



Czerwiec
2016

air
project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Biuletyn informacyjny 1



Uczestnicy europejskiego spotkania przygotowawczego w dniu 10 marca 2016
w Poczdamie (Niemcy)

Inicjatywy związkowe na rzecz skierowanego w przyszłość rozwoju kadr i zarządzania strukturą wiekową w europejskim przemysle lotniczym i kosmicznym

Przewidywalne potrzeby fachowców w przemyśle lotniczym i kosmicznym są, głównie w obliczu rozwoju demograficznego, dużym wyzwaniem, które może stać się poważnym hamulcem rozwoju. Załogi starzeją się, potrzeby kwalifikowania rosną a obciążenie pracą wzrosło we wielu zakresach do niepokojącego poziomu.

Jedno z zasadniczych pytań brzmi: Jak wygląda rzeczywiście rozwój demograficzny w europejskim przemyśle lotniczym i kosmicznym i jakie wyzwania wynikają z niego dla działalności związkowej? W jaki sposób branży uda się w odpowiednim czasie i ilości pozyskać prawidłowo wykwalifikowany personel? Aby to się udało, związki zawodowe i przedsiębiorstwa muszą wszcząć dodatkowe inicjatywy!

Pod wspólną egidą „Arbeit und Leben Bielefeld” oraz zarządu IG Metall (główni partnerzy projektu) 11 europejskich związków zawodowych z ośmiu krajów UE wszczęło projekt CHANGE, aby do końca 2017 r. znaleźć praktyczne odpowiedzi na te pytania.

CHANGE jest europejską inicjatywą związkową na rzecz innowacji w zakresie pracy i zatrudnienia w przemyśle lotniczym i kosmicznym.

CHANGE wspiera koncepcje strategiczne i działania zakładowe na rzecz organizacji pracy i zarządzania kadrami w sposób odporny na demografię.

CHANGE wspiera zakładowe i związkowe przedstawicielstwa pracobiorców w zrównoważonym rozwijaniu zdrowych, wysokiej jakości warunków pracy, sprzyjających starszym pracownikom i procesom starzenia się.

CHANGE otwiera szanse dla pracobiorców i przedsiębiorstw, aby za pomocą długoplanowo stabilnych miejsc pracy i innowacyjnych modeli zatrudnienia wzmocnić swoją pozycję w konkurencji globalnej.

Impreza inauguracyjna europejskiego projektu CHANGE dnia 10 marca 2016 r. w Poczdamie



Informacja i dialog: Europejski zespół projektowy na spotkaniu przygotowawczym

Dokąd dąży branża lotnicza i kosmiczna? W ramach wprowadzenia w tematykę Jürgen Kerner, dyrektor zarządzający i główny skarbnik IG Metall, przedstawił w swoim wystąpieniu programowym kwestię nieodzownego znaczenia przemysłu lotniczego i kosmicznego dla przyszłości Europy jako lokalizacji gospodarczej. Wskazał on przy tym na szczególne wyzwania związane ze zmianami demograficznymi w szybko zmieniającym się świecie pracy. „Czwarta rewolucja przemysłowa dawno się zaczęła. Cyfryzacja i automatyzacja jak i dalej postępujący outsourcing świadczonych prac zmieniają nie tylko rynek pracy w Europie, ale wymagają także nowej organizacji pracy i kwalifikowania fachowców. Bez pracy 4.0 nie ma przemysłu 4.0. A bez kwalifikacji 4.0 nie ma pracy 4.0. – jest to prosta formułka.”

