

Plán európskych sociálnych partnerov chemického priemyslu 2015 – 2020

Úvod

Výzvy a príležitosti pre sociálnych partnerov európskeho chemického priemyslu v zmenených priemyselných podmienkach

Sociálni partneri európskeho chemického priemyslu, ECEG a industriAll Europe, sa už vyše desať rokov stretávajú na celoeurópskej úrovni. Počas tohto obdobia úspešne vedú sociálny dialóg s podporou Európskej komisie.

Európska skupina zamestnávateľov v chemickom priemysle (ECEG) a Európska federácia pracovníkov v ťažobnom, chemickom a energetickom priemysle (EMCEF) v spoločnom stanovisku o inštitucionalizovanom Európskom dialógu sociálnych partnerov chemického priemyslu a v spoločnom vyhlásení o vytvorení formalizovaného Výboru sektorového sociálneho dialógu pre európsky chemický priemysel z roku 2004 uviedla, že hlavným cieľom dialógu je prispieť k vytvoreniu prostredia priaznivého pre konkurencieschopnosť a k zamestnanosti v tomto sektore a ďalej rozvíjať sociálny rozmer v Európe. Dialóg sa nebude týkať len na sociálnych záležitosti, bude sa sústreďovať aj na dosiahnutie spoločného chápania a konsenzu v oblastiach spoločného záujmu súvisiacimi s chemickým priemyslom a jeho zamestnancami, teda v oblastiach, ktoré tradične nie sú pokryté vnútroštátnym kolektívnym vyjednávaním.

Pracovné skupiny Výboru sektorového sociálneho dialógu diskutovali o širokej škále tém: „konkurencieschopnosť a zamestnanosť“, „politika v oblasti priemyslu, klimatických zmien a energetiky“, „odborná príprava, vzdelanie a celoživotné vzdelávanie“ a „zdravie, bezpečnosť a zodpovedný prístup“. Intenzívne diskusie v rámci pracovných skupín vytvorili podnetnú úrodnú pôdu pre plenárne zasadnutia, konferencie sociálnych partnerov a viaceré projekty sociálnych partnerov. Z pokusného dialógu sa schôdze časom stali živými diskusiami o sociálnom dialógu a predmetom spoločných vyhlásení sa stali aktuálne témy, napríklad hospodárska kríza a obnova, demografické zmeny a potreba kvalifikovaných pracovníkov, dôchodkové systémy, udržateľnosť a rovnaké podmienky pre európsky chemický priemysel vo vzťahu k celosvetovej konkurencii. Došlo tiež k podpisu rámcovej dohody o profiloch kompetencií, ale aj iných dokumentov.

Pri príležitosti 10. výročia bola do správy o činnosti začlenená stručná história nášho sociálneho dialógu. A áno, mali by sme byť na seba hrdí. Sociálny dialóg v európskom chemickom priemysle je stále novinkou, ale vďaka Európskej komisii, ktorá nám poskytla potrebnú finančnú podporu, už má za sebou viacero úspechov. V prvom rade by sme sa chceli poďakovať mnohým aktívnym účastníkom, ktorí skúsenosťami prispeli k zmysluplnosti diskusií so zreteľom na cieľ prispieť k vytvoreniu prostredia priaznivého pre konkurencieschopnosť a k zamestnanosti v tomto sektore a ďalej rozvíjať sociálny rozmer v Európe tak, ako si to sociálni partneri predsavzali v zakladajúcich dokumentoch.

Aby sme mohli kráčať vpred, musíme sa obzrieť za seba, vyhodnotiť minulosť a poučiť sa z nej. To je cieľom sociálneho dialógu európskeho chemického priemyslu. Naša spoločná prihláška do „Výzvy na predkladanie návrhov – Podpora sociálneho dialógu – 2014“ nám pomohla vytvoriť Plán európskych sociálnych partnerov chemického priemyslu 2015-2020. Vďaka ôsmim schôdzam riadiacej pracovnej skupiny, dvom konferenciám a dvom vyhodnocovacím stretnutiam v roku 2015, 2016 a 2017 bude tento projekt bezpochyby viesť k ešte intenzívnejšiemu dialógu, kohézii a spolupráci v našom odvetví.

