



**DOROCZNA KONFERENCJA
NA TEMAT ERZ EUROPEJSKIEJ
KONFEDERACJI ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH (EKZZ)**

24-25 października 2013

International Trade Union House
Boulevard du Roi Albert II, 5, 1210 Bruxelles

Jakie nowe role mają do spełnienia Europejskie Rady Zakładowe?



WPROWADZENIE

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE, REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW NA POZIOMIE RADY NADZORCZEJ I ZRÓWNOWAŻONE PRZEDSIĘBIORSTWO: DROGA DO WYJŚCIA Z POCZWÓRNEGO KRYZYSU?

Stoimy obecnie w obliczu *pozwórnego kryzysu*: nasze cztery główne problemy to kryzys finansowy, kryzys ekologiczny, pogłębiające się nierówności oraz utrata zaufania do instytucji sprawujących władzę. Problemy te są powiązane i dodatkowo pogłębione przez dominującą w gospodarce orientację na krótkoterminową wartość dla akcjonariuszy. Firmy i kadra zarządzająca koncentrują się przede wszystkim na wzroście ceny akcji, a nie na pomocy stronom zainteresowanym. *Zrównoważone przedsiębiorstwo*, które podkreśla rolę wszystkich stron zainteresowanych, a w szczególności pracowników firmy, to alternatywa wobec koncepcji wartości dla akcjonariuszy. Ważnym elementem zrównoważonego przedsiębiorstwa są Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) oraz reprezentacja pracowników na poziomie rady nadzorczej (RPNPRN), ponieważ przedsiębiorstwa z ERZ są bardziej zrównoważone od tych, w których ERZ nie ma. Zanim jednak uda nam się wyjść z pozwórnego kryzysu, firmy będą musiały przejść radykalną przemianę. Natomiast ERZ i RPNPRN staną przed koniecznością aktywniejszego udziału w celu zmotywowania firm do takiej przemiany.

POCZWÓRNY KRYZYS I WARTOŚĆ DLA AKCJONARIUSZY

Nasze społeczeństwo ma przed sobą wiele bezprecedensowych wyzwań. Wyzwania te wymuszają fundamentalną zmianę sposobu funkcjonowania firm w celu zapewnienia stabilnego rozwoju w przyszłości. Problemy, o których mowa, narastają już od kilku dziesięcioleci i są to m.in.:

- *kryzys finansowy*, spowodowany przez ogromny wzrost zadłużenia prywatnego, a następnie publicznego, a także przez niestosowanie się do zasad zarządzania korporacyjnego i działalność spekulacyjną inwestorów finansowych;
- *kryzys ekologiczny*, którego oznakami są postępujące globalne ocieplenie i szybkie wyczerpywanie rzadkich zasobów naturalnych;
- *pogłębiające się nierówności* w zakresie dochodów, warunków i szans życiowych, w wyniku których udział dochodów trafiających do najbogatszego 1% ludności w Europie znacząco wzrósł, a sytuacja uboższych grup uległa znacznemu i niedopuszczalnemu pogorszeniu w ostatnich dziesięcioleciach;
- *kryzys legitymizacji*, w wyniku którego obywatele utracili zaufanie do ustalonego porządku politycznego i gospodarczego.

Kryzysy te dodatkowo pogłębia fakt, iż gros największych firm zorientowanych jest na *wartość dla akcjonariuszy*. Zarobki kadry zarządzającej zależą przede wszystkim od sukcesów w zakresie zwiększania ceny akcji w krótkim okresie. W rezultacie menedżerowie najwyższego szczebla podejmowali zbyt wiele działań spekulacyjnych (szczególnie w sektorze finansowym) i zaniedbywali długoterminowe inwestycje w pracowników oraz przyjazne dla środowiska produkty i procedury. Dochód kadry zarządzającej szybko wzrastał, podczas gdy stopa bezrobocia oraz sytuacja gospodarcza i społeczna grup osiągających niższe dochody uległy pogorszeniu. Skandale w firmach oraz niedopuszczalna skala nierówności doprowadziły do zwiększenia liczby obywateli kwestionujących obowiązujący porządek polityczny i społeczny.

