



air project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Buletin informativ 2



A 2-a întâlnire a proiectului, comitetul coordonator în Braşov (România)



Atelier de lucru european, 21 - 23 Septembrie 2016, Madrid, Spania)

Încotro se îndreaptă industria aerospațială? Care sunt punctele ei slabe principale? Care sunt principalele oportunități în ceea ce privește locurile de muncă și personalul organizațiilor? Există diferențe între diverse țări europene și întreprinderi productive? Aceste subiecte și multe altele vor fi discutate de către reprezentanții companiilor și sindicatelor din opt țări, în cadrul atelierului nostru de lucru european. Vor fi propuse și discutate abordări practice, în vederea punerii în aplicare a acestora în cadrul companiilor. Având aceste idei în minte, un studiu european a fost realizat de către partenerii din proiect, anterior organizării atelierului. Rezultatele furnizează fapte și cifre interesante, care ne vor ajuta să realizăm o discuție cu privire la viitorul industriei aerospațiale..

Acest prim atelier are ca scopuri,

- analiza standardelor de personal, de calificare și de muncă,
- îmbunătățirea schimbului de informații între partenerii europeni,
- identificarea domeniilor pentru posibile acțiuni sindicale
- dezvoltarea pozițiilor sindicale și a strategiilor bazate pe considerentele de mai sus.

Vor fi discutate inițiativele sindicale care urmează să fie puse în aplicare, în domeniile strategice selectate, fără a uita diferențele revendicări și politici ale diverselor sindicate în Europa. În cadrul acestui atelier, partenerii vor dezvolta planuri de acțiune și inițiative concrete de punere în aplicare în diferite țări și companii. Din punct de vedere practic, participanții vor fi rugați să își aducă contribuția cu privire la modul de a crește a ritmului și de realizare a soluțiilor durabile, care vor genera locuri de muncă și vor proiecta politicile ocupaționale viitoare.

Promovarea ocupării forței de muncă - protejarea cunoștințelor - achiziționarea de personal calificat

Nevoia industriei aerospațiale de o forță de muncă cu diverse calificări, de personal și de formare diversă este diferită în comparație cu nevoia din aproape orice altă industrie.

Competiția dintre companiile lider de piață din sectoarele de înaltă tehnologie, pentru a obține cele mai strălucite minți, este deja acerbă, iar această competiție va crește deveni în viitor și mai acerbă. Câștigătorii acestui concurs pentru personalul calificat vor fi acele companii care nu se bazează exclusiv pe recrutarea de personal pe termen scurt din afara companiei pentru a satisface anumite cerințe de cantitate, ci mai degrabă acele firme care încep de astăzi și modernizarea structurilor de personal din interior și care urmăresc dezvoltarea personalului în mod strategic și durabil.



Așteptări ale partenerilor naționali în proiect

Proiectul european CHANGE este important, deoarece ...

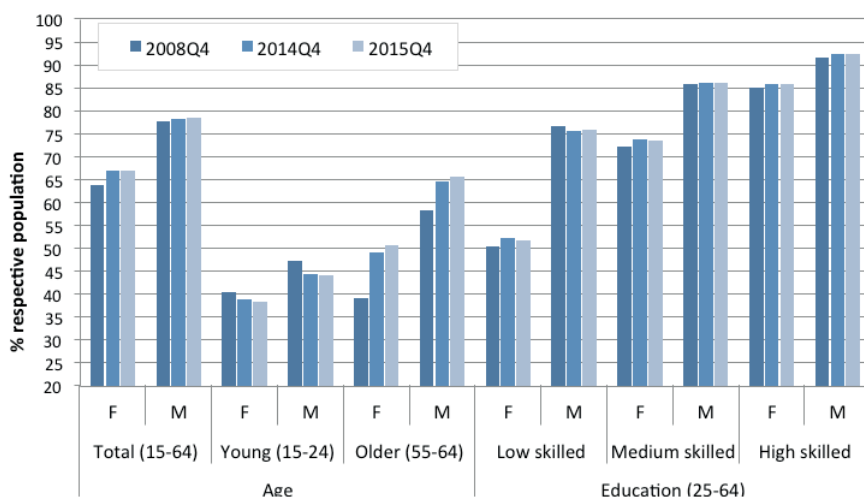
„La fel ca multe națiuni dezvoltate, U.K. are o populație în curs de îmbătrânire, iar acest lucru este evident mai ales în forța de muncă a industriei aerospațiale. Noi sperăm că acest proiect ne va ajuta la identificarea și apoi la aplicarea celor mai bune practici, pentru satisfacerea nevoilor în schimbare ale lucrătorilor pe parcursul înaintării lor în vârstă. Este vital ca industria aerospațială să fie capabilă să se adapteze și să asigure maxim forța de muncă sa, deoarece aptitudinile lucrătorilor săi reprezintă factorul crucial în a face din industria aerospațială o poveste de succes. La fel cum abilitățile și aspirațiile lucrătorilor se schimbă odată cu vârsta, la fel ar trebui să se schimbe și munca lor.”

(an Waddell, Unite the union, Regatul Unit)



Ian Waddell, Unite, UK (stânga) și Conny Holm, IFMETALL, Suedia (dreapta)

Rata activității în UE, în funcție de sex, educație și vârstă, 2015Q4



Sursa: Situația ocupării și sociale în UE | Date trimestriale | Primăvara 2016



Jürgen Kerner, membru al comitetului director al IG Metall, Germania, în discuție cu Brigitte Heinicke și Meike Pürding (de la Airbus Bremen)

„Este timpul pentru a împărtăși experiențe, pentru a dezvolta perspective și pentru a aborda împreună viitorul. Schimbarea este o șansă pentru noi, pentru a face un cadru comun pentru muncă calificată și profesioniști bine pregătiți, pe care putem să îi oferim în întreaga Europă.”

Jürgen Kerner

„Bune practici” in Europa – masuri proactive in companii si in industrie



Germania: initiativa GBR la Airbus

Personalul strategic din departamentul planificare din Airbus este indispensabil, pentru a asigura informațiile și cunoștințele, locurile de muncă și calitatea muncii pe termen lung. Când vine vorba de asigurarea viitorului, este de asemenea important ca să fie determinată cerința pentru calificări-cheie.

Ca urmare, trebuie luate chiar astăzi măsuri pe termen lung. Care vor fi companiile producătoare în zece ani? Ce evoluții noi vor fi? Ce calificări trebuie să fie stabilite și consolidate, pentru a asigura locuri de muncă și locații, atât în Germania, cât și în Europa, pe termen?

Cele mai grave efecte ale schimbărilor demografice asupra dezvoltării formării și ocupării forței de muncă pot fi văzute deja astăzi. Din acest motiv, reprezentanții angajaților de la Airbus Hamburg au început o inițiativă pentru planificarea strategică a personalului.

Modelul leagă obiectivele strategice și economice ale companiei cu cerințele pentru formarea și ocuparea forței de muncă. Rezultatul constă în analize și planuri de acțiune, care vor fi în continuare rafinate în cadrul companiilor.

Elementele inițiativei Airbus pe scurt:

Clarificarea strategiei corporative (caietul managerial de sarcini)

Tehnologie: Cum ar trebui ca producția / dezvoltarea să fie realizate în viitor?

Programe: Ce produse ar trebui să fie realizate / dezvoltate în viitor?

Ritmul: Ce cantități ar trebui să fie produse?

Profesii: Ce calificări vor fi necesare în viitor?

Analiza dezvoltării demografice și de personal

Personalul: Ce resurse umane am și ce dezvoltare este de așteptată în viitor?

Profesii: Ce abilități / calificări există în întreprinderi?

Proiectare proactivă (planuri de acțiune)

Studii: Elaborarea planurilor de formare / calificare pentru noile tehnologii, planuri de familiarizare pentru noii angajați, stabilirea nivelului individual de calificare, calificarea în profesiile necesare.

Recrutare: Analiza cerințelor în timp util, prin observarea pieței forței de muncă, și asigurarea forței de muncă necesare în timp util.

Mobilitatea: Transferul angajaților între locații atunci când este necesar. Dar de ce nu, la fel de bine, să se mute lucrarea?

„Protejarea lucrătorilor calificați este una dintre provocările-cheie ale industriei aerospațiale. Politica noastră sindicală pentru acest sector și companii trebuie, prin urmare:

- să contracareze povara tot mai mare asupra angajaților
- să construiască sau să extindă dezvoltarea personalului pe termen lung
- să dezvolte sau să extindă programe de formare pentru toți angajații
- să promoveze inițiativele profesioniste
- să majoreze vârsta pentru ucenicie și intrare în muncă
- să încurajeze persoanele mai tinere și femeile pentru profesiile tehnice „

Jürgen Kerner, membru del direttivo con delega esecutiva e tesoriere capo di IG Metall, Germania

„Bune practici” in Europa – masuri proactive in companii si in industrie

SUEDIA: Ziua IGE la GKN Aerospace

Ziua IGE (introducerea unei zi a fetelor ingineri) a avut loc la GKN Aerospace, Trollhattan, în luna martie. Scopul IGE zi este de a prezenta munca ingineriasca fetelor cu vârsta între 12 și 19 ani. Ele primesc șansa de a vedea domeniul larg al muncii ingineresti din industrie.

În Suedia, peste 60 la sută din absolvenții de învățământ superior sunt femei. În cazul învățământului tehnic, cum ar fi ingineria, cifrele sunt mult mai mici și 4 din 5 ingineri suedezi cu diploma sunt bărbați. Bărbații domină, în special în cea mai mare categorie de vârstă (50-64 ani). Terminarea acest decalaj, prin atragerea femeilor către industrii, cum ar fi industria aerospațială, este cruciala pentru modul în care putem asigura viitorii angajați. Așa ca a doua zi IGE este o inițiativă excelentă pentru inginerii femei și studenții in inginerie de sex feminin.

În cazul în care o companie sau colegiu / universitate sunt interesate, ele pot organiza un eveniment prin contactarea proiectului. Colegii din proiect ii vor ajuta să vină în contact cu școlile și fetele din grupul țintă pe care le-au selectat. Compania sau colegiul vor planifica apoi activități pentru ziua IGE.

În acest an, 50 de liceene au vizitat GKN Aerospace. Anul trecut au fost de aproximativ 35 de fete cu vârste între 13-15 ani. Orarul a inclus o prezentare a GKN, activități practice cu accent pe cooperarea și rezolvarea eficientă a problemelor. Au încercat mașinile cu comanda numerica si au făcut un tur al atelierelor.

Cu a doua zi IGE, atât sindicatele locale și compania sunt de acord; se dorește continuarea acțiunii.

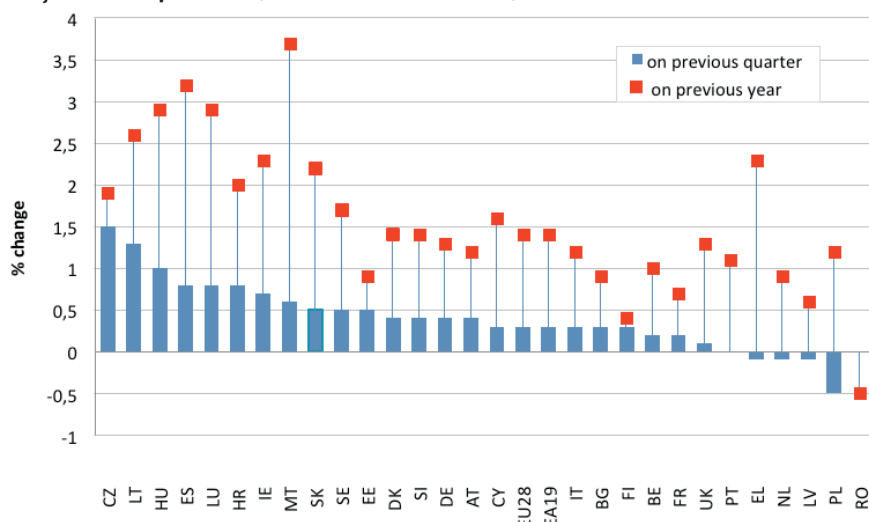
Utilizam ziua IGE pentru obiectivele noastre de a recruta femei, acțiune care face parte din planul nostru de diversitate pentru anii următori.