Už niekoľko desaťročí celý európsky priemysel, a teda aj chemický priemysel, prechádza zásadnými zmenami. Nové technológie, automatizácia, robotika, digitalizácia, inovácie výrobkov – všetky tieto nové trendy prinášajú do nášho odvetvia zmeny. Vďaka vyššej produktivite a lepšiemu využívaniu kapacít sa zachováva konkurencieschopnosť firiem. V súčasnosti sa predmet diskusií presunul na tému udržateľnosti: ako môžu ľudia, planéta a zisk kráčať ruka v ruke? „Zeleňší“ priemysel, konkurencieschopná energetická politika, recyklácia, ale aj dôraz na bezpečnosť a zdravie sú článkami, ktoré v budúcnosti vytvoria reťaz udržateľnosti.

Sociálni partneri sa navyše musia venovať otázke transformácie v energetike a jej uplatnenia v chemickom priemysle, ako aj dopadu priemyslu na environmentálne problémy.

Otázka udržateľného hospodárstva nás privádza k spoločenskej zodpovednosti. Zamestnanosť zohráva kľúčovú úlohu pre udržateľnosť. Vysoká nezamestnanosť mladých v mnohých častiach Európy je jednou z hlavných výziev vlád a sociálnych partnerov. Poskytnutie zamestnania a pracovných miest mladým ľuďom, ktorých talent sa v súčasnosti premrháva, by pomohlo rovnako ako zvládnutie súčasných rozpočtových problémov.

Nemenia sa však len priemyselné podmienky. Chemický priemysel sa stáva čoraz viac globálnym, a v globálnom hospodárstve musíme nájsť rovnováhu medzi hospodárskymi a sociálnymi potrebami. Sociálna politika v Európe sa vždy do veľkej miery tvorila na úrovni členských štátov, čo je v podstate užitočné. Ak však chce Európa konkurovať novým globálnym hospodárstvám, je nevyhnutné zabezpečiť vyššiu mieru spolupráce. Vďaka plánu na obdobie 2015-2020 môže sociálny dialóg pre európsky chemický priemysel zásadne prispieť k tejto problematike. Plán vytvára príležitosť podniknúť viaceré kroky, ktoré môžu viesť k spoločnému stanovisku sociálnych partnerov naprieč všetkými členskými štátmi.

Našou víziou na rok 2020 je zodpovedný, udržateľný, konkurencieschopný a inovatívny európsky chemický priemysel. Výbor sektorového sociálneho dialógu ako odozvu na tieto výzvy určil päť všeobecných priorít, ktoré nám umožnia prispieť k dosiahnutiu cieľa a pokračovať vo vytváraní prostredia priaznivého pre konkurencieschopnosť a k zamestnanosti v tomto sektore a ďalej rozvíjať sociálny rozmer v Európe, tak ako to robíme už od roku 2004 na úrovni Výboru sektorového sociálneho dialógu:

1. Konkurencieschopnosť, výskum, vývoj, inovácie a riadenie zmien

Inovácie a štrukturálne zmeny sú jedným z hlavných pilierov na zabezpečenie silného a konkurencieschopného európskeho chemického priemyslu a rastu zamestnanosti v Európe. Chemické odvetvie vytvára nové látky, plasty a komponenty, ktoré sa používajú v mnohých iných odvetviach priemyslu. Je nevyhnutné, aby sa v priemysle kontinuálne inovovali výrobky aj postupy. Inovatívna organizácia práce je nevyhnutná na to, aby spoločnosti mohli čeliť výzvam a poskytovať udržateľné pracovné miesta. Prostredníctvom tejto priority sa snažíme podporiť a povzbudiť inovatívne projekty a kontinuálne zmeny. Na to si musíme vymieňať a podporovať osvedčené praktiky. Inovácia a súvisiace podmienky musia zohrávať kľúčovú úlohu v európskom aj vnútroštátnom sociálnom dialógu, a to platí aj pre kontakt s politickými inštitúciami v oblasti potrebných rámcových podmienok pre konkurenčný chemický priemysel s ohľadom na – okrem iného – širšie poňaté priemyselné, obchodné a energetické politiky a nariadenia.

2. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, zodpovedný prístup

Európsky chemický priemysel neustále preukazuje spoločenskú zodpovednosť v otázkach týkajúcich sa zdravia a bezpečnosti. Vďaka európskemu nariadeniu REACH, teda nariadeniu o registrácii, hodnotení, autorizácii a obmedzovaní chemikálií, je analýza chemických látok zárukou všeobecnej bezpečnosti a zdravia verejnosti, ale aj pracovníkov, ktorí s látkami manipulujú. Intenzívna prevenčná politika v oblasti zdravia a bezpečnosti zostáva prioritou vo vnútri spoločností aj mimo nich. Nulová tolerancia nehôd a ochorení je kľúčová. Aj jedna nehoda je príliš veľa a treba sa vyhnúť aj chorobám z povolania. Včasné šírenie informácií o nových technológiách a látkach, napr. nanotechnológiách a bezpečnom použití nanomateriálov, si zaslúži našu pozornosť. Memorandum o porozumení o zodpovednom prístupe podpísané CEFIC a sociálnymi partnermi ECEG a EMCEF v roku 2003 tak nadobudne novú formu širšej platformy spolupráce.

3. Zamestnanosť a demografické zmeny

Konkurencieschopnosť a zamestnanosť sú synonymami prosperity. Napriek tomu, že v roku 2008 vypukla hospodárska kríza, ktorá v mnohých členských štátoch stále nie je zažehnaná, v chemickom sa priemysle zamestnanosť drží na pomerne vysokej úrovni v porovnaní s inými odvetviami, čo platí pre priamu aj nepriamu zamestnanosť. Potreby konkurencieschopnej výroby v globalizovanom hospodárstve 21. storočia si vyžadujú, aby spoločnosti a zamestnanci boli flexibilnejší než v minulosti a aby mysleli na flexibilitu aj pri plánovaní a budovaní kariéry. Politika ľudských zdrojov a budovania zručností v tom musí zamestnancov podporovať. Aj v dôsledku demografických zmien sa v sociálnom dialógu začala rozvíjať nová oblasť. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, zamestnanosť mladých, prenos znalostí, organizácia dlhšieho pracovného života, začlenenie žien do sektoru, mobilita práce a zamestnateľnosť pracovníkov – to sú témy, pri ktorých sa zvažujú konkrétne kroky.

4. Vzdelanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie/rámcové dohody o profiloch kompetencií

Celoživotné vzdelávanie je témou sociálneho dialógu už od jeho vzniku. Problémy súvisiace s inováciami a zamestnaním ukázali, že pracovníci sa budú neustále stretávať so zmenami. Nové techniky, nové postupy, digitalizácia – rýchlosť zmien nikdy predtým nebola taká vysoká. To všetko treba vziať do úvahy v personálnej politike, keďže pracovníci budú naďalej čeliť potrebe získať nové kompetencie. Ľudský talent je dôležitým faktorom v politike ľudských zdrojov. Zamestnanci a zamestnávateľia musia celoživotné vzdelávanie vnímať ako investíciu do budúcnosti do väčšej miery ako v minulosti.

5. Pokiaľ ide o poslednú položku v našom pláne, teda **rámcovú dohodu o profiloch kompetencií**, Výbor sektorového sociálneho dialógu do nej vložil dodatok na podporu šírenia dohody a profilov. Spoliehame sa na spoluprácu sociálnych partnerov vo všetkých členských štátoch, ktorí sa doteraz podieľali na sektorovom sociálnom dialógu v európskom chemickom priemysle a ich príspevok k spoločnej iniciatíve a ďalšiemu hodnoteniu do roku 2020.

Toto je päť všeobecných priorít, na základe ktorých sociálni partneri európskeho chemického priemyslu určili konkrétne ciele tvoriace jadro plánu. Ciele považujeme za príležitosti, ktoré pomôžu európskemu chemickému priemyslu aj jeho pracovnej sile z pohľadu konkurencieschopnosti i zamestnanosti v nadchádzajúcich desaťročiach.

Ide o ambiciózny program, ktorý spoločne vyhodnotíme ku koncu projektu v roku 2017 (strednodobé hodnotenie) a po ukončení plánu v roku 2020.

