

Rafał Nędzyński  
Sekretarz Generalny  
FGTA Force Ouvriere

**Praktyka funkcjonowania europejskich rad zakładowych w koncernach  
Accor i Pernod Ricard z punktu widzenia koordynatora związkowego**

Reprezentuję organizację branżową przemysłu spożywczego. Nasza federacja należy do jednej z pięciu konfederacji związkowych we Francji, gdyż tam związki są chyba jeszcze bardziej podzielone niż w Polsce.

Sektory, w których działamy obejmują w rzeczywistości więcej niż przemysł spożywczy. Zrzeszamy pracowników w różnych branżach, zaczynając od rolnictwa, poprzez przetwórstwo żywności, handel spożywczy, kończąc na hotelach i restauracjach. Z tego powodu jesteśmy na poziomie międzynarodowym członkami organizacji IUF (International Food Workers), a na europejskim - EFFAT. Te dwie organizacje zrzeszają związki zawodowe z sektorów rolnictwa, przemysłu spożywczego oraz branży hotelarsko-restauracyjnej. Ze względu na to, że organizujemy pracowników w handlu, należymy także do innej organizacji światowej, która nazywa się UNI.

Wspominam o tych organizacjach europejskich i światowych, ponieważ to one właśnie mają wieloletnią tradycję wyznaczania swoich koordynatorów do europejskich rad zakładowych. Ja pełnię taką funkcję w dwóch radach europejskich. Jedną jest rada grupy Accor, działającej w branży hoteli i restauracji, drugą natomiast rada grupy Pernod Ricard. W kilku słowach chciałbym przedstawić jak one działają, bo różnią się między sobą.

Accor jest trzecią pod względem wielkości grupą światową w branży hoteli i restauracji, a pierwszą na poziomie europejskim. Ona też jest, jak wiecie, akcjonariuszem mniejszościowym w Orbisie w Polsce. Jest znana przez różne marki takie jak: Sofitel, Novotel, Mercury i Ibis m.in. ale zajmuje się także thalassoterapią i oraz ma ważną agencję podróży, która się nazywa Carlson Wagon.

Grupa Pernod Ricard to trzeci producent alkoholu na świecie. Jest właścicielem znanych marek takich jak whisky Chivas Regal, irlandzka whiskey typu Jameson, koniak Martell. oraz napoje anyżowe typu Pernod i Ricard. Kilka lat temu koncern zakupił poznański Polmos, więc posiada także polską markę Wyborowa.

To są dwie różne branże i można powiedzieć, że także z tego powodu działają w inny sposób.

Temat restrukturyzacji nie ma dużego znaczenia w branży hoteli i restauracji. Nie można sobie wyobrazić, by taka grupa zamknęła hotel w jednym kraju, żeby otworzyć hotel w innym. Natomiast oczywiście w produkcji alkoholu ma to znaczenie.

Może powiem kilka słów o historii stworzenia tych dwóch rad, bo tutaj też są różnice. Europejska rada grupy Accor została stworzona w 1994 roku czyli przed wdrożeniem dyrektywy do francuskiego prawa. Jej utworzenie było wynegocjonowane dobrowolnie i na początku obejmowało tylko cztery kraje. A więc nie dotyczyło to wszystkich krajów, w których grupa działała. A wówczas była ona obecna w 13 krajach, dzisiaj już ok. dwudziestu kilku. Ważne było to, że ta umowa została podpisana między grupą Accor i organizacjami IUF oraz EFFAT. To nie była umowa zawarta z przedstawicielami różnych związków z poszczególnych krajów, ale bezpośrednio między grupą Accor a naszymi organizacjami międzynarodowymi. Drugą ważną rzeczą było to, że w następnym roku – 1995, podpisaliśmy z grupą Accor umowę na temat praw związkowych. Według tej umowy grupa Accor zobowiązała się działać we wszystkich swoich filiach na całym świecie, zgodnie z konwencjami MOP dotyczącymi praw związkowych i rokowań zbiorowych. Poszło to zatem dużo dalej niż przewidywał wówczas projekt dyrektywy. Do dziś jest to bardzo ważne, ponieważ kilka razy w roku odbywają się spotkania między naszą międzynarodówką a grupą Accor. Sprawdzamy na nich czy są problemy, jeśli chodzi o prawa związkowe na całym świecie. Omawiamy tam konkretne przypadki, jak np. problemy z tworzeniem związków w hotelu Novotel w Waszyngtonie. Pracownicy chcieli tam założyć związek, czemu w sposób nielegalny przeciwstawiała się dyrekcja. Dzięki naszym rozmowom z dyrekcją Accor doszło do utworzenia tego związku zgodnie z prawem amerykańskim, a zarazem z umową, o której wspomniałem. Potem podobne przypadki dotyczyły krajów takich jak Nowa Zelandia czy Polska. Tam z kolei przedstawicielka Solidarności została w ubiegłym roku zwolniona z pracy w Hotelu Merkury Chopin. Kilka dni temu została przyjęta z powrotem do pracy po interwencjach naszej międzynarodówki oraz także rady grupy Accor.

