



Junio
2016

air
project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Boletín informativo 1



Participantes de la reunión de partida europea celebrada el 10 de marzo de 2016 en Potsdam (DE)

Iniciativas sindicales para un desarrollo de los recursos humanos y una gestión del factor «edad» orientados al futuro en la industria aeronáutica y espacial

La previsible demanda de fuerza de trabajo especializada en la industria aeronáutica y espacial supone, sobre todo a tenor de la evolución demográfica, un desafío importante, que podría convertirse en un grave obstáculo para el desarrollo. Las plantillas envejecen, la necesidad de cualificación aumenta y las cargas de trabajo han experimentado un preocupante incremento en múltiples áreas.

Se plantea una pregunta clave: ¿cómo se reflejará exactamente la evolución demográfica en la industria aeronáutica y espacial europea, y qué retos se derivan de ello para la práctica sindical? Además, ¿cómo reaccionará el sector para conseguir reclutar a tiempo al suficiente personal debidamente cualificado? Para lograr esto, sindicatos y empresas deben poner en marcha iniciativas extraordinarias.

Bajo la responsabilidad conjunta de la entidad de formación continua Arbeit und Leben Bielefeld y la Comisión Ejecutiva del sindicato alemán IG Metall (socios principales del proyecto), 11 sindicatos europeos de 8 países de la Unión Europea han comenzado, en el marco del proyecto CHANGE, a encontrar respuestas viables a estas preguntas.

CHANGE es una iniciativa sindical europea que apuesta por la innovación en materia laboral y de empleo en la industria aeronáutica y espacial.

CHANGE promueve conceptos estratégicos y enfoques de actuación empresarial orientados a establecer una organización laboral y de recursos humanos capaz de hacer frente a los cambios demográficos.

CHANGE respalda la representación de intereses sindicales y empresariales a la hora de configurar de forma duradera condiciones laborales cualificadas, saludables, adaptadas a la edad y al envejecimiento.

CHANGE brinda a empleados y empresas posibilidades de hacerse más fuertes en el panorama competitivo global mediante puestos de trabajo orientados al futuro y modelos de contratación innovadores.

Evento inaugural del proyecto europeo CHANGE, el 10 de marzo de 2016 en Potsdam



Información y diálogo: El Grupo de Proyecto Europeo en la reunión de partida

¿Hacia dónde se dirige el sector aeronáutico y espacial? A modo de introducción al tema, Jürgen Kerner, miembro directivo de la Comisión Ejecutiva y Tesorero General de IG Metall, expuso en su discurso inaugural el carácter imprescindible del sector aeronáutico y espacial para el futuro de Europa como polo económico. En este sentido, señaló los especiales desafíos que plantea el cambio demográfico en un mundo laboral en rápida evolución. «Hace tiempo que ha comenzado la cuarta revolución industrial. La digitalización y la automatización, así como el constante avance de la externalización de servicios, no solo vienen a transformar el mercado laboral europeo, sino que también exigen una nueva organización del trabajo y la cualificación de la mano de obra. Sin Trabajo 4.0, no habrá Industria 4.0. Y sin Cualificación 4.0, no habrá Trabajo 4.0. Se trata de una fórmula muy sencilla.»

Los socios nacionales procedentes de Alemania, Reino Unido, Suecia, Francia, Polonia, España, Rumanía e Italia presentaron las estructuras de la industria aeronáutica y espacial en sus países, y debatieron sobre las diversas consecuencias del cambio demográfico. En este sentido, quedó claro que, si bien todos los países europeos se están viendo afectados, los desafíos concretos varían notablemente de un país a otro. En Europa Central y del Sur, se requieren sobre todo reformas económicas, laborales y educativas para generar unas condiciones de trabajo saludables y atractivas. En Europa Occidental y del Norte, la prioridad consiste en asegurar el empleo, así como en frenar la amenazante escasez de personal especializado y el continuado desmembramiento de la cadena de creación de valor. Los participantes se mostraron de acuerdo en que, pese a los diferentes desafíos, son necesarias unas condiciones marco para el fomento del trabajo cualificado y una labor de recursos humanos orientada al futuro con una combinación equilibrada de edades. «Ha llegado el momento de intercambiar experiencias y desarrollar perspectivas que nos permitan afrontar el futuro desde la unidad. CHANGE constituye una plataforma europea adicional para esta misión», sostuvo Jürgen Kerner en el acto.