Plán

1. Konkurencieschopnosť, výskum, vývoj, inovácie, predvídanie a riadenie zmien

Téma:

Úsilie orientované na podmienky priaznivé pre konkurencieschopnosť európskeho chemického priemyslu a zamestnanosť v tomto odvetví je v srdci práce Výboru sektorového sociálneho dialógu od jeho vzniku a bude tomu tak aj naďalej. Inovácie, neustále zmeny a adaptácia na nové situácie sú pre spoločnosti nevyhnutné, ak si chcú udržať konkurencieschopnosť na globálnych trhoch, a platí to o to viac pre sektory poháňané inováciami so zásadným vplyvom technológií, ako napr. chemický priemysel. Tieto nevyhnutné zmeny musia byť vhodne riadené a vedenie musí spolupracovať s pracovníkmi, aby sa vízia stala skutočnosťou.

Od založenia Výboru sektorového sociálneho dialógu v chemickom priemysle sociálni partneri uznávajú inovácie, výskum a vývoj ako kľúčové motory hospodárskeho rastu a pracovných miest. Schôdze pracovnej skupiny pre konkurencieschopnosť a inovácie a niekoľko spoločných stanovísk a vyhlásení podpísaných zo strany sociálnych partnerov to len potvrdzujú. Uvedomujeme si pozitívne zmeny na úrovni EÚ vzhľadom na uznanie týchto nesmierne dôležitých pilierov, a to najmä po tom, čo Európska rada prijala oznámenie „Smerom k priemyselnej renesancii“ v marci 2014.

Cieľ:

Okrem práce na širších rámcových podmienkach pre konkurencieschopný chemický priemysel bude zo sektorovej perspektívy konkrétnym cieľom ďalej podporovať politiky a programy EÚ podporujúce rozvoj inovácií a zvyšovanie investícií na výskum a vývoj ako kľúčových prvkov európskej konkurencieschopnosti v globálnom hospodárstve spolu s podporou rastu pracovných miest a spravodlivého a efektívneho prechodu prostredníctvom výmeny a podpory osvedčených praktík. Inovatívne organizácie práce musia mať za cieľ dodať konkurencieschopné odpovede na výzvy, ktorým firmy čelia, a zároveň pridať hodnotu smerom k udržateľnej zamestnanosti.

Kroky:

- Sociálni partneri budú komunikovať prostredníctvom spoločného vyhlásenia o dôležitosti inovácií v rámci sociálneho dialógu.
- Úsilie v oblasti inovácií sa bude podporovať všade tam, kde je to vhodné, a budú sa šíriť príklady inovatívnych praktík a postupov, ako sa im pracovníci prispôbujú.
- Sociálni partneri budú podporovať EÚ pri rozvíjaní prostredia otvoreného inováciám, v ktorom sa inovácie môžu rozvíjať a zabezpečiť EÚ vedúcu pozíciu v inovatívnych postupoch. Otázky ako digitalizácia a nanotechnológie sa budú riešiť napríklad prostredníctvom osvetových kampaní.
- Osobitná pozornosť sa bude venovať dopadu inovácií, a predovšetkým digitalizácie, na chemický priemysel, t.j. spoločné hodnotenie digitalizácie práce. Sociálni partneri vytypujú

niekoľko národných združení z rôznych častí Európy na prípadové štúdie/hodnotenia. Sociálni partneri na európskej úrovni budú aktívne sledovať monitoring a hodnotenie dopadu s cieľom ďalšej výmeny osvedčených praktík a ich šírenia.

- Spolupráca s Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), predovšetkým v oblasti inovácií na pracovisku.
- Podniknú sa spoločné kroky týkajúce sa rôznych situácií v konkrétnych sektoroch, napr. farmaceutickom a gumárskom sektore a v sektore výroby plastov, a to počas celého obdobia pokrývaného plánom.

Všetky tieto kroky sa budú monitorovať a vyhodnocovať po skončení projektu plánu.

2. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, zodpovedný prístup

Téma:

Zdravie a bezpečnosť sú naďalej hlavnými prioritami európskeho chemického priemyslu. Európska únia a jej členské štáty majú dobre vypracovanú legislatívu pokrývajúcu manipuláciu s chemickými látkami, použitie technických inštalácií a ergonómické opatrenia. Chemický priemysel dosahuje dobré výsledky a vysoké štandardy týkajúce sa bezpečnosti a zdravia na pracovisku.