W 1996 roku podpisałem nową umowę zgodnie z dyrektywą i na jej podstawie europejska rada została rozszerzona do trzynastu krajów. Drugi ważny element to dobór członków rady. Przedstawicielami tych trzynastu krajów jest dziewiętnaście osób, które są mianowane na podstawie i według prawa każdego kraju. Oni koniecznie muszą być pracownikami grupy Accor. Ale dodatkowo nasza międzynarodówka – IUF ma prawo sama mianować pięciu przedstawicieli, którzy nie muszą być pracownikami grupy Accor. To mogą być przedstawiciele związków branżowych. Od roku staramy się renegocjować umowę, żeby poszerzyć ją o reprezentantów z krajów, które weszły do Unii. Ten proces trwa bardzo długo i

jeszcze nie doszło do porozumienia z grupą Accor, ponieważ jest ona dość powolna. Zresztą generalnie jak się prowadzi z nimi negocjacje czy na poziomie lokalnym, czy europejskim, trwa to długo. A tutaj nie było od kilku lat zbyt dobrej woli z ich strony, ale teraz po rozszerzeniu wydaje się dość, że w końcu powinno dojść do porozumienia.

Wydaje mi się, że ta umowa i samo działanie rady w grupie Accor są dość niezwykle, ze względu na zaangażowanie naszej międzynarodówki. Tzn. jeśli się czyta umowę, która stworzyła europejską radę to tam dużo nie ma, ale w praktyce niemal na codzień IUF działa w sposób dość konkretny. Za każdym razem, gdy w jakimś kraju pojawia się problem, to ona od razu zwraca się do dyrekcji grupy Accor po konkretne informacje. Oczywiście zgodnie z naszą umową i dyrektywą odbywają się regularne spotkania. Dyrekcja wszystko protokółuje, spisuje, potem przekazuje informacje. Natomiast my nie czekamy z założonymi rękami i IUF sama bezpośrednio po zebraniach rozsyła informacje i koordynuje współpracę związkową. Tak, że jest ona kontynuowana też poza zebraniem.

Jeśli chodzi o grupę Pernod Ricard to tutaj okoliczności były zupełnie inne. Umowa została podpisana w 1999 roku, a więc trzy lata po wdrożeniu dyrektywy do francuskiego kodeksu pracy. I podpisała ją specjalna grupa negocjatorów. Były to dość skomplikowane negocjacje, ponieważ większość ludzi, którzy brali w niej udział jako reprezentanci pracowników, nie była zrzeszona w związkach. Mimo tego dyrekcja się zgodziła na obecność eksperta - koordynatora naszej europejskiej federacji związkowej. Byłem nim ja. Sama umowa została podpisana dość szybko, tzn. po dwóch dniach negocjacji. Ja także ją podpisałem w imieniu naszej europejskiej organizacji EFFAT. Umowa jest dość szczegółowa. Według mnie ma kilka ciekawych elementów. Po pierwsze, daje prawo do szkolenia dla wszystkich członków rady. Polega to na tym, że za każdej kadencji ma się prawo do trzech dni szkolenia i to szkolenie jest prowadzone przez europejską akademię związkową ETUCO czyli instytucję szkoleniową, utworzoną przy europejskiej konfederacji związków zawodowych. Ta akademia ma dobrych wykładowców. Po drugie, wynegocjowaliśmy, że przedstawiciele rady europejskiej mają prawo zwiedzać wszystkie zakłady grupy Pernod Ricard w kraju, z którego nie pochodzą. To jest coś nowego. W praktyce to jednak nie najlepiej działa, bo jak już wspomniałem, część z członków rady nie należy do żadnego związku i po prostu nie korzysta z tego prawa. To jest kolejny wniosek, którym chciałem się z wami podzielić. Czasami w takich umowach zapisane są pewne uprawnienia, z których członkowie tych rad nie korzystają. To niestety jest słabością i problemem dla nas.