ZRÓWNOWAŻONE PRZEDSIĘBIORSTWO JAKO ALTERNATYWA DLA Koncepcji WARTOŚCI DLA AKCJONARIUSZY

Grupa naukowców i działaczy związkowych, koordynowana przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI), opracowała alternatywną koncepcję zarządzania przedsiębiorstwami pod nazwą „zrównoważone przedsiębiorstwo”. Oto sześć głównych cech zrównoważonego przedsiębiorstwa:

- U podstaw zrównoważonego przedsiębiorstwa leżą wielowymiarowe pojęcia *zrównoważoności i wartości dla interesariuszy*.
- Zgodnie z tymi naczelnymi zasadami, zrównoważone przedsiębiorstwo ma *szereg celów w zakresie zrównoważoności oraz szczegółową strategię* ich osiągnięcia.
- W zrównoważonym przedsiębiorstwie w podejmowanie decyzji *zaangażowane są strony zainteresowane, a w szczególności pracownicy*. Może to się odbywać poprzez szereg mechanizmów, takich jak reprezentacja pracowników na poziomie rady nadzorczej (RPnPRN), Europejskie Rady Zakładowe (ERZ), rokowania zbiorowe i rady konsultacyjne stron zainteresowanych w firmach. Udział głównych stron zainteresowanych postrzegany jest jako zwiększenie demokracji w miejscu pracy.
- Zrównoważone przedsiębiorstwo posiada *podlegający zewnętrznej weryfikacji system raportowania* finansowych i niefinansowych wyników działalności (ekologicznych, społecznych itp.), co pozwala na zmierzenie postępów na drodze do osiągnięcia celów w zakresie zrównoważoności.
- W zrównoważonym przedsiębiorstwie system motywacyjny jest zaprojektowany pod kątem wspierania zrównoważoności. Kluczową rolę odgrywa tutaj *powiązanie części wynagrodzenia kadry zarządzającej z osiąganiem celów w zakresie zrównoważoności*.
- W strukturze właścicielskiej przedsiębiorstwa przeważają długoterminowi i odpowiedzialni inwestorzy, zwracający uwagę nie tylko na zwrot finansowy, ale również na skutki społeczne i środowiskowe swoich inwestycji. RPnPRN mogłaby pomóc w kierowaniu firmą w wymiarze bardziej długoterminowym.

KLUCZOWĄ ROLĘ W TYM ROZWIĄZANIU ODGRYWAJĄ ERZ ORAZ RPnPRN

Z analizy zrównoważoności przeprowadzonej wśród dużych europejskich spółek notowanych na giełdzie (firmy z listy STOXX 600) płynie wniosek, że społeczne i środowiskowe wyniki działalności spółek z ERZ i RPnPRN są lepsze niż spółek, w których nie ma takich form reprezentacji pracowników. Jak pokazuje tabela 1, spółki z ERZ i RPnPRN częściej posiadały regulamin bezpieczeństwa pracy, częściej przestrzegały wytycznych BHP Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz polityki MOP lub ONZ dotyczącej praw człowieka, a także częściej wyznaczały określone cele w zakresie redukcji emisji. Największy odsetek przypada na grupę firm mających zarówno ERZ jak i RPnPRN.

DROGA DO ZRÓWNOWAŻONEGO PRZEDSIĘBIORSTWA

Wyniki przedstawione w poprzedniej części wyraźnie wskazują, że zaangażowanie pracowników stanowi ważny element na drodze do budowy zrównoważonego przedsiębiorstwa. Jednocześnie widać, że droga do zrównoważoności jest wciąż bardzo długa. Wiele firm z ERZ i RPnPRN wciąż nie wdrożyło nawet podstawowych regulaminów, np. w zakresie zobowiązania do polepszenia jakości zatrudnienia lub wprowadzenia systemu zarządzania środowiskowego. Ponadto takie zobowiązanie na najwyższym szczeblu to dopiero pierwszy krok, ponieważ należy jeszcze opracować systemy i mechanizmy niezbędne do osiągnięcia zrównoważoności. Nadal większość firm nie dostarcza wystarczających informacji na temat społecznych i środowiskowych rezultatów działalności, aby można było ocenić, czy zachodzi jakikolwiek postęp.