Partnerzy krajowi z DE, UK, SE, FR, PL, ES, RO i IT zaprezentowali swoje krajowe struktury branżowe w przemyśle lotniczym i kosmicznym i dyskutując o różnych formach przemian demograficznych. Okazało się tutaj, że dotknięte są nimi wszystkie kraje, konkretne wyzwania są jednak bardzo specyficzne w poszczególnych krajach. W Europie centralnej i południowo-wschodniej potrzebne są przede wszystkim reformy gospodarcze, oświatowe i rynku pracy, aby stworzyć zdrowe i atrakcyjne warunki pracy. W Europie północnej i zachodniej priorytetem jest zabezpieczenie zatrudnienia oraz przeciwdziałanie brakowi fachowców oraz dalszemu rozdrobnieniu łańcucha kreacji wartości.

Uczestnicy byli zgodni co do tego, że mimo tych różnych wyzwań, potrzebne są europejskie warunki ramowe na rzecz wsparcia wykwalifikowanej pracy i orientującej się w przyszłość pracy personalnej wraz ze zrównoważonym mixem pokoleniowym. „Nadszedł czas, aby wymienić doświadczenia i stworzyć perspektywy i zatem wspólnie kreować przyszłość. CHANGE stwarza ku temu dodatkową europejską platformę”, podkreślił Jürgen Kerner na spotkaniu.

Jako przykłady „dobrych praktyk” Holger Junge (Airbus Operations, Hamburg, DE) zaprezentował projekt „strategiczne planowanie personalne” a Brigitte Heinicke (Airbus Operations, Bremen, DE) projekt demograficzny w firmie Airbus. Fabrizio Potetti (FIOM, Italien) przedstawił aktualną umowę z Finmeccanica, której celem jest wspieranie starszych pracowników oraz integracja młodzieży. Inicjatywy te pokazują, jak zakładowe i związkowe przedstawicielstwa interesów mogą działać konkretnie i wpływać na sytuację.

Oczekiwania narodowych partnerów związane z projektem

CHANGE jest ważnym europejskim projektem...

„...ponieważ nasze doświadczenia dotyczące rozwoju demograficznego w przemyśle lotniczym i kosmicznym i w innych gałęziach przemysłu wynikają przede wszystkim z uwarunkowań krajowych. Jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, że przemysł lotniczy i kosmiczny jest w znacznym stopniu zglobalizowany i że posiada ogromny wpływ na zatrudnienie w Europie, to uświadomimy sobie konieczność poszerzenia naszych horyzontów i poszukiwania europejskich odpowiedzi na zmiany demograficzne. Musimy znaleźć rozwiązania pozwalające nam na usprawnienie transferu wiedzy i zapewnienie wysokiego poziomu kształcenia. Naszym najważniejszym zadaniem jest zapobieżenie utracie umiejętności specjalistycznych i wiedzy fachowej.

Projekt CHANGE stanowi jedną w swoim rodzaju okazję nawiązania w tym zakresie współpracy z innymi europejskimi związkami zawodowymi i stwarza wspólne możliwości i szanse kształtowania przyszłości wszystkich pracowników branży lotniczej i kosmicznej.”

(Frank Bergmann, IGM, Niemcy)



Frank Bergmann, IGM, DE (po prawej) i Michel Pause, FO, FR (po lewej) w trakcie rozmowy

„...ponieważ przekazuje jasny obraz sytuacji pracowników w Europie. Wyniki tego projektu mogą przynieść rozwiązania problemów starzejącej się załogi nie tylko mojego przedsiębiorstwa, ale i większości firm przemysłu lotniczego w Rumunii. W tej chwili podejmowane są inicjatywy ponownego otwarcia w Braszowie szkół oferujących techniczne wykształcenie; jest to jednak rozwiązanie, na którego rezultaty trzeba jeszcze poczekać. Myślę, że w tej chwili należy się skoncentrować na zadaniach pozwalających znaleźć rozwiązania w krótkiej perspektywie.”