Ważnym elementem życia tej rady był fakt, że trzy lata temu grupa Pernod Ricard przyjęła część innego koncernu przemysłu alkoholowego - Seagrams. W tamtej grupie istniała też

Europejska Rada i okazało się, że musieliśmy podpisać nową umowę tak, by umożliwić włączenie przedstawicieli pracowników z Seagrams. Muszę powiedzieć, że Europejska Rada Pernod Ricard została zawiadomiona o tej fuzji, zanim ona doszła do skutku. Tzn. stosunkowo wcześniej dostaliśmy informacje na temat tych zamierzeń i mieliśmy możliwość dyskutować na ten temat z dyrekcją. Wiązał się z tym inny problem. Otóż grupa Pernod Ricard, żeby sfinansować kupno Seagrams, musiała sprzedać pewne swoje filie - zwłaszcza produktów niealkoholowych. Uzgodniliśmy z dyrekcją, że zanim przetarg i sprzedaż tych filii będzie dokonana, Pernod Ricard zorganizuje kanały kontaktu z firmami przejmującymi. W ślad za tym zostały podpisane między związkami zawodowymi z tych filii a nową dyrekcją specjalne umowy. Pod tym względem było to dość pozytywne, bo nie utracono żadnych miejsc pracy.

Teraz może kilka wniosków wynikających z mojego doświadczenia w tych dwóch radach. Otóż były różne fazy w rozwoju tych dwóch rad. Na początku przez wiele lat ruch związkowy walczył o stworzenie ich utworzenie. Teraz jesteśmy już w drugiej fazie, czyli omawiania i uzgodnienia, co właściwie chcemy zrobić pracując w takich europejskich radach. To właśnie przeżywamy we Francji. Mówię o podstawowym wyborze, czy traktujemy je poważnie czy też angażujemy się mało albo wcale. Można brać udział w zebraniach, nie mając żadnego przygotowania, posłuchać dyrekcji, która da pewne informacje i na tym się skończy. Jest to zgodne z dyrektywą europejską, ale według mnie nic to nie przynosi. Przedstawiciele pracowników muszą jakoś bardziej zainwestować w te europejskie rady, a nie tylko brać udział w zebraniach. To jednak wymaga lepszego przygotowania. I z tym się wiąże zaangażowanie naszych organizacji związkowych na poziomie międzynarodowym. Mówiłem, że EFAT i IUF mianują koordynatorów do tych europejskich rad. Ich rolą jest organizowanie wymiany informacji między członkami tych rad nie tylko w czasie zebrania, ale i między spotkaniami. Według mnie właśnie rola koordynacyjna jest ważniejsza między zebraniem, bo chodzi o to, żeby ustanowić stałe kontakty między członkami tych rad europejskich. Chodzi tu też o koordynację między radami europejskimi i naszymi organizacjami związkowymi na poziomie europejskim. Uważam, że powinna się też rozwinąć koordynacja między pracą europejskich rad i rokowaniami zbiorowymi, które zaczynają powoli rozwijać się na poziomie europejskim. Jeśli chcemy te rady europejskie wykorzystać z pożytkiem, to musimy lepiej znać i wiedzieć, jak działa taki międzynarodowy koncern. Ważne jest zwłaszcza, by dobrze zrozumieć, na jakim poziomie decyzje są podejmowane, tzn. jakie decyzje zapadają na poziomie lokalnym danego kraju, a co jest rozstrzygane na poziomie międzynarodowym. Każda grupa ma inne procedury decyzji i trzeba najpierw je dobrze poznać, żeby potem mieć