TABELA 1 : ODSETEK FIRM Z POLITYKĄ ZRÓWNOWAŻONOŚCI W OKREŚLONYCH OBSZARACH

Polityka firmowa	Brak ERZ i RPnPRN	Tylko ERZ	Tylko RPnPRN	Zarówno ERZ jak i RPnPRN
Czy firma ma regulamin bezpieczeństwa pracy?	9 %	30 %	17 %	40 %
Czy firma przestrzega kodeksu postępowania MOP dotyczącego rejestrowania i zgłaszania wypadków i chorób zawodowych lub wytycznych MOP do systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy?	8 %	20 %	7 %	29 %
Czy firma twierdzi, że przestrzega konwencji MOP dotyczącej podstawowych praw człowieka lub wspiera deklarację praw człowieka ONZ?	39 %	74 %	43 %	78 %
Czy firma wyznaczyła cele w zakresie redukcji emisji?	49 %	80 %	61 %	84 %

Źródło: analiza własna na podstawie danych ASSET4

W przyszłości ERZ i RPnPRN mogą i powinny odgrywać kluczową rolę w procesie zmiany orientacji firm, tak aby przejść od modelu opartego na wartości dla akcjonariuszy do modelu zrównoważonego przedsiębiorstwa. Przede wszystkim mogą one nakłonić kierownictwo do przyjęcia postępowej polityki na najwyższym szczeblu. Po drugie, przedstawiciele pracowników mogą brać udział we wdrażaniu zasad zrównoważoności, np. poprzez pracę w komitetach ds. BHP lub projekty w zakresie oszczędzania energii i redukcji emisji. Wreszcie, ERZ i RPnPRN mogą wzmocnić swoją pozycję w dziedzinie monitorowania społecznych i środowiskowych rezultatów działalności swoich firm, np. poprzez omawianie raportów nt. zrównoważoności z kierownictwem i sugerowanie usprawnień. Droga do zrównoważonego przedsiębiorstwa może być długa, ale musimy nią podążać ze względu na interes przyszłych pokoleń oraz zrównoważony rozwój świata.

Claudia Menne / Wolfgang Kowalsky / Sig Vitals



JAKIE NOWE ROLE MAJĄ DO SPEŁNIENIA EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE?

PROGRAM

CZWARTEK 24 PAŹDZIERNIKA 2013

- 13:00 Rejestracja uczestników, powitalna kawa
- 14:00 Powitanie: *Claudia Menne, sekretarz konfederacji EKZZ*
- 14:15 **Otwarcie konferencji:**
Dietmar Hexel, DGB (niemiecka konfederacja związków zawodowych)
- 14:30 **ERZ i zrównoważony rozwój: doświadczenia sektora obróbki metali**
Johannes Hauber (Bombardier)
Dyskusja — świadectwa z zakładu, przykłady
- 15:00 **Główne wystąpienie: ERZ i program zrównoważonego przedsiębiorstwa**
Luc Triangle, zastępca sekretarza generalnego, IndustriAll
- 15:30 Przerwa na kawę
- 16:00 **ERZ i zrównoważony rozwój: więcej doświadczeń**
Guido Nelissen (Umicore)
Dyskusja — świadectwa z zakładu; przykłady
Rafael Nedzynski, (EFFAT: Europejska Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki, koordynator ERZ w Accor, Pernod Ricard i Elior)
- 16:30 **ERZ i reprezentacja pracowników na poziomie rady nadzorczej: siła napędowa zmian w kierunku zrównoważonych przedsiębiorstw?**
Sigurt Vitols, pracownik naukowy, ETUI: Europejski Instytut Związków Zawodowych
- 17:30 Zakończenie 1 dnia

PIĄTEK 25 PAŹDZIERNIKA 2013

08:30 Rejestracja uczestników (wymagany podpis)

09:00 **Panel na temat roli ERZ w zrównoważonym rozwoju oraz komentarze**

Moderator: Sigurt Vitols

ERZ jako narzędzie zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu: przypadki firm

– *Hervé Deroubaix, przewodniczący ERZ Veolia (Francja)*

– *Arnaud Breuil, dział ds. relacji zewnętrznych, Chèque Dejeuner (Francja)*

– *Gabriele Guglielmi, dział ds. międzynarodowych, FILCAMS-CGIL (Włochy)*

– *Jonathan Hayward, dział ds. międzynarodowych, Unite The Union (Wielka Brytania)*

– *Sam Hägglund, sekretarz generalny Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego*

– *Harald Wiedenhofer, sekretarz generalny Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki*

Dyskusja — świadectwa z zakładu

10:45 Przerwa na kaw

11:15 **Większa partycypacja pracowników poprzez mocniejszą komunikację dzięki reprezentacji pracowników na poziomie rady nadzorczej (RPnPRN)**