Como ejemplos de «buenas prácticas», Holger Junge (Airbus Operations, Hamburgo, Alemania) presentó el proyecto «Planificación estratégica de recursos humanos», y Brigitte Heinicke (Airbus Operations, Bremen, Alemania) presentó el proyecto de Airbus relativo a la demografía. Fabrizio Potetti (FIOM, Italia) expuso el reciente convenio con Finmeccanica, para la promoción de los empleados de mayor edad y la integración de los jóvenes. Estas iniciativas muestran cómo la representación de intereses empresariales y sindicales puede materializarse en la práctica y ejercer influencia

Expectativas sobre el proyecto de las contrapartes nacionales

El proyecto europeo CHANGE es importante...

«... porque nuestras experiencias con el desarrollo demográfico en el sector aeroespacial u otros sectores industriales están condicionadas en mayor o menor grado por las particularidades de cada país. Si tenemos en cuenta que la industria aeroespacial se halla ampliamente globalizada y que esta circunstancia tiene una enorme influencia sobre el nivel de empleo en Europa, entonces ampliar nuestros horizontes y encontrar respuestas a nivel europeo a los cambios demográficos es una necesidad.

Hemos de encontrar enfoques para mejorar la transferencia de conocimientos y fortalecer nuestra formación a un alto nivel. Es imprescindible evitar por todos los medios la inminente pérdida de competencias esenciales y cualificaciones clave. CHANGE brinda una oportunidad única a los sindicatos de cooperar en este sentido y de encontrar conjuntamente posibilidades y oportunidades para el futuro de todos nuestros miembros de la industria aeroespacial.»

(Frank Bergmann, IGM, Alemania)



Frank Bergmann, IGM, DE (der.) y Michel Pause, FO, FR (izq.) conversando

«... porque ofrece una imagen clara de la situación de los trabajadores en Europa. A su vez, los resultados de este proyecto pueden ofrecer una solución al problema del envejecimiento de la plantilla de mi empresa, y también al de la mayoría de las empresas aeronáuticas rumanas. Actualmente, existen algunas iniciativas para volver a abrir las escuelas técnicas en Brasov, pero esta es una solución cuyo resultado se mostrará en el largo plazo. En este momento, pienso que es importante encontrar también una solución a corto plazo.»

(Robert Enoui, Premium Aerotech, Rumanía)

Demografía, mercado laboral y empleo en Europa



Europa 2020: una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador

„Un crecimiento integrador es aquel que, mediante un alto nivel de empleo, inversiones en competencias, la lucha contra la pobreza y la modernización de los mercados laborales, de la educación general y profesional y de los sistemas de protección social, capacita a las personas para prever y gestionar los cambios a la vez que crea cohesión social. [...] Se trata de ofrecer a todas las personas opciones de acceso y oportunidades a lo largo de toda su vida. Europa debe explotar a fondo el potencial de su fuerza de trabajo para poder lidiar con los retos asociados a una población que envejece y una creciente competitividad global. Es necesaria una política que promueva la igualdad entre los sexos, si se quiere potenciar la colaboración de la población activa, y contribuir así al crecimiento y la cohesión social.“

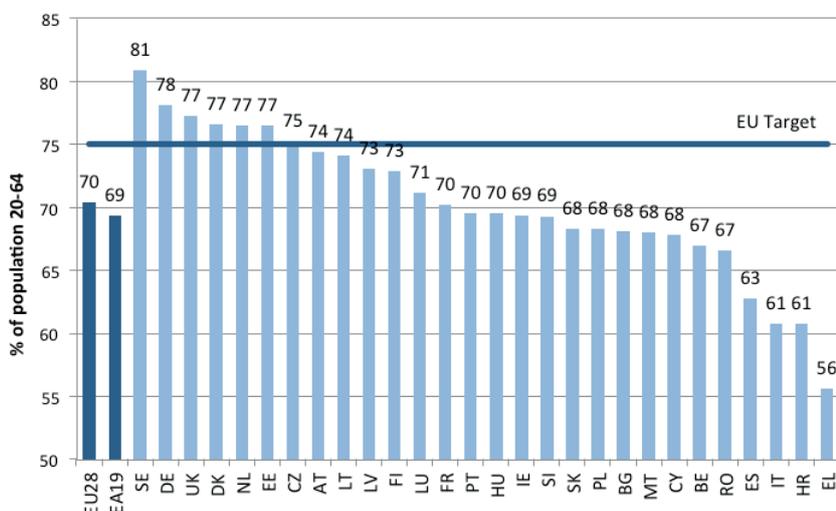
Fuente: Comisión Europea, Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador

Objetivo de Europa 2020

Los gobiernos de los Estados de la UE tienen interés cada vez mayor en movilizar a sus reservas de mano de obra: se pretende que, de aquí a 2020, el 75 % de la población de entre 20 y 64 años esté laboralmente activa. En particular, se busca mejorar la integración en el mercado laboral de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad, los menos cualificados y los migrantes.

