

Tóm tắt phần trình bày của Bernadette Segol's tại Đối thoại Xã hội khu vực cho Phát triển, Việc làm và Quan hệ lao động lành mạnh trong khu vực dịch vụ: Chia sẻ kinh nghiệm giữa ASEAN và EU

Hà Nội , 31-3 – 1-4-2010

UNI europa là hiệp hội công đoàn đại diện cho người lao động trong khu vực dịch vụ và truyền thông. Chúng tôi đại diện cho 7 triệu công nhân và 330 công đoàn tại Châu Âu. UNI europa là một trong bốn tổ chức khu vực của UNI; chúng tôi là đồng nghiệp của UNI châu Á – Thái Bình Dương. UNI europa là một tổ chức xã hội được công nhận trong Liên minh châu Âu

Giới thiệu:

Trong bối cảnh hội nhập khu vực, việc thành lập một buổi đối thoại giữa người sử dụng lao động và các tổ chức công đoàn (các đối tác xã hội) cũng như giữa các cơ quan này với các đối tác chính trị là rất cần thiết.

Những cuộc đối thoại như thế này là một phần quan trọng của dân chủ thực sự và bền vững.

Đối thoại xã hội đã bắt đầu trong Liên minh châu Âu sau một thời gian dài. Khởi nguồn không phải tại đây. Nguồn gốc của đối thoại xã hội là kết quả của:

- sự hình thành của các thực thể công đoàn khu vực, ở cấp quốc gia và cấp ngành. (ETUC được thành lập năm 1973 và hầu hết các hiệp hội công đoàn châu Âu, như UNI châu Âu được thành lập cùng thời gian đó). Các công đoàn tin tưởng rằng họ có một vị trí tích cực trong nền kinh tế quốc gia và khu vực thống nhất. Họ còn cho rằng hội nhập khu vực chỉ thực sự tốt nếu như quyền lợi của người lao động được xem xét.
- Điều kiện chính trị thuận lợi. Năm 1985, Jacques Delors là Chủ tịch Ủy ban châu Âu. Ông đã ủng hộ và hỗ trợ cho việc công nhận đối thoại xã hội trong Liên minh châu Âu.

Điều kiện của một đối thoại xã hội thực sự:

Đối thoại xã hội đòi hỏi phải có những đối tác xã hội mạnh và mang tính đại diện. Đòi hỏi phải có sự tham gia của những công đoàn mạnh và hiệp hội giới chủ vững vàng. Đòi hỏi các bên phải có thiện chí trao đổi và tìm ra giải pháp. Nhưng cũng cần hiểu rằng có thể và sẽ có những tranh cãi và không đồng nhất quan điểm, và thảo luận của chúng ta không phải lúc nào cũng thành công; các cuộc thảo luận thất bại do người sử dụng lao động và công đoàn là hai thái cực khác nhau. Điều này không có gì là ngạc nhiên.

Trong trường hợp này, khi người sử dụng lao động và công đoàn không thể tìm ra phương án xử lý đúng đắn ở cấp EU, các cơ quan chính trị (trong EU: Hội đồng và Nghị viện châu Âu) sẽ có thẩm quyền xử lý.

Một ví dụ cụ thể: UNI châu Âu đối thoại với các đối tác sử dụng lao động, EuroCiett trong lĩnh vực việc làm tạm thời thông qua đại lý

UNI châu Âu có 10 và sắp tới là 11 kênh đối thoại xã hội. Một vài trong số đó làm việc hiệu quả. Một số không: có nỗ lực, giới chủ không sẵn sàng giải quyết những vấn đề...Chúng tôi có việc này việc kia, tùy theo từng ngành, từng năm, từng lĩnh vực...Điều này không có gì là ngạc nhiên.

Ví dụ về đối thoại của chúng tôi với EuroCiett là một ví dụ điển hình bởi vì nó có kết quả thực sự và bởi vì nó có ảnh hưởng đến việc bảo vệ người lao động.

Cụ thể của việc làm tạm thời là mối quan hệ ba bên: Người lao động do một hãng thuê, nhưng làm việc trong công ty sử dụng, cùng với những công nhân khác do công ty trực tiếp thuê.

Vào cuối những năm 90 đã có thương lượng về việc làm tạm thời, liên quan đến những đối tác xã hội ở cấp liên bang (ETUC/BusinessEurope (sau này gọi là UNICE)). Các đối tác xã hội ngành (UNI châu Âu, lúc đó gọi là Euro-FIET, và EuroCiett) có tham gia nhưng không tập trung đến thương lượng.

Các cuộc thương lượng này thất bại. Công đoàn yêu cầu đối xử công bằng giữa người lao động được thuê thông qua các công ty tạm thời và người lao động tại các doanh nghiệp. Người sử dụng lao động không muốn đưa ra đối xử công bằng ngay từ đầu trong điều luật của EU.

