành viên Văn phòng của Ủy ban (4 ngày để tham dự các cuộc họp của Văn phòng, và mỗi quý thêm 1 ngày để làm công tác theo dõi thực thi bản Thỏa thuận) và cho Thư ký Ủy ban (4 ngày để tham gia các cuộc họp của Văn phòng, mỗi tháng 1 ngày để làm công tác theo dõi thực thi bản Thỏa thuận và 3 ngày để chuẩn bị các cuộc họp của Ủy ban)

Ngoài số ngày nói trên, còn phải bổ xung thêm thời gian đi đường cần thiết.

Để thực hiện các công tác nhất thời liên quan đến bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội (thông tin nội bộ và các chuyến đi thực địa liên quan đến bản Thỏa thuận) và các hoạt động này được ban lãnh đạo chấp thuận, một khoản tín dụng thời gian là 26 ngày được cấp phát cho Văn phòng (bao gồm cả thời gian đi đường khi các hoạt động này đòi hỏi). Khoản tín dụng thời gian này có thể được sử dụng bởi các thành viên của Văn phòng hoặc các thành viên của Ủy ban được chỉ định một cách hợp lệ, trên cơ sở một tài liệu ghi rõ mục đích, nội

dung, điều kiện công việc phải làm do Văn phòng đề xuất và được ban lãnh đạo chấp thuận, nhằm tiến hành tốt các dự án cụ thể về trách nhiệm xã hội,

- Đài thọ các chi phí

EDF SA gánh chịu các chi phí liên quan trực tiếp đến hoạt động theo dõi thực thi bản Thỏa thuận về trách nhiệm xã hội (các cuộc họp của Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội, Văn phòng, phiên dịch, dịch thuật). Các chi phí cho phương tiện di chuyển do các công ty của Tập đoàn gánh chịu. Việc dự tính các khoản chi sẽ được xem xét hàng năm, cùng với Văn phòng của Ủy ban, cho năm tiếp theo. Những khoản dự chi này bao gồm các phí tổn hoạt động và chi phí cho những công tác nhất thời liên quan đến bản Thỏa thuận (xem phần « Bố trí thời gian ») mà những công tác này phải được trình bày trong một tài liệu ghi rõ về mục đích, nội dung, điều kiện, và được ban lãnh đạo chấp thuận trước.

- Đào tạo ngôn ngữ

Đối với các đại diện những người lao động là thành viên của Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội có nhu cầu được đào tạo về ngôn ngữ, tiếng Pháp hoặc tiếng Anh và có thể gặp khó khăn trong việc xin được đào tạo, thì ban quản trị của Tập đoàn phụ trách việc theo dõi thực thi bản Thỏa thuận sẽ tìm kiếm một giải pháp thích hợp.

- Ngôn ngữ làm việc

Mỗi người tham gia có thể sử dụng ngôn ngữ của quốc gia mà họ đại diện, nhưng mọi văn bản đệ trình trước Ủy ban, ít ra là dưới dạng văn bản viết, sẽ phải được biên soạn bằng tiếng Anh hoặc tiếng Pháp.

Bản tổng kết hàng năm, được quy định trong điều 22, sẽ được dịch sang ngôn ngữ của tất cả những thành viên CDRS.

- Phổ biến tài liệu

Bản tổng kết việc thực hiện Thỏa thuận này tại các công ty của Tập đoàn sẽ được phổ biến đến toàn thể những người lao động thuộc Tập đoàn thông qua các phương tiện thích hợp. Bản tổng kết sẽ được gửi đến các thành viên của Ủy ban 15 ngày trước khi có cuộc họp hàng năm.

Các đại diện những người lao động là thành viên Ủy ban, có thể tiếp cận một cộng đồng chuyên biệt bên trong edf-group.net và qua đó có được một công cụ thông tin nội bộ từ xa, trong thời gian giữa các kỳ họp của Ủy ban đối thoại về trách nhiệm xã hội.