Moderator: Aline Hoffmann, ETUI

– *Stephan Lindeman; członek rady nadzorczej oraz SEWC, GfK*

– *Gottfried Meyer, przewodniczący ERZ i były zastępca przewodniczącego rady nadzorczej, Vaillant GmbH*

– *Anders Carlson, członek ERZ, Bombardier Transportation*

Dyskusja — świadectwa z zakładu (przykłady)

12.45 Wnioski: *Claudia Menne, sekretarz konfederacji EKZZ*

Zakończenie konferencji

13:00 Obiad w formie bufetu

PRELEGENCI

W KOLEJNOŚCI WYSTĄPIEŃ

Claudia Menne uzyskała tytuł magistra w zakresie historii społecznej i gospodarczej na Uniwersytecie w Bochum, w Niemczech w 1990 roku i od tamtej pory zajmowała wiele prestiżowych stanowisk w tej dziedzinie. Od 2006 do 2011 roku Claudia była przewodniczącą departamentu ds. równości płci i polityki na rzecz kobiet w Federacji Niemieckich Związków Zawodowych (DGB). W tym samym okresie pełniła funkcję wiceprzewodniczącej lobby niemieckich kobiet i przewodniczącej komitetu ds. kobiet w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Na kongresie EKZZ w Atenach w maju 2011 roku Claudia została wybrana na stanowisko sekretarza konfederacji EKZZ odpowiedzialnego za równość (płci), przeciwdziałanie dyskryminacji, ochronę socjalną i udział pracowników w zarządzaniu. Jest członkinią kilku grup roboczych i zadaniowych na poziomie unijnym w odniesieniu do ERZ i demokracji przemysłowej.

Dietmar HEXEL jest członkiem zarządu Federacji Niemieckich Związków Zawodowych (DGB) od 2002 roku. Jest on między innymi odpowiedzialny za politykę przemysłową, energię, politykę środowiskową, udział pracowników w zarządzaniu oraz społeczną odpowiedzialność biznesu. W 1970 roku ukończył szkolenie w zawodzie laboranta chemicznego. W kolejnych latach, równoległe z pracą i działalnością społeczną, studiował i zdobył tytuł naukowy. Od roku 1980 przez 6 lat pracował w Przemysłowym Związku Zawodowym Chemia, Papier, Ceramika. W 1986 r. rozpoczął pracę na rzecz Przemysłowego Związku Zawodowego Metal i został przewodniczącym departamentu ds. organizacji wewnętrznej w 1991 roku. Jest również członkiem rządowej komisji „Niemiecki Kodeks Nadzoru Korporacyjnego” oraz „Narodowe Forum Społecznej Odpowiedzialności Biznesu”, czyli komitetu doradczego Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych.

Johannes HAUBER jest członkiem Europejskiej Rady Zakładowej w Bombardier od 1996 r., a jej przewodniczącym od 1998 r. Od 25 lat jest także członkiem rady zakładowej w Mannheim, a od 1999 r. jej przewodniczącym. Jest przedstawicielem związkowym narzędziowców w IG Metall. Ponadto jest członkiem generalnej rady zakładowej i rady nadzorczej jak również komitetu sterującego komitetu branżowego przemysłu kolejowego w IG Metall oraz komitetu ad hoc ds. przemysłu kolejowego w IndustriAll.

Luc TRIANGLE w maju 2012 r. został wybrany na zastępcę sekretarza generalnego nowo utworzonej europejskiej federacji związków zawodowych „Europejski Związek Zawodowy IndustriAll”. Federacja ta łączy działania byłych federacji EMF (pracownicy przemysłu metalurgicznego), EMCEF (pracownicy przemysłu chemicznego) i ETUF-TCL (pracownicy przemysłu tekstylnego). Oprócz obowiązków dotyczących sektora oraz dialogu społecznego, w nowej organizacji, która współpracuje z ponad 500 ERZ, jest on również odpowiedzialny za politykę firmową. Przed objęciem tego stanowiska pełnił funkcję sekretarza generalnego

ETUF-TCL, a przez 12 lat był przewodniczącym komitetu ds. polityki firmowej w EMF. Z ERZ ma doświadczenie od początku ich istnienia w 1994 roku.