Tasa de empleo (20-64) en los Estados miembros de la UE, 2015T4

Nota: Los datos de Francia se recopilaron únicamente en las metrópolis



Fuente: EU Employment and Social Situation (Situación Social y de Empleo en la UE) Quarter Review (Informe trimestral) | Primavera de 2016



Campaña de la UE „Trabajos saludables para todas las edades“

„La Comisión Europea y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), en colaboración con la Presidencia neerlandesa de la UE, han iniciado hoy en Bruselas la campaña a escala europea Trabajos saludables en cada edad, de dos años de duración, que constituye la mayor del mundo en este ámbito.“ (...)



Esta campaña tiene cuatro objetivos:

- promover el **trabajo sostenible** y el **envejecimiento saludable** desde el inicio de la vida laboral;
- destacar la importancia de la **prevención de los riesgos a lo largo de la vida laboral**;
- ayudar a los empleadores y a los trabajadores (en particular en las pequeñas y medianas empresas) facilitándoles **información y herramientas** para gestionar la seguridad y la salud ocupacional en el contexto de una mano de obra que envejece;
- fomentar el intercambio de **información y buenas prácticas.**”

Comisión Europea - Comunicado de prensa (Bruselas, 15 de abril de 2016)



Lugares de trabajo saludables: Una cuestión clave para el envejecimiento de los trabajadores de Europa



La campaña para lugares de trabajo saludables es de crucial importancia para los trabajadores de todas las edades, ya que la mayoría de ellos tendrán que trabajar más en alcanzar la edad de jubilación. Hoy en Europa sólo la mitad de los trabajadores de 55-64 años siguen ocupados - con fuertes diferencias de género y regionales. Entre la otra mitad, un número significativo de ellos se han visto obligados a abandonar el mercado laboral prematuramente por razones de salud, o por condiciones de trabajo muy agotador en su trabajo actual y la falta de medidas para apoyar su transición a puestos de trabajo „más ligeros“, haciéndolos no aptos para continuar. Además los trabajadores de edad están en mayor riesgo de convertirse en desempleados de larga duración cuando pierden sus puestos de trabajo, y tienen menos acceso a la formación en el trabajo y el

aprendizaje permanente. La creación de lugares de trabajo saludables para todas las edades incluye prestar más atención a la conciliación entre la vida laboral de los trabajadores de todas las edades, no sólo a los padres con niños pequeños, sino también a los que cuidan a familiares mayores dependientes, ya que es una fuente creciente de tensión en el trabajo que a menudo no se abordan en los planes de seguridad y salud en el trabajo. Muchas iniciativas interesantes están siendo desarrolladas y promovidas en toda la UE en el ámbito de los lugares de trabajo amigables con los mayores para dar cabida a las necesidades específicas de los trabajadores de más edad. Sin embargo, queda mucho por hacer para crear lugares de trabajo saludables proactivas para todas las edades.

Fuente: www.age-platform.eu

Actividades y eventos

Las actividades actuales se están concentrando en completar los perfiles nacionales del sector aeronáutico y espacial, así como en registrar de forma sistematizada los estándares laborales y de empleo en las empresas.

A tal fin, se elaboró un cuestionario unitario, que ahora está siendo utilizado por los socios empresariales y sindicales nacionales. Sobre la base de los resultados de la encuesta, se realiza una comparativa europea de la situación empresarial y, con ello, de las necesidades de mejora en lo relativo al aseguramiento del personal especializado y el empleo.

Estos son los temas principales de la encuesta:

- Captar a empleados/empleadas.
- Cualificación y configuración del trabajo para el fomento del aprendizaje.
- Promoción de la salud y asignación de trabajo al personal acorde al envejecimiento.
- Transferencia de know-how entre mayores y jóvenes.

Los resultados de la encuesta ofrecen puntos de partida prioritarios para las medidas de configuración operativa en el seno de las empresas. En el Taller Europeo que tendrá lugar en septiembre de 2016, se seguirán tratando las áreas de actuación asociadas con dichos puntos de partida, con las miras puestas en identificar medidas concretas.