(Robert Enoui, Premium Aerotech, Rumunia)

Demografia, rynek pracy i zatrudnienie w Europie



Europa 2020: Strategia na rzecz inteligentnego, zrównoważonego i integratywnego wzrostu

„Wzrost integratywny oznacza, uzdolnienie ludzi do antycypowania i pokonywania przemian i tworzenia spójności społecznej za pomocą wysokiego poziomu zatrudnienia, inwestycji w kompetencje, zwalczania ubóstwa oraz modernizacji rynków pracy, kształcenia ogólnego i zawodowego jak i systemów ochrony socjalnej [...] Chodzi o to, aby dać wszystkim ludziom możliwości partycypacji i szanse w czasie ich całego życia. Europa musi w pełni wykorzystać swój potencjał siły roboczej, aby sprostać wyzwaniom, związanym ze starzeniem się społeczeństwa i rosnącą konkurencją światową. Polityka wspierania równości płci jest niezbędna, aby zwiększyć udział ludności pracującej zarobkowo i tym samym przyczynić się do wzrostu i spójności społecznej.”

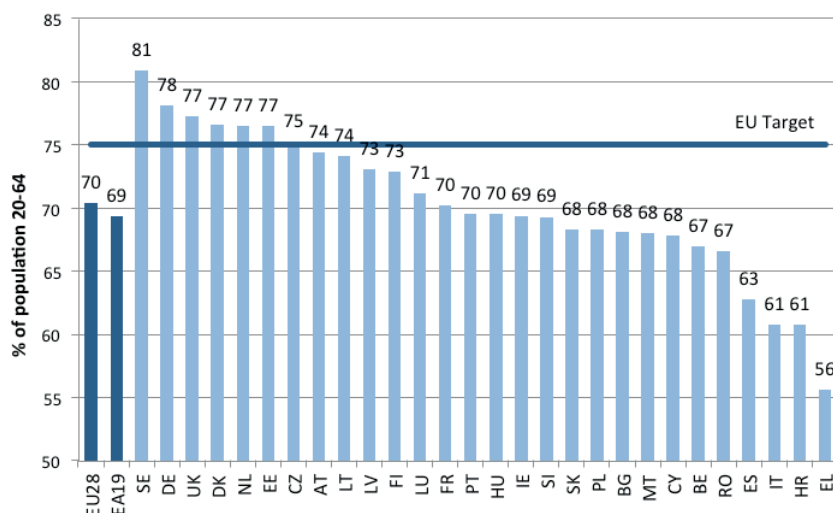
Źródło: Komisja Europejska - Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu

Cel Europa 2020

Rządy państw UE chcą silniej zmobilizować ich rezerwy siły roboczej: Do 2020 r. 75 % ludności w wieku od 20 do 64 lat ma być czynne zarobkowo. Szczególnie młodzież, pracownicy starsi, osoby o niskich kwalifikacjach oraz migranci mają zostać lepiej wintegrowani w rynek pracy.

Wskaźnik zatrudnienia (20-64) w krajach członkowskich UE, 2015/4.kw

Uwaga: dla Francji dane tylko z metropolii



Źródło: EU Employment and Social Situation |Quarter Review | Spring 2016



Kampanii UE „Zdrowe miejsca pracy dla wszystkich grup wieko

„Dziś w Brukseli Komisja Europejska i Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) we współpracy z holenderską prezydencją UE, rozpoczęła dwuletnią ogólnoeuropejską kampanię zatytułowaną Zdrowe miejsca pracy dla wszystkich grup wiekowych, która jest największą na świecie kampanią w tej dziedzinie. (...)



Cele tej kampanii można podzielić na cztery obszary:

- promowanie **zrównoważonej pracy i starzenia się w zdrowiu od początku życia zawodowego;**
- podkreślanie znaczenia **zapobiegania zagrożeniom w trakcie całego życia zawodowego;**
- pomoc pracodawcom i pracownikom (w tym w małych i średnich przedsiębiorstwach) poprzez dostarczanie **informacji i narzędzi zarządzania BHP** w kontekście starzenia się siły roboczej;
- ułatwianie **wymiany informacji i najlepszych praktyk.**“

Komisja Europejska - Komunikat prasowy vom (Bruksela, 15 kwietnia 2016 r.)