Nariadenie REACH navyše ponúka kvalitný rámec na harmonizovaný a štandardizovaný prístup, ktorý pomáha zabezpečiť bezpečné, zodpovedné a udržateľné riadenie chemických látok (vrátane nanomateriálov v prílohách a usmerňujúcich dokumentoch ECHA). Dobrovoľné iniciatívy, napríklad zodpovedný prístup (Responsible Care), sú ďalšími užitočnými nástrojmi, ktoré majú podporu Výboru sektorového sociálneho dialógu už od jeho vzniku.

Cieľ:

Sociálni partneri sa budú ďalej sústreďovať na problematiku bezpečnosti a zdravia. Preventívne kroky a nulová tolerancia pracovných úrazov a chorôb sú stále zásadnou výzvou v boji za politiku bezpečnosti a zdravia orientovanú na výsledky. Vznikajú nové riziká, a hoci je naštartovanie inovácií dôležité pre konkurencieschopnosť európskeho chemického priemyslu, treba tiež obozretne zvládať nové riziká, ktoré sa niekedy môžu spájať s inováciami, zabezpečiť náležitú ochranu, a zároveň treba pracovníkom poskytnúť informácie a školenia, aby vedeli bezpečne manipulovať s výrobkami a látkami.

Kroky:

1. Účast' na kampani EÚ-OSHA 2016-2017 a 2018-2019, ak sa to bude považovať za relevantné pre európsky chemický priemysel.
2. Príprava spoločného všeobecného stanoviska o bezpečnosti a zdraví pri práci v európskom chemickom priemysle, vrátane všetkých aspektov a problémov aktuálne relevantných pre túto oblasť.

3. Ako následný krok po spoločnom vyhlásení sociálnych partnerov o zaradení nanomateriálov do príloh nariadenia REACH sa navrhne spoločné vyhlásenie podporujúce osvetové činnosti v radoch našich členov, aby sa zaistilo bezpečné používanie nanotechnológií a nanomateriálov.

4. Na základe memoranda o porozumení o zodpovednom prístupe podpísanom v roku 2003 zo strany sociálnych partnerov a CEFIC sa spustí vytváranie širšej aktívnej platformy pokrývajúcej zodpovedný prístup aj iné otázky a iniciatívy relevantné pre sociálnych partnerov.

3. Zamestnanosť a demografické zmeny

Téma:

Chemický priemysel (vrátane sektorov chemických látok, farmaceutík, gumy a plastov) zamestnáva približne 2,25 milióna priamych zamestnancov vo viac ako 16000 spoločnostiach, vďaka čomu je jedným z najväčších a najdynamickejších priemyselných odvetví v EÚ. Toto odvetvie preto nielenže zohráva zásadnú úlohu v zlepšovaní kvality života obyvateľov, ale aj poskytuje priame a nepriame pracovné miesta pre mnohých Európanov. Aby tento sektor naďalej mohol byť atraktívnym zamestnávateľom, musí neustále zlepšovať imidž a atraktivitu voči vonkajšiemu svetu.

Konkrétne demografické výzvy sa môžu medzi spoločnosťami líšiť, ale existuje viacero oblastí, v ktorých sa nájdu spoločné aktivity pre európskych sociálnych partnerov. Pre demografické zmeny mnohé členské štáty uplatňujú politiku zvyšovania dôchodkového veku. V tomto ohľade je nevyhnutné nastaviť udržateľný pracovný život v Európe. Udržateľné zamestnanie je kľúčové pre to, aby starší zamestnanci mohli pracovať dlhšie, ale aj pre to, aby sme prilákali mladých ľudí a ženy do nášho sektora, v ktorom je v súčasnosti priemerný vek pracovníkov vyše 45 rokov.

Cieľ:

Prioritou je motivovať mladých ľudí, aby si vybrali technické a/alebo vedecké vzdelanie a prilákať ženy do určitých odvetví, kde je ich počet naďalej nedostatočný, a práve týmto záležitostiam sa chceme venovať. Zároveň sa treba pozrieť na zvládanie pracovného a súkromného života. Faktom je, že pracovníci odchádzajú do dôchodku v neskoršom veku, a tomu sa musí prispôbiť celý sektor aj zamestnanci (sem patrí rozvoj a zavedenie inovatívnych nových opatrení, aby sme umožnili udržateľnejší pracovný život ako aj zmenu pracovného postu, rôznorodé pracovné časy, prácu na čiastočný úväzok pre starších zamestnancov, a pod.).

