



air project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Newsletter 1



Partecipanti all'incontro europeo di apertura, 10 marzo 2016, Potsdam (Germania)

Iniziative sindacali per pianificare il futuro della formazione e dell'aggiornamento del personale, e della gestione dell'invecchiamento nel settore aerospaziale europeo

Soprattutto alla luce degli sviluppi demografici in corso, nel settore aerospaziale il prevedibile fabbisogno di forza lavoro qualificata rappresenta una sfida di grande entità che potrebbe trasformarsi in un grave ostacolo per il suo stesso sviluppo. Desti preoccupazione osservare come a fronte dell'invecchiamento dei dipendenti, in molte aree aumentino sia il fabbisogno di qualifiche che il carico di lavoro.

Una delle domande di fondo è: qual è precisamente l'andamento dello sviluppo demografico nel settore aerospaziale europeo e quali le sfide che questo comporta per la prassi sindacale? Come riuscirà il settore a procurarsi entro tempi utili personale adeguatamente qualificato e nelle quantità necessarie? Affinché ciò si realizzi sindacati e aziende dovranno attuare ulteriori iniziative.

Cogestito da Arbeit und Leben Bielefeld e dalla direzione di IG Metall (principale partner del progetto), il progetto CHANGE è stato lanciato da undici sindacati di otto diversi paesi europei che a queste domande si propongono di trovare delle risposte da tradurre nella pratica entro la fine del 2017.

CHANGE è un'iniziativa sindacale europea per la ricerca di innovazioni nel campo del lavoro e dell'occupazione nel settore aerospaziale.

CHANGE promuove lo sviluppo di strategie e approcci aziendali per un'organizzazione del lavoro e del personale non avulsa dall'andamento demografico.

CHANGE sostiene le rappresentanze aziendali e sindacali nella creazione di condizioni lavorative qualificanti, rispettose della salute e sensibili alle questioni legate all'età e all'invecchiamento, in un'ottica di sostenibilità.

CHANGE crea opportunità per i dipendenti e le aziende, con posti di lavoro duraturi e modelli occupazionali innovativi per presentarsi più forti alla concorrenza mondiale.

Evento di apertura del progetto europeo CHANGE il 10 marzo 2016 a Potsdam (Germania)



Dialogo e informazione: Il gruppo progetto europeo in occasione dell'incontro di apertura

Dove sta puntando il settore aerospaziale? Per introdurre il tema Jürgen Kerner, membro del direttivo con delega esecutiva e tesoriere capo di IG Metall, nel proprio intervento di apertura ha descritto il carattere irrinunciabile del settore aerospaziale per il futuro dell'Azienda Europa, indicando le particolari sfide che il cambiamento demografico porta con sé in un mondo del lavoro già sottoposto a rapidissime trasformazioni. „La quarta rivoluzione industriale è iniziata da molto tempo. Il continuo avanzare della digitalizzazione e dell'automatizzazione, come anche della delocalizzazione non solo trasformano il mercato del lavoro europeo ma impongono una nuova organizzazione del lavoro e l'acquisizione di nuove competenze da parte della forza lavoro qualificata. Nessuna rivoluzione industriale 4.0 senza lavoro 4.0. E nessun lavoro 4.0 senza qualifiche 4.0. La formula si spiega da sé“.

I partner nazionali in Germania, Gran Bretagna, Svezia, Francia, Portogallo, Spagna, Romania e Italia hanno presentato le proprie strutture di settore nazionali e discusso delle varie conseguenze del cambiamento demografico. Ne è emerso che: benché sia di certo coinvolta la totalità dei paesi europei, nel concreto le sfide assumono marcate specificità nazionali. In Europa centro-meridionale è innanzitutto necessario attuare riforme dell'economia, del mercato del lavoro e della formazione per poter raggiungere condizioni di lavoro allettanti e rispettose della salute. In Europa nord-occidentale la priorità è invece quella di garantire l'occupazione, contrastare la minacciante mancanza di forza lavoro qualificata e arrestare l'ulteriore frammentarsi delle catene del valore. Al di là della diversità di sfide, i partecipanti si sono trovati concordi sulla necessità di creare condizioni quadro europee per la promozione di posti di lavoro qualificati e di una gestione sostenibile delle risorse umane che preveda un'equilibrata mescolanza generazionale. „È arrivato il momento di scambiare esperienze e delineare prospettive per affrontare assieme il futuro. CHANGE rappresenta un'ulteriore piattaforma europea“ - ha precisato Jürgen Kerner nel corso dell'evento.