Theo Hiệp ước EU, các cơ quan chính quyền phải ghi nhận lại sự thất bại của những cuộc thương lượng và đề xuất về pháp chế. Đây là một quá trình rất dài. Chính phủ không thể đồng ý về pháp chế. Tuy nhiên, do nguy cơ việc làm tạm thời mang tính lợi dụng và bóc lột nên luật pháp EU cũng bị áp lực, đặc biệt là các công đoàn, đặc biệt là UNI châu Âu.

Trong năm 2006-2007, quá trình hình thành luật pháp được bắt đầu lại. Cuối năm 2007, UNI châu Âu và Eurociett khẳng định rằng họ có thể tác động tích cực đến quá trình này nếu như họ ngồi lại với nhau về chuẩn bị một đề xuất và đệ trình lên Hội đồng châu Âu và Nghị viện châu Âu.

Đây là những gì chúng tôi đã làm. Sau một vài cuộc họp, chúng tôi đã có thể thảo ra một hiệp định (Hiệp định này được gửi kèm trong tài liệu của quý vị). Nhưng chúng tôi vẫn phải đệ trình lên các cơ quan liên quan để xin ý kiến chấp thuận.

Ban điều hành UNI châu Âu đã thông qua thoả thuận này vào tháng 5/2008, nhưng quả thật là không dễ dàng. Ban điều hành cho rằng, mặc dù thoả thuận này không mang tính bảo hộ cho người lao động như chúng tôi mong muốn, đó cũng là nền tảng cơ sở cho luật pháp tiên tiến và bảo hộ của những nước nơi mà lập pháp đang còn thiếu. Những nước có trình độ bảo hộ cao hơn e ngại rằng luật pháp EU không đúng đắn bằng luật pháp quốc gia và có thể tạo nên áp lực tiêu cực đè nén luật pháp đang hiện hành của các quốc gia thành viên.

The key points of the agreement from UNI europa standpoint.

- Temporary agency work cannot replace usual forms of employment: temporary agency work must remain a tool to facilitate the functioning of labour, and therefore remain marginal.
- Equal treatment between temporary agency workers and other workers should be implemented from day one of the assignment; working and employment conditions have to be the same or similar to a worker doing the same job in the user enterprise, or to a worker being directly recruited by the user company;
- Derogations from equal treatment can only be decided by representative social partners, in the form of agreements or collective agreements,
- Striking workers cannot be replaced by temporary workers.

We could feed in our agreement in the EU decision making process. A law came about at the end of 2008; largely influenced by the elements set in our text.

Những điểm quan trọng trong thoả thuận đứng trên quan điểm của UNI châu Âu

- Việc làm tạm thời không thể thay thế các loại hình việc làm thông thường: việc làm tạm thời chỉ nên tồn tại như là một công cụ hỗ trợ cho chức năng của lao động.
- Việc đối xử công bằng giữa lao động tạm thời và các lao động khác phải được thực hiện ngay từ ngày đầu tiên sau khi ký kết, điều kiện làm việc phải được đảm bảo như nhau hoặc tương tự đối với những lao động làm việc như nhau trong một doanh nghiệp với lao động do chính doanh nghiệp đó trực tiếp tuyển chọn;
- Việc vi phạm không đối xử công bằng chỉ có thể được quyết định bởi những đối tác xã hội có liên quan, dưới hình thức các thoả thuận hoặc thoả thuận tập thể;
- Những lao động đình công không thể được thay thế bằng lao động tạm thời.

Chúng tôi đã có thể gây ảnh hưởng đến quyết định của EU. Một bộ luật đã ra đời vào cuối năm 2008; có ảnh hưởng lớn từ những điều chúng tôi đã đưa ra.

Lưu ý:

Một bộ luật của châu Âu, cụ thể là bộ luật này, là một khung pháp lý được thực thi ở cấp quốc gia

Vì thế, chúng tôi mong muốn rằng các đối tác xã hội ở cấp quốc gia sẽ có một vai trò nào đó để tinh thần thoả ước của chúng ta có thể được thực thi ở cấp độ quốc gia.

Đây là một quá trình không đơn giản

Kết luận:

Đối thoại xã hội trong phạm vi nhóm quốc gia thống nhất (như EU, và trong tương lai là ASEAN) là cần thiết

Đó là kết quả của nỗ lực chung của người sử dụng lao động và các tổ chức công đoàn và chính phủ dân chủ

Đó là con đường đi đầy chông gai và mệt mỏi, có thể có ngọt ngào và nước mắt

Điều đó đáng ...với một thực tế rằng: hội nhập kinh tế không phải là tất cả, nó phải tính đến việc nâng cao mức sống của người lao động và công dân.