możliwość skutecznego działania. Przykładem mogą być płace. Jest oczywiste, że płace są negocjowane oddzielnie w każdym kraju. Rokowania odbywają się w zakładach albo na poziomie firmy w każdym kraju. Natomiast w praktyce my wiemy, że w tych dwu koncernach każda filia musi przedstawić pewien budżet głównej dyirekcji grupy Accor lub Pernod Ricard i że w tym budżecie jest też oczywiście pozycja dotycząca płac. Zatem jeśli mamy dostęp do informacji na temat budżetu każdej filii, to potem wiemy jakie są możliwości i ramy negocjacyjne. Nie oznacza to, że nas to ogranicza, ale dostęp do tej informacji pomoże nam potem w działalności na poziomie lokalnym czy państwowym. Trzeba tu przypomnieć, że pod względem dostępu do informacji są różnice w zależności od kraju. We Francji mamy rady zakładowe i mamy dostęp do wielu informacji. Podobnie w Niemczech. Natomiast w Wielkiej Brytanii nie ma rad zakładowych i tam pracownicy nie mają dostępu do wielu danych. A więc dla nich byłoby ważne mieć dostęp do takiej informacji na poziomie europejskim. Staramy się więc wymieniać informacje między nami, między przedstawicielami pracowników poza spotkaniami z dyrekcją, tak by potem starać się na ten temat rozmawiać z dyrekcją. Inny przykład, który chciałbym przytoczyć nie dotyczy przemysłu spożywczego, ale handlu spożywczego. Mamy teraz obawy w tym sektorze, że dyrekcje zaczną rozwijać nową technologię, która po angielsku się nazywa self-scanning. Polega ona na tym, że w kasach kasjerki będą zastąpione przez nowe automatyczne technologie. Klienci będą przejeżdżać z wózkami przez kasy automatycznie skanujące zakupy. I kasjerki będą niepotrzebne. Gdy rozmawialiśmy na ten temat we Francji, dyrekcja mówiła nam aż do zeszłego roku, że nie ma żadnego projektu wprowadzenia tej nowej technologii. Natomiast my dowiedzieliśmy się od kolegów belgijskich, że w Belgii już są stosowane te technologie. Potem dowiedzieliśmy się, że w tym roku będą pierwsze testy prowadzone we Francji i dowiedzieliśmy się, że we Włoszech też zaczynają wypróbowywać te technologie. To może zniszczyć tysiące miejsc pracy w tym sektorze. A więc jest potrzeba wymiany poglądów między związkami różnych krajów, ale też musimy rozmawiać na ten temat z dyrekcją na poziomie europejskim. To jest oczywiste, że decyzja nie została powzięta na poziomie lokalnym, tylko, że jest to strategia grupy na poziomie międzynarodowym. Dotyczy to zwłaszcza restrukturyzacji. Mieliśmy poważny problem w koncernie Danone, który ogłosił restrukturyzację na poziomie międzynarodowym. Tu nasza organizacja związkowa IUF dość skutecznie zadziałała, ponieważ na Węgrzech grupa Danone wycofała swój projekt. Natomiast we Francji byliśmy w stanie wynegocjować warunki restrukturyzacji, które w 90% zostały zaakceptowane przez naszych członków.

Na zakończenie kilka słów o tym, co mi się wydaje bardzo ważne dla członków rady europejskiej - zrozumienie jak działają rady zakładowe, czy reprezentacje załogi w innych krajach, żeby się dobrze rozumieć i porozumieć. Mamy modele: francuski i niemiecki, które różnią się między sobą. Mówiłem już, że są kraje, w których nie ma żadnych rad zakładowych. To jest bardzo ważne, by mieć świadomość tego zróżnicowania. To pomaga w skutecznym działaniu w radach europejskich. Brałem udział w zeszłym tygodniu w spotkaniu europejskiej rady grupy Pernod Ricard i tam okazało się, że koledzy z Wielkiej Brytanii stawiają pytania, których my jako Francuzi nigdy byśmy nie stawiali. Dlatego, że my dostajemy odpowiedzi na te pytania na poziomie francuskim, a ponieważ oni nie mają takich możliwości, to stawiali pytania na naszym zebraniu, bo ta europejska rada była jedynym poziomem, szczeblem, na którym mogli dostać odpowiedzi.

Kończąc, podkreślę, że we Francji nie ma dylematu na temat brania udziału w pracy europejskich rad zakładowych czy też nie. My uważamy, że musimy jako związek być obecni na każdym szczeblu, gdzie przez dyrekcję są podejmowane decyzje. Ponieważ dyrekcje decydują o pewnych rzeczach na poziomie europejskim, to my też musimy jako związek być zorganizowani na tym poziomie i też domagać się informacji, konsultacji na poziomie europejskim.