Come esempi di „buona prassi“ Holger Junge (Airbus Operations, Amburgo - Germania) ha presentato il progetto „Pianificazione strategica del personale“ e Brigitte Heinicke (Airbus Operations, Brema - Germania) il progetto demografia di Airbus. Fabrizio Potetti (FIOM, Italia) ha parlato dell'accordo in corso con Finmeccanica a sostegno delle fasce di lavoratori più anziani e dell'integrazione dei più giovani. Iniziative, queste, che dimostrano come i rappresentanti d'interessi di aziende e sindacati possano agire in modo concreto ed esercitare influenze.

Aspettative dei partner nazionali coinvolti nel progetto

Il progetto europeo Change è importante...

„... perché le nostre esperienze nell'ambito dello sviluppo demografico nel settore aerospaziale e in altri settori industriali sono per lo più di carattere nazionale. Visto l'alto grado di globalizzazione del settore aerospaziale e l'enorme influenza che questo esercita sullo stato dell'occupazione in Europa, s'impone la necessità di ampliare il nostro orizzonte e trovare risposte europee al cambiamento demografico.

Dobbiamo trovare dei metodi per migliorare il trasferimento di conoscenze e portare la nostra formazione ad un livello superiore. La minaccia di perdita di competenze e qualifiche chiave va evitata a qualsiasi costo.

Change rappresenta un'occasione unica per collaborare in questa prospettiva con altri sindacati europei e trovare possibilità ed opportunità comuni per il futuro di tutti i nostri tesserati del settore aerospaziale.“

(Frank Bergmann, IGM, Germania)

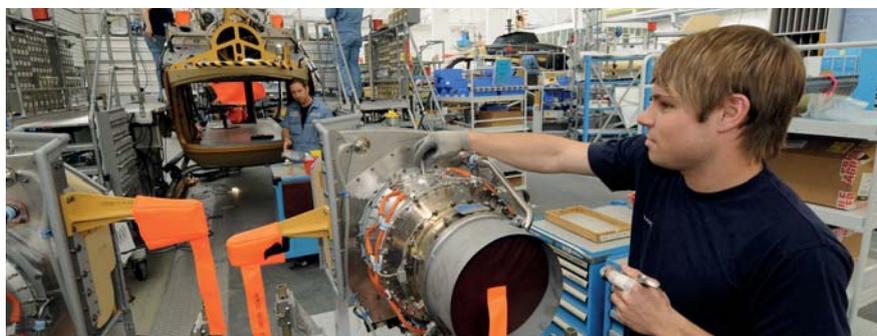


Frank Bergmann, IGM, DE (destra) e Michel Pause, FO, FR (sinistra) discutono

„... perché illustra chiaramente quella che è la situazione della forza lavoro in Europa. I risultati del progetto possono rappresentare una soluzione al problema dell'invecchiamento del personale nella mia azienda, come nella maggior parte delle aziende aerospaziali in Romania. Se al momento sono in corso alcune iniziative miranti a far riaprire le scuole tecniche di Brasov, è vero anche che i risultati di questa iniziativa si vedranno solo sul lungo termine. Ora come ora credo sia importante trovare anche soluzioni di breve periodo.“

(Robert Enoui, Premium Aerotech, Romania)

Demografia, mercato del lavoro e occupazione in Europa



Europa 2020: Strategia per una crescita intelligente, sostenibile e integrativa

„Crescita integrativa significa emancipare il lavoratore sulla base di elevati livelli occupazionali, investimenti nell’acquisizione di competenze, della lotta alla povertà, della modernizzazione dei mercati del lavoro, dell’istruzione e della formazione professionale, e della previdenza sociale, anticipare e gestire i cambiamenti, e creare coesione sociale. [...] Si tratta di offrire a tutti opportunità e possibilità di accesso su tutto l’arco della vita. Per poter affrontare le sfide legate all’invecchiamento della popolazione e all’aumento della concorrenza mondiale, l’Europa deve essere in grado di sfruttare il proprio potenziale di forza lavoro nella sua interezza. È necessaria una politica di promozione della parità uomo-donna per poter aumentare la partecipazione della popolazione attiva e contribuire così alla crescita e alla coesione sociale.“