Guido NELISSEN jest doradcą ekonomicznym belgijskiego związku zawodowego pracowników przemysłu tekstylnego i metalurgicznego ACV-CSC Metae, będącego częścią ACV-CSC. Jest on odpowiedzialny za politykę firmową: analizę finansową, strategię firmowe, restrukturyzację, społeczną odpowiedzialność biznesu, politykę przemysłową: przyszłość produkcji, zmiany w podsektorach przemysłu metalurgicznego, zielone miejsca pracy, zmiany technologiczne, a także politykę makroekonomiczną: kryzys finansowy, zarządzanie gospodarcze. Jest również koordynatorem ERZ w Umicore.

Rafaël NEDZYNSKI, jest wiceprzewodniczącym EFFAT, członkiem komitetu wykonawczego UITA i byłym sekretarzem generalnym FGTA-FO, a obecnie jest odpowiedzialny za sprawy międzynarodowe i europejskie FGTA-FO, pełni funkcję współprzewodniczącego ERZ w ACCOR, eksperta EFFAT w ramach ERZ w Pernod-Ricard i Elior, a także członka Rady Społeczno-Gospodarczo-Środowiskowej Republiki Francuskiej.

Dr Sigurt VITOLS jest pracownikiem naukowym w Europejskim Instytucie Związków Zawodowych (ETUI), szefem grupy projektowej „Rodzaje zarządzania gospodarczego” w Centrum Badawczym Nauk Społecznych w Berlinie (WZB) oraz wykładowcą na Wolnym Uniwersytecie Berlina. Jego zainteresowania naukowe obejmują zaangażowanie pracowników w zarządzanie, zarządzanie korporacyjne i zrównoważoność. Współredaktor książki „Zrównoważone przedsiębiorstwo: nowe podejście do zarządzania gospodarczego” (The Sustainable Company: a New Approach to Corporate Governance, z Norbertem Kluge, Bruksela: ETUI, 2011) oraz „Europejskie prawo spółek i zrównoważone przedsiębiorstwo: orientacja na interesariuszy” (European company law and the sustainable company: a stakeholder approach, z Johannesem Heuschmidem, Bruksela: ETUI, 2012).

Hervé DEROUBAIX od 4 lat jest sekretarzem ERZ w Veolia Environmental, od 7 lat — przedstawicielem związku CFTD w Veolia Water, a od 15 lat — przedstawicielem CFTD w siedzibie Veolia Water oraz członkiem CFTD. Swoją karierę w Veolia Water rozpoczął w roku 1987 jako hydraulik, a obecnie jest technikiem ds. jakości wody. Odbił roczny kurs na prestiżowym paryskim uniwersytecie Sciences-Po i napisał pracę naukową pt. „Evolution of jobs and trade union influence – is the evolution of jobs bad for employment?” (Ewolucja miejsc pracy i wpływ związków zawodowych — czy ewolucja miejsc pracy źle wpływa na zatrudnienie?).

Arnaud BREUIL jest prawnikiem specjalizującym się w prawie socjalnym i publicznym prawie międzynarodowym. Był odpowiedzialny za kwestie zabezpieczenia socjalnego we francuskim związku zawodowym od 2001 do 2007 roku. Do 2006 roku pełnił funkcję francuskiego przedstawiciela w grupie roboczej ETUC ds. zabezpieczenia socjalnego, a także członka komitetu doradczego ds. zabezpieczenia socjalnego pracowników migrujących w latach 2002–2007. Od 2007 roku jest dyrektorem ICOSI (Instytut ds. Międzynarodowej Współpracy Socjalnej), francuskiego stowarzyszenia utworzonego przez aktywistów francuskiego związku zawodowego w celu promowania wartości i struktur gospodarki społecznej. Od 2011 roku jest również

odpowiedzialny za sprawy europejskie w departamencie spraw zewnętrznych w Groupe Chèque Déjeuner. W tej roli wspiera kierownictwo ds. zasobów ludzkich oraz wybranych członków spółek zależnych we Francji i Europie w ramach przygotowań do utworzenia ERZ.