El socios del proyecto el 09 febrero el año 2016 en Airbus Hamburgo.

Próximas reuniones

Julio de 2016: 2a reunión del Comité de Dirección del Proyecto en Brasov (Rumanía)

El Comité de Dirección del Proyecto CHANGE se reunirá del 13 al 15 de julio de 2016 en Brasov (Rumanía). El programa incluye discusiones con el sindicato FSLI-Metal y los representantes de los trabajadores rumanos de Airbus Helicopters, Premium Aerotec y IAR en Ghimbav, además de una evaluación intermedia del proyecto implementado recientemente (en particular: primeros resultados de la encuesta europea, perfiles de los sectores nacionales, labor de información y relaciones públicas).

Uno de los objetivos es la preparación del taller europeo sobre los desafíos en materia laboral existentes en el área de acción «aseguramiento de personal cualificado, desarrollo de personal y demografía» en septiembre de 2016. Junto a las cuestiones metodológicas y didácticas de la implementación, el Comité de Dirección del Proyecto definirá las prioridades sectoriales y empresariales que se seguirán elaborando a lo largo del proyecto.

Expectativas sobre el proyecto de las contrapartes nacionales

El proyecto europeo CHANGE es importante...

„...porque representa una oportunidad para mi sindicato (FGMM CFDT) de convertirse en parte de una red europea de sindicatos, en la que se puede intercambiar información y analizar la situación nacional de la industria aeronáutica de varios países europeos.

Ello nos permite obtener una visión más clara de las condiciones laborales de los trabajadores, así como sobre los nuevos enfoques de organización, herramientas y métodos planeados y sobre los diferentes enfoques de contratación y de gestión de la edad, sobre todos para personas jóvenes y trabajadores de mayor edad.

El intercambio de información sobre prácticas de probada eficacia nos ayuda a integrar propuestas innovadoras a nivel europeo y a mejorar nuestro propio debate sobre la situación de los trabajadores empleados hoy y en el futuro en la cadena de producción y suministro en el sector aeroespacial.“

(Franck Uhlig, FGMM-CFDT, Francia)



Franck Uhlig, CFDT, FR (izq.)

Mischa Terczyk, industriAll Europe (der.)

„...porque está enfocado en proporcionar a los trabajadores europeos de la industria aeroespacial la cualificación y formación que necesitan. Estas bases son importantes para tener éxito en el mercado laboral y cumplir las exigencias de un sector de alta tecnología como lo es el sector aeroespacial.

Solo la transferencia de know how de la generación de trabajadores que se va jubilando a los colegas más jóvenes nos permite asegurar que este sector y los puestos de trabajo de alta calidad que ofrece tengan futuro a largo plazo en Europa.“

(Mischa Terzyk, industriAll Europe)



Cambio demográfico de la situación de empleo

Iniciativas sindicales para innovaciones en el empleo y para el aseguramiento de personal especializado con una estrategia coherente para una creación de recursos humanos y una gestión del factor «edad» en la industria aeroespacial europea (CHANGE) (VS/2015/0236)

El proyecto CHANGE es una iniciativa sindical para el diseño proactivo del cambio estructural, de empleo y cualificación demográfico en la industria aeronáutica y espacial europea.

Los sindicatos y los comités de empresa toman la iniciativa aportando su know how específico del sector y su experiencia empresarial y colaborando en soluciones a prueba de futuro.

Pie de imprenta

Editor: Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB|VHS), Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld

Responsable: Dorothee Hildebrandt
Redacción: Gisbert Brenneke

Fotos: IG Metall, Airbus Group 2015, Airbus Helicopters

Fecha: 06/2016



With financial support from the European Union

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein

Project partners



GERMANY
Project Coordinator
www.aulbi.de



GERMANY
IG Metall
www.igmetall.de



European Trade Union
www.industrialall-europe.eu



UNITED KINGDOM
Unite the union
www.unitetheunion.org



SWEDEN
IF Metall
www.ifmetall.se



ROMANIA
Federatia Sindicala a Lucratorilor Din Industri „Metal“



ITALY
Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale
www.fiom-cgil.it



FRANCE
Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM-CFDT)
www.fgmm.cfdt.fr



SPAIN
Confederación Sindical de Comisiones Obreras
www.ccoo.es



POLAND
NSZZ Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



FRANCE
Fédération FO de la métallurgie
www.fo-metiaux.org

www.air-change.eu