



Iunie  
2016

air  
project



Demographic change and employment  
in European aerospace industry

## Buletin informativ 1



Participanți din partea sindicatelor europene la întâlnirea de lansare a proiectului din 10 martie 2016 Potsdam (DE)

### **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**

Estimarea privind cererea de muncitori calificați în industria aerospațială prezintă o provocare extraordinară, în special în lumina evoluțiilor demografice, și aspectul ar putea deveni un obstacol serios în calea dezvoltării. Forța de muncă este din ce în ce mai în vârstă, cerințele de formare și calificare sunt în creștere și volumul de lucru crește la un nivel demn de îngrijorare.

Una dintre întrebările cheie privește forma specifică pe care evoluțiile demografice din industria aeronautică europeană o vor lua, alături de provocările pe care acestea le vor atrage vor implica activități sindicale. Mai mult decât atât, în ce mod industria va putea asigura cu succes personal calificat suficient în timp util a industriei? Pentru a avea succes, sindicatele și companiile vor trebui să lanseze noi inițiative!

Sub egida comună a Arbeit und Leben Bielefeld e. V. și Consiliului Director al IG (partener principal în proiect), unsprezece sindicate europene din opt state membre ale UE au început, în cadrul proiectului CHANGE, procesul de găsire a răspunsurilor practice la aceste întrebări, până la sfârșitul anului 2017.

**CHANGE** este o inițiativă sindicală europeană pentru inovații în muncă și ocupare a forței de muncă în industria aerospațială.

**CHANGE** promovează concepte strategice și abordări operaționale pentru organizarea personalului și a muncii, corecte din punct de vedere demografic.

**CHANGE** sprijină organizațiile care reprezintă interesele companiilor și sindicatelor în crearea unor condiții de muncă sustenabile, calificate și sănătoase, care sunt adecvate vârstei și îmbătrânirii.

**CHANGE** creează oportunități pentru angajații și companii, în vederea consolidării poziției vis-a-vis de concurență la nivel mondial, cu locuri de muncă sigure și modele ocupaționale inovatoare.

## Eveniment de lansare a proiectului european CHANGE, 10 martie 2016 în Potsdam



Informare și dialog: echipa europeană de proiect la întâlnirea de lucru

Încotro se îndreaptă industria aerospațială? În scopul de a oferi o introducere la această temă, Jürgen Kerner, membru executiv al Consiliului Director și șef trezorer al IG Metall, a ținut un discurs în care a detaliat natura indispensabilă a industriei aerospațiale pentru viitorul Europei ca centru de afaceri. În acest sens, el a identificat provocările deosebite generate de schimbările demografice într-o lume a muncii, care se transformă rapid. „A patra revoluție industrială a început de mult timp. Digitizarea și automatizarea, precum și externalizarea continuă a serviciilor, nu numai că schimbă piața forței de muncă în Europa dar, de asemenea, evidențiază necesitatea unui nou mod de organizare a muncii și de formare a personalului calificat. Fără o muncă de tip 4.0 nu poate exista o industrie 4.0. Și fără formare profesională 4.0, nu poate exista munca 4.0. Formula este de fapt destul de simplă.

Partenerii naționali din DE, UK, SE, FR, PL, ES, RO și IT au prezentat structurile naționale ale industriei în industria aerospațială și au discutat diversele forme pe care le iau schimbările demografice. În acest sens, ei au clarificat faptul că, deși toate țările europene sunt afectate, provocările concrete sunt foarte specifice fiecărei țări. În Europa Centrală și de Sud-Est, nevoia primară este de reforme pe piața economică a muncii și de educație, pentru a crea condiții de muncă sănătoase și atractive. În nordul și vestul Europei, prioritatea îi revine garantării locurilor de muncă și eliminării amenințărilor de deficit al personalului calificat și a fragmentării continue a lanțurilor valorice.

Participanții au fost de acord că, în ciuda diferențelor provocărilor cu care se confruntă, este nevoie de un cadru european pentru promovarea muncii calificate și activități de resurse umane adecvate pentru viitor, în care forța de muncă să se bucure de un echilibru adecvat vârstei. „Este timpul pentru ca toată lumea să împărtășească experiențe și să dezvolte perspective de abordare a viitorului împreună. CHANGE oferă o platformă europeană suplimentară pentru aceste eforturi „, a declarat Jürgen Kerner la eveniment.

Ca un exemplu de „buna practică“, Holger Junge (Airbus Operations, Hamburg, DE) a prezentat „planificarea strategică a personalului“ proiectului și Brigitte Heinicke (Operațiuni Airbus, Bremen, DE) a prezentat proiectul „Demografie“ de la Airbus. Fabrizio Potetti (FIOM, Italia) a prezentat recent acordul cu Finmeccanica pentru sprijinirea angajaților în vârstă și pentru integrarea tinerilor. Aceste inițiative oferă o demonstrație concretă a modului în grupurile de interese ale managementului companiei și cele sindicale pot lua măsuri și își pot exercita influența.

## Așteptări ale partenerilor naționali în proiect

### Proiectul european CHANGE este important, deoarece ...

„Experiența noastră privind dezvoltarea demografică în industria aerospațială sau în alte sectoare industriale este, mai mult sau mai puțin, națională. Având în vedere că industria aerospațială este complet globalizată și are o influență masivă asupra ocupării forței de muncă în Europa, este nevoie să se lărgescă orizontul și să se găsească răspunsuri la nivel european, cu privire la schimbările demografice.

Trebuie să găsim abordări pentru îmbunătățirea transferului de cunoștințe și pentru consolidarea formării de nivel înalt. Pierderea iminentă a competențelor de bază și calificărilor-cheie trebuie să fie împiedicată indiferent de situație.

CHANGE este o oportunitate unică de a coopera cu alte sindicate europene în acest domeniu și pentru a găsi opțiuni și șanse comune pentru viitorul tuturor membrilor noștri din sectorul aerospațial.“

(Frank Bergmann, IGM, Germania)



Frank Bergmann, IGM, DE (dreapta), discutând cu Michel Pause, FO, FR (stanga)

„Oferă o imagine clară a situației forței de muncă în Europa. De asemenea, rezultatele acestui proiect pot oferi o soluție pentru problema forței de muncă în curs de îmbătrânire din compania mea, dar și în cele mai multe companii de aviație din România. În momentul de față există unele inițiative pentru redeschiderea școlilor tehnice din Brașov, dar aceasta este o soluție care va da rezultate într-un termen lung. Pentru moment, cred că este important, de asemenea, să se găsească o soluție pe termen scurt.“

(Robert Enou, Premium Aerotech, România)

# Demografie, piața forței de muncă și ocuparea forței de muncă în Europa



## Europa 2020: O strategie pentru creștere inteligentă, durabilă și integrată

„Creșterea integrativă înseamnă utilizarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, investiții în competențe, combaterea sărăciei și modernizarea piețelor forței de muncă, educația generală și profesională și sisteme de protecție socială, în scopul de a permite oamenilor să anticipeze și să facă față schimbărilor și pentru asigurarea coeziunii sociale. [...] Problema este abilitatea de a oferi tuturor oamenilor acces și oportunități pe tot parcursul vieții lor. Europa trebuie să utilizeze pe deplin potențialul său de muncă, pentru a fi în măsură să stăpânească provocările generate de o populație în curs de îmbătrânire și de concurența mondială tot mai acerbă. O politică de promovare a egalității între sexe este necesară pentru a crește rata de participare a forței de muncă și pentru a contribui la creșterea economică și la coeziunea socială.”