Gabriele GUGLIELMI dołączył do Filcams-CGIL (Włoska Federacja Pracowników Handlu, Turystyki i Usług) w 1972 roku. Od 1978 roku obejmował stanowiska kierownicze w tej organizacji, najpierw na szczeblu lokalnym, a później regionalnym. Obecnie koordynuje międzynarodową politykę federacji. Uczestniczył w negocjacjach dotyczących założenia Europejskich Rad Zakładowych (ERZ) w PPR (Pinault Printemps Redoute), Elior i Autogrill. W tych firmach pełni również rolę koordynatora z ramienia Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki (EFFAT). Pełnił funkcję przewodniczącego ETLG, europejskiej/globalnej platformy skupiającej związki zawodowe sektora turystycznego. Obecnie jest koordynatorem projektu MUMMIA, który obejmuje analizę międzynarodowych spółek prowadzących działalność w wielu sektorach. Na podstawie tej analizy tworzone są propozycje dotyczące koordynacji działań związków zawodowych w celu ułatwienia zawiązania sojuszy i prowadzenia negocjacji w sprawie zakładania ERZ.

Jonathan HAYWARD jest dyrektorem ds. międzynarodowych w UNITE the Union. Jest odpowiedzialny za koordynację działań Europejskich Rad Zakładowych w 23 sektorach UNITE. W szczególności jest odpowiedzialny za negocjowanie lub renegotjowanie umów ERZ, gdy podlegają brytyjskim transnarodowym regulacjom dotyczącym informacji i konsultacji pracowniczych. Jonathan jest uznawany przez wiele europejskich federacji związków zawodowych za doradcę-eksperta wielu brytyjskich ERZ.

Sam HÄGGLUND w 2010 roku został wybrany sekretarzem generalnym Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW) — europejskiej federacji branżowej pracowników budownictwa, materiałów konstrukcyjnych, przemysłu drzewnego, meblarskiego oraz leśnego. EFBWW obejmuje 72 stowarzyszone związki w 31 krajach i reprezentuje łącznie 2 350 000 członków. Od 2000 do 2007 roku Hägglund był sekretarzem generalnym Nordyckiej Federacji Budownictwa i Przemysłu Drzewnego. Poprzednio Hägglund był również aktywnym uczestnikiem projektów badawczych poświęconych polityce społecznej, historii i edukacji. Z zawodu architekt, posiada tytuł doktora nauk społecznych i humanistycznych Uniwersytetu w Sztokholmie oraz Królewskiego Instytutu Technologicznego w Sztokholmie.

Harald WIEDENHOFER, urodzony w Austrii obywatel Niemiec, od 1993 roku pełni funkcję sekretarza generalnego federacji EFFAT, która reprezentuje 2,6 mln członków ze 120 krajowych związków zawodowych. Ukończył studia w zakresie nauk społecznych, zajmował się zagadnieniami godnej pracy w Instytucie Badawczym Fundacji Friedricha Eberta w Bonn, a także był odpowiedzialny za takie kwestie jak rady nadzorcze, pracownicy migrujący oraz międzynarodowa praca związku zawodowego w stowarzyszonym niemieckim związku NGG w Hamburgu. Był jednym z założycieli niezależnego związku zawodowego w byłej Niemieckiej Republice Demokratycznej (Berlin) w 1990 roku.

Aline HOFFMANN jest kierownikiem działu europeizacji relacji przemysłowych w departamencie ds. badań

w Europejskim Instytucie Związków Zawodowych (ETUI). Jest również koordynatorem Europejskiego Centrum Partycypacji Pracowniczej (EWPPC) w Europejskim Instytucie Związków Zawodowych, który organizuje badania, szkolenia oraz działania doradcze wspierające i promujące reprezentację pracowników na różnych szczeblach przedsiębiorstw międzynarodowych. Przed dołączeniem do ETUI w październiku 2012 roku, pełniła funkcję kierownika zespołu ERZ w niemieckim związku zawodowym pracowników przemysłu metalurgicznego IG Metall, a także funkcję dyrektora związku narodowego, koordynatora ERZ oraz przedstawiciela pracowników na poziomie rady nadzorczej w radzie nadzorczej grupy Bosch.

Stephan LINDEMAN od ponad 20 lat pracuje jako dyrektor ds. badań w GfK, jednej z największych na świecie firm zajmujących się badaniem rynku. W ostatnich latach branża badań rynku ulegała szybkim przemianom z uwagi na takie zjawiska jak internacjonalizacja, digitalizacja czy nowe źródła danych. Te zmiany miały ogromny wpływ na strukturę organizacyjną oraz pracę i pozycję zatrudnionych. SEWC w GfK została założona w 2009 roku i odgrywa aktywną rolę w tym procesie. Stephan dołączył do SEWC na samym początku jej istnienia i jest członkiem rady nadzorczej w GfK. Udział przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej sięga 40%.





Boulevard du roi Albert II, 5 | B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org