Kroky:

Príprava a implementácia dobrovoľnej dohody o udržateľnom zamestnaní a rozvoji kariéry v roku 2016, ktorá bude zahŕňať kapitoly o mladých aj starších pracovníkoch (vrátane prispôsobenia dlhšej kariéry) a pracovníčkach-ženách.

4. Vzdelanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie

Téma:

Na zabezpečenie konkurencieschopnosti európskeho chemického priemyslu a vytvorenie produktívnych a efektívnych pracovných miest je nevyhnutné, aby všetci zamestnanci na všetkých úrovniach pracujúcich v tomto sektore mali vysokú mieru kompetencií. Preto je celoživotné vzdelávanie jednou z tém programu sociálneho dialógu už od prvého dňa. Záležitosti týkajúce sa inovácií a zamestnanosti ukázali, že pracovníci budú naďalej musieť čeliť zmenám. Dať zamestnancom možnosť získať nové zručnosti a kvalifikáciu v priebehu života tak, aby sa prispôbili zmenám a možným kariérnym presunom, zostáva hlavnou výzvou a spoločnou úlohou firiem a zamestnancov.

Cieľ:

Chemický priemysel chce podporiť Stratéziu EÚ 2020 podniknutím krokov na podporu vzdelania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania. V sektore sa chceme osobitne zamerať na zamestnanosť mladých a aktívne starnutie, pričom chceme aktívne prispieť k zvýšeniu miery činnosti v Európe.

Kroky:

- Vzdelávacie programy – v niektorých krajinách sa vypracuje typologická odborná príprava s cieľom zlepšiť technické znalosti a pozitívny prístup k práci mladých ľudí
- Bude prebiehať aktívna výmena osvedčených praktík použitých v hore uvedených vzdelávacích programoch, ako aj v konkrétnych programoch, aby sa mladým ľuďom bez maturity poskytli základné zručnosti potrebné na úspešný vstup do vzdelávacích programov
- Podpora presunu kompetencií starších pracovníkov v poslednej fáze kariéry. Preskúmajú sa možné systémy lektorovania a mentoringu.

Všetky tieto kroky sa budú monitorovať a vyhodnocovať na konci projektu plánu.

5. Následné kroky po rámcovej dohode o profiloch kompetencií

Téma:

Počas prípravnej fázy projektu prebehol prieskum na zhodnotenie výsledkov rámcovej dohody o profiloch kompetencií, ktorú podpísali sociálni partneri chemického priemyslu 15. apríla 2011. Tento prieskum ukázal, že v krajinách, kde sa rozvíja sociálny dialóg, sa dohoda rozširuje, a hoci nemala zásadný dopad na profily kompetencií vo veľkých firmách, dala sa lepšie uplatniť v malých a stredných podnikoch. Napriek zaznamenanému úspechu v strednej a východnej Európe bolo potrebné zabezpečiť väčšiu mieru rozširovania v niektorých krajinách, čomu by mohlo pomôcť zapracovanie niekoľkých ďalších profilov do dohody.

Cieľ:

Na základe hodnotenia rámcovej dohody chcú sociálni partneri zdôrazniť, že profily kompetencií sú neoddeliteľnou súčasťou sociálneho dialógu, chcú pokračovať v šírení dohody, pravidelnejšie ju monitorovať, rozšíriť rozsah nových profilov alebo ich v prípade potreby aktualizovať v období 2015-2020 a zamerať sa na malé a stredné podniky.

Kroky:

Za účelom dosiahnuť tento cieľ bol navrhnutý dodatok rámcovej dohody o profiloch kompetencií ako neoddeliteľná súčasť plánu sociálnych partnerov a bude k tomuto dátumu samostatne podpísaný. Bude tvoriť prílohu dohody podpísanej v Bruseli 15. apríla 2011.

V Helsinkách, 14. októbra 2015.

Stephen ELLIOTT
Prezident
ECEG

Michael VASSILIADIS
Prezident
industriAll Europe

Koen LAENENS
Predseda riadiaceho výboru
ECEG

Alfons DE POTTER
Predseda výboru SSDC
industriAll Europe