Zdrowe miejsca pracy: Kluczową kwestią dla starzejącej się siły roboczej w Europie



Healthy Workplaces

Kampania na rzecz zdrowych miejsc pracy ma zasadnicze znaczenie dla pracowników w każdym wieku, ponieważ większość z nich będą musieli pracować dłużej, aby osiągnąć wiek emerytalny. Dziś w Europie tylko połowa pracowników w wieku 55-64 lat są nadal w pracy - z silnym płcią i różnic regionalnych. Wśród drugiej połowie, znaczna liczba z nich zostało zmuszonych do opuszczenia rynku pracy przedwcześnie ze względów zdrowotnych lub zbyt uciążliwych warunków pracy w ich obecnej pracy i braku środków w celu wspierania ich przejście do „łżejszych“ miejsc pracy, co czyni je nienadające kontynuować. Ponadto starsi pracownicy są najbardziej zagrożone stać długotrwale bezrobotne, kiedy tracą pracę i mają znikomy dostęp do szkoleń w miejscu pracy i uczenia się przez całe życie. Tworzenie zdrowych miejsc pracy dla wszystkich grup wiekowych obejmuje zwracają większą uwagę na pogodzenie równowagi między życiem zawodowym pracowników w każdym wieku, nie tylko rodziców z małymi dziećmi, ale także tych, którzy dbają o starszymi członkami rodziny na utrzymaniu, ponieważ jest to zwiększenie źródłem stresu w pracy, które często nie są uwzględnione w planach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wiele ciekawych inicjatyw są rozwijane i promowane w całej UE w zakresie wieku przyjazne miejsca pracy, aby pomieścić specyficzne potrzeby starzejących się pracowników. Jednak o wiele bardziej jest potrzebne do tworzenia proaktywnych zdrowego miejsca pracy dla wszystkich grup wiekowych.

Źródło: www.age-platform.eu

Działania i imprezy

Aktualne działania koncentrują się w tej chwili na uzupełnieniu krajowych profili branżowych w przemyśle lotniczym i kosmicznym oraz na systematycznym zestawieniu standardów pracy i zatrudnienia w przedsiębiorstwach.

W tym celu została sporządzona jednolita ankieta, która jest teraz używana przez krajowych partnerów zakładowych i związkowych. W oparciu o wyniki ankiety określana jest w sposób porównywalny na szczeblu europejskim aktualna sytuacja w zakładach i tym samym potrzeby działania w zakresie zabezpieczenia zatrudnienia i pokrycia potrzeb odnośnie fachowców.

Główne tematy ankiety:

- Nabór pracowników
- Podnoszenie kwalifikacji i praca sprzyjająca nauce
- Promocja zdrowia i zastosowanie zasobów kadrowych sprzyjające starzeniu się
- Transfer know-how pomiędzy starszymi i młodymi pracownikami

Wyniki ankiety wyłaniają tematy priorytetowe dla zakładowych działań organizacyjnych w przedsiębiorstwach. Związane z tym pola działania będą konkretyzowane w formie odpowiednich przedsięwzięć na Europejskich Warsztatach we wrześniu 2016 r.



Współpraca pomiędzy europejskimi związkami zawodowymi: Partnerzy projektu CHANGE dnia 9.

Terminy

Lipiec 2016: 2. Posiedzenie zespołu kierującego projektem w Braszowie (Rumunia)

W dniach od 13.07. do 15.07.2016 r. w Braszowie (Rumunia) odbędzie się posiedzenie grupy kierującej projektem CHANGE. Program posiedzenia przewiduje dyskusje ze związkiem zawodowym FSLI-Metal i przedstawicielami pracowników przedsiębiorstw Airbus Helicopters, Premium Aerotec i IAR w miejscowości Ghimbav, jak również podsumowanie dotychczasowych działań w ramach projektu (stan i pierwsze wyniki ankiety przeprowadzanej w Europie, narodowe profile branżowe, jak również działalność public relations).

Najważniejszym tematem będą przygotowania do europejskich warsztatów na temat wyzwań związanych z polityką rynku pracy w zakresie „Działania na rzecz zatrudnienia pracowników wykwalifikowanych, polityki kadrowej i demografii” we wrześniu 2016 r. Obok zagadnień metodycznych i pedagogicznych uczestnicy dyskutować będą nad ustaleniem priorytetów odnośnie polityki zakładowej i branżowej, które będą omawiane i opracowywane w trakcie projektu.

Oczekiwania narodowych partnerów związane z projektem

CHANGE jest ważnym europejskim projektem ...

„... ponieważ umożliwia mojemu związkowi zawodowemu (FGMM CFDT) współpracę w ramach europejskiej sieci związków zawodowych i wymianę informacji, jak również dokonanie analizy odnośnie narodowych uwarunkowań działania przemysłu lotniczego w wielu krajach europejskich.

W ten sposób potrafimy lepiej zrozumieć warunki pracy na narodowych rynkach, nowe i planowane sposoby organizowania pracowników, narzędzia i metody, jak również różne sposoby rekrutacji i zarządzania wiekiem w odniesieniu do przede wszystkim młodych i starszych pracowników.

Wymiana informacji na temat sprawdzonych rozwiązań pozwala nam na stworzenie innowacyjnych propozycji na płaszczyźnie europejskiej i na polepszenie poziomu naszych własnych narodowych dyskusji na temat aktualnej i przyszłej sytuacji osób zatrudnionych w zakładach produkcyjnych i u poddostawców przemysłu lotniczego i kosmicznego.”

(Franck Uhlig, FGMM-CFDT, Francja)



Franck Uhlig, CFDT, FR (po lewej) und Mischa Terzyk, industriAll Europe (po prawej)

„... ponieważ koncentruje się na zachowaniu kwalifikacji i rozwoju możliwości kształcenia koniecznych dla europejskich pracowników sektora lotniczego i kosmicznego. Kwalifikacje i wykształcenie są podstawą sukcesów na rynku pracy i pozwalają na spełnienie wymagań i wyzwania sektora o tak wysokich wymaganiach technicznych, jakim jest branża lotnicza i kosmiczna.

Tylko zapewnienie transferu wiedzy pomiędzy starszym odchodzącym już na emeryturę a młodszym pokoleniem pracowników pozwoli naszej branży na stworzenie długotrwałych szans na przyszłość i na zachowanie cennych miejsc pracy wymagających wysokich umiejętności.”

(Mischa Terzyk, industriAll Europe)



Zmiany demograficzne w zakresie zatrudnienia

Inicjatywy związków zawodowych na rzecz innowacji w zakresie zatrudnienia, jak również zapewnienia wykształcenia i miejsc pracy dla pracowników wykwalifikowanych przy pomocy spójnej i przyszłościowej strategii zarządzania zasobami ludzkimi i wiekiem w europejskiej branży lotniczej i kosmicznej CHANGE). (VS/2015/0236)

Projekt CHANGE jest inicjatywą związkową na rzecz perspektywicznego zarządzania zmianami demograficznymi i strukturalnymi oraz zmianami zatrudnienia i kwalifikacji w europejskim przemyśle lotniczym i kosmicznym.

Związki zawodowe i rady zakładowe przejmują inicjatywę, wnosząc ich know-how z zakresu polityki branżowej oraz ich doświadczenia zakładowe i współpracując nad rozwiązaniami prowadzonymi w przyszłość.

Imprint

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

Odpowiedzialny: Dorothee Hildebrandt
Redakcja: Gisbert Brenneke

Zdjęcia: IG Metall, Airbus Group 2015, Airbus Helicopters

Data: 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.industrial-all-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 nazionali
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-metall.org

www.air-change.eu