Grupul responsabil pentru o zi IGE la GKN planifică deja o nouă activitate pentru fetele din ultimul an de liceu, pentru toamna care vine.



Colegii noștri din Suedia in discuție: Arturo Vasquez, IF METALL (la stânga), Andreas Parkas, GKN (la mijloc) și Susanne Bergström, SAAB (on the la dreapta)

Creșterea ocupării - EU, EA și statele membre, 2016Q1



Sursa: Situația ocupării și sociala în UE | Date trimestriale | Primăvara 2016

Ocuparea crește în majoritatea statelor membre

Ocuparea forței de muncă în primul trimestru al anului 2016 a fost mai mare decât în primul trimestru al anului 2015, în aproape toate statele membre, cu excepția României, unde a fost mai mică. În cele mai mari state membre, creșterea ocupării forței de muncă s-a consolidat în Spania (3,2%), Germania (1,3%) și Italia (1,2%), a încetinit în Regatul Unit (1,3%), Polonia (1,2%) și a rămas aceeași în Franța (0,7%). În celelalte state membre, creșterea ocupării forței de muncă a continuat să fie cea mai puternică în Ungaria și Luxemburg (2,9%), și în Malta, unde a ajuns la 3,7%.

Nota pp = puncte procentuale

„Bune practici” in Europe – masuri proactive in companii si in industrie

ITALIA: Pachete de instruire pentru tineri

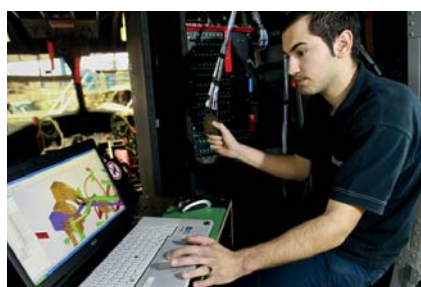
„Compania ONE” recunoaște importanța centrală a acțiunilor menite să consolideze colaborarea între școală și lumea muncii, având convingerea că societatea este un loc de învățare continuă, care permite tinerilor acordarea de oportunități mai multe și mai bune, experiențe practice, înțelegerea „vieții profesionale” și a culturii corporatiste, cu scopul de a se pregăti pentru lumea reală a muncii.

Cu acest scop, „compania ONE” promovează intervenții (stagii, cursuri, tutorat) pentru întregul sector educațional, activând opțiuni alternative, cum ar fi școlile profesionale, specializare în formare tehnică (ITS) și participarea, desigur, la studiile universitare și de master, care sunt în interesul afacerilor companiei, având ca scop combinarea nevoii de creștere a cifrei de afaceri de generații și, dar și necesitatea de a sprijini îmbătrânirea activă a lucrătorilor în vârstă, prin intermediul unor strategii de succes de retenție de locuri de muncă pentru vârste înaintate, prin implicarea lucrătorilor în vârstă în formare / tutorat, în vederea sprijinirii transferului necesar de competențe către tinerii care fac parte din companie.

Pentru muncitorii tineri, „Compania One” oferă formare de inserție cu scopul de:

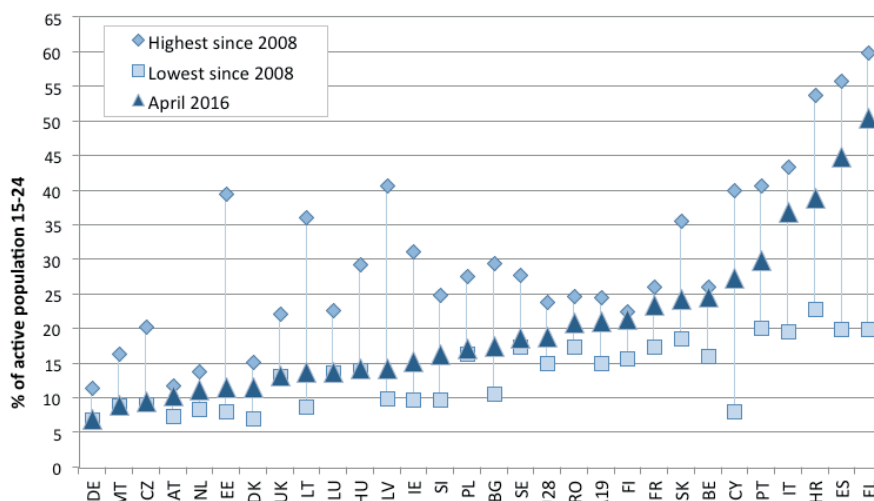
- a promova sentimentul identității și apartenenței la o companie;
- a îmbunătăți abilitățile tehnice și profesionale prin formare specifică și schimb de cunoștințe;
- a crea și susține rețelele interprofesionale, interprofesionale, intergeografice și transversale ale clienților;
- a contribui la definirea unui plan de dezvoltare personală.

Extract din: CONTRACT INTEGRATOR între Leonardo/Finmeccanica, Fim Cisl Fiom, Cgil și Uilm Uil (semnat la 2 februarie 2016)



Discuția implicată la evenimentul de lansare: Fabrizio Poretti, FIOM, IT(mijloc), Manuela Ferri, Telespazio SPA (stânga) și Juan Manuel Trujillo Garcia, CCOO, ES (dreapta)

Rata șomajului în rândul tinerilor în statele membre ale UE, aprilie 2016 și cele mai mari / cele mai mici rate din 2008



Sursa: Situația ocupării și sociale în UE | Date trimestriale | Primăvara 2016

Cel mai mare șomaj al tinerilor din Europa

Până în aprilie 2016, rata șomajului în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15-24 de ani a scăzut în majoritatea statelor membre. Cu toate acestea, șapte state membre au înregistrat creșteri de la an la an, în această perioadă, în special în Austria (3,8 puncte procentuale), Belgia (3,2 puncte procentuale), Letonia (3,1 puncte procentuale) și Estonia (2,7 puncte procentuale). Rata șomajului în rândul tinerilor a scăzut considerabil în Croația (6 puncte procentuale), Spania (5,5 puncte procentuale), Ungaria (4,3 puncte procentuale), Republica Cehă (4 puncte procentuale) și Cipru și Luxemburg (fiecare 3,9 pp).

În ciuda unor îmbunătățiri, șomajul afectează peste 40% dintre tinerii activi cu vârste cuprinse între 15 și 24 în Grecia (48,9%), Spania (45,3%) și Croația (40,3%). Este mai mult de 30% în Italia (39,1%), Cipru (30,5%) și Portugalia (30%). În schimb, ratele șomajului în rândul tinerilor sunt sub 11%, în Germania (6,9%), Republica Cehă (10,2%), Danemarca (10,5) și Malta (10,8%).

Nota pp = puncte procentuale



Schimbări demografice în ocuparea forței de muncă

Inițiative sindicale pentru inovații în ocuparea forței de muncă, pentru securizarea lucrătorilor calificați, cu strategii coerente de dezvoltare a resurselor umane și managementul vârstei, în industria aerospațială europeană (CHANGE) (VS/2015/0236)

Proiectul CHANGE este o inițiativă sindicală pentru conturarea schimbărilor demografice structurale, ocuparea forței de muncă și formarea în industria aeronautică europeană, cu o privire spre viitor.

Sindicatul și comitetele de întreprindere își pot demonstra inițiativa, prin contribuția lor la nivel de sector, cu cunoștințe specifice și experiența operațională și ajutând la crearea unor soluții viabile pentru viitor.

Detalii editare

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

Responsabil pentru conținut: Dorothee Hildebrandt
Editare: Gisbert Brenneke

Fotografii: IG Metall, Airbus Group 2015, Eurocopter

Data: 09/2016



Cu sprijinul financiar al Uniunii Europene

Responsabilitatea exclusivă revine autorului, iar Comisia nu este responsabilă pentru nicio utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în acest document

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 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