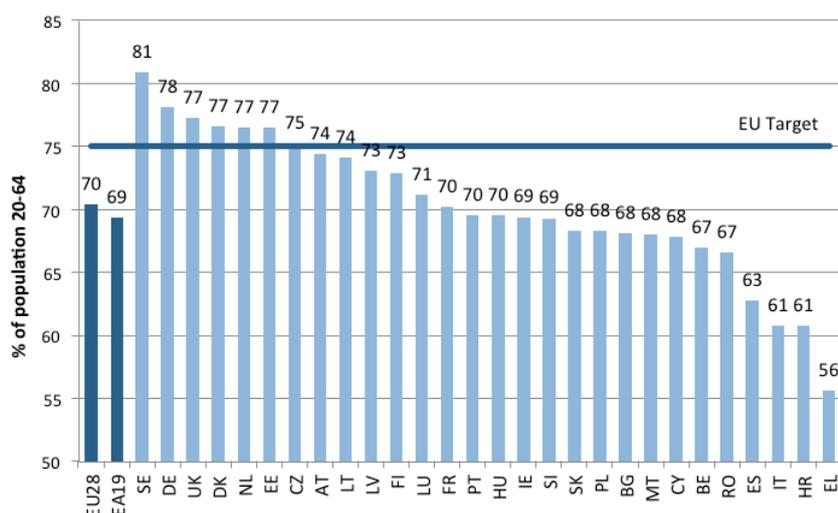
Da: Commissione Europea, Europa 2020: Strategia per una crescita intelligente, sostenibile e integrativa

Obiettivo Europa 2020

Die Regierungen der EU-Staaten wollen verstärkt ihre Arbeitskräftereserven mobilisieren: Bis 2020 sollen I governi degli stati UE vogliono intensificare la mobilitazione delle proprie riserve di forza lavoro: entro il 2020 il 75% della popolazione tra i venti e i sessantaquattro anni dovrebbe avere un’occupazione. Soprattutto i lavoratori più giovani e quelli più anziani, i meno qualificati e gli immigrati dovrebbero essere meglio integrati nel mercato del lavoro.

Quote occupazionali (20-64 anni) negli stati membri, quarto trimestre 2015

Nota: per la Francia solo dati delle metropoli



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



Campagna europea „Ambienti di lavoro sani per tutte le età“

„La Commissione europea e l’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EUOSHA), in collaborazione con la presidenza olandese dell’UE, hanno lanciato oggi a Bruxelles una campagna paneuropea di durata biennale dal titolo „Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età. (...)“



La campagna persegue quattro obiettivi:

- promuovere il **lavoro sostenibile** e l'**invecchiamento in buona salute** fin dall'**inizio della vita lavorativa**;
- sottolineare l'importanza della **prevenzione dei rischi lungo tutto l'arco della vita lavorativa**;
- aiutare i datori di lavoro e i lavoratori (anche nelle piccole e medie imprese) fornendo loro **informazioni e strumenti** per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contest dell'invecchiamento della forza lavoro;
- facilitare lo **scambio di informazioni e buone pratiche.**

Fonte: Commissione europea - Comunicato stampa (Bruxelles, le 15 aprile 2016)



Ambienti di lavoro sani: Una questione chiave per la forza lavoro europea che invecchia



Campagna per i luoghi di lavoro sani è di cruciale importanza per i lavoratori di tutte le età, come la maggior parte di loro dovranno lavorare più a lungo per raggiungere l'età pensionabile. Oggi, in Europa, solo la metà dei lavoratori di età compresa tra 55-64 anni sono ancora nel mondo del lavoro - con una forte genere e differenze regionali. Tra l'altra metà, un numero significativo di loro sono stati costretti a lasciare il mercato del lavoro prematuramente per motivi di salute, o per condizioni di lavoro troppo faticoso nel loro lavoro attuale e la mancanza di misure per sostenere la loro transizione verso posti di lavoro più „leggero“, che li rende inadatti continuare. Inoltre i lavoratori più anziani sono più a rischio di diventare disoccupati di lunga durata quando perdono il posto di lavoro, e hanno meno accesso alla formazione in-lavoro e l'apprendimento per tutta la vita. La

creazione di posti di lavoro sani per tutte le età comprende prestando maggiore attenzione alla conciliazione tra lavoro e vita privata per i lavoratori di tutte le età, non solo i genitori con bambini piccoli, ma anche coloro che si occupano di anziani parenti a carico, in quanto si tratta di una fonte crescente di stress sul lavoro, che spesso non è trattata in piani di sicurezza e salute sul lavoro. Molte iniziative interessanti vengono sviluppati e promossi in tutta l'UE nel campo dei posti di lavoro di età-friendly per soddisfare le esigenze specifiche dei lavoratori anziani. Tuttavia, molto di più è necessario per creare posti di lavoro sani proattive per tutte le età.

Fonte: www.age-platform.eu

Attività ed eventi

Le attuali attività si concentrano sul completamento dei profili di settore nazionali per l'aerospaziale e sul rilevamento sistematico degli standard di lavoro e occupazione all'interno delle aziende.

A questo scopo è stato realizzato un questionario unico ora utilizzato da partner aziendali e sindacali. Sulla base dei risultati dell'inchiesta, sarà possibile verificare e mettere a confronto l'attuale situazione nelle aziende e quindi la necessità di intervenire per garantire occupazione e approvvigionamento di forza lavoro qualificata a livello europeo.

I principali temi dell'inchiesta:

- Acquisizione di dipendenti
- Qualificazione e ambiente di lavoro favorevole all'apprendimento
- Tutela della salute e assegnazione delle mansioni in base all'età
- Trasferimento di know-how tra giovani e anziani

I risultati dell'inchiesta mettono in luce le priorità per la messa a punto di misure di organizzazione aziendale all'interno dell'azienda stessa. Nel corso del seminario europeo previsto per settembre 2016, i relativi campi d'intervento saranno oggetto di ulteriore elaborazione al fine di poter essere tradotti in misure concrete.



Cooperazione sindacale in Europa: i partner del progetto Change il 9 febbraio 2016 presso la Airbus di Amburgo.

Appuntamenti

Luglio 2016

Secondo incontro del gruppo direttivo del progetto a Brasov (Romania)

Il gruppo direttivo del progetto europeo CHANGE si incontra dal 13 al 15 luglio a Brasov (Romania). Sono previste discussioni con il sindacato FSLI-Metal e i rappresentanti dei lavoratori rumeni di Airbus Helicopters, Premium Aerotec e IAR a Ghimbav. Verrà fatta inoltre una valutazione intermedia del lavoro svolto finora (status attuale e primi risultati del sondaggio europeo, settori nazionali, informazione e sensibilizzazione del pubblico).

Si cercherà inoltre di preparare il seminario europeo di settembre 2016 che verterà sulle sfide relative alla sfera occupazionale nell'ambito „Garanzia di personale qualificato, lavoro del personale e sviluppo demografico“. Oltre a questioni di metodo didattico, si andranno a definire le priorità a livello settoriale e aziendale che saranno oggetto di ulteriore discussione nel corso del progetto.

Aspettative dei partner nazionali coinvolti nel progetto

Il progetto europeo Change è importante ...

„... perché rappresenta per il mio sindacato (FGMM CFDT) l'opportunità di far parte di una rete sindacale europea, e di scambiare così informazioni ed analisi relative alle diverse situazioni nazionali del settore aerospaziale nei vari paesi europei.

Questo ci consente di migliorare la nostra comprensione delle condizioni lavorative, degli approcci organizzativi, così come degli strumenti e dei metodi attuali e previsti, nonché dei diversi modi di reclutamento del personale e di gestione dell'invecchiamento, soprattutto per i lavoratori più giovani e quelli più anziani.

Lo scambio di pratiche comprovate ci aiuta ad integrare proposte innovative a livello europeo e a migliorare i nostri dibattiti nazionali circa la situazione dei lavoratori attuali e futuri della catena di produzione e fornitura del settore aerospaziale francese.“

(Franck Uhlig, FGMM-CFDT, Francia)



Franck Uhlig, CFDT, FR (sinistra) und Mischa Terczyk, industriAll Europe (destra)

„... perché punta a fare in modo che i dipendenti del settore aerospaziale europeo ricevano le qualifiche e la formazione di cui hanno bisogno. Si tratta di presupposti fondamentali per poter essere competitivi sul mercato del lavoro e rispondere alle esigenze di un settore ad alto contenuto tecnologico come quello aerospaziale.

In Europa questo settore e i suoi posti di lavoro qualitativamente elevati avranno un futuro sostenibile solo se chi si appresta ad andare in pensione trasferirà le proprie competenze tecniche ai colleghi più giovani.“

(Mischa Terzyk, industriAll Europe)



Cambiamento demografico dell'occupazione

Iniziativa sindacali per innovazioni occupazionali e capacità di accaparrarsi forza lavoro specializzata sulla base di una strategia bene impostata per un'organizzazione del personale e una gestione dell'invecchiamento futuribili nell'ambito del settore aerospaziale europeo (Change) (VS/2015/0236)

Il progetto CHANGE è un'iniziativa sindacale per la riorganizzazione preventiva del cambiamento demografico delle strutture, dell'occupazione e delle qualifiche nell'industria aerospaziale europea.

Sindacati e consigli di fabbrica si attivano mettendo a disposizione il know-how politico del proprio settore e le proprie esperienze aziendali, e collaborando per soluzioni futuribili.

Note legali

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

Responsabile: Dorothee Hildebrandt
Redazione: Gisbert Brenneke

Foto: 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 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-metall.org

www.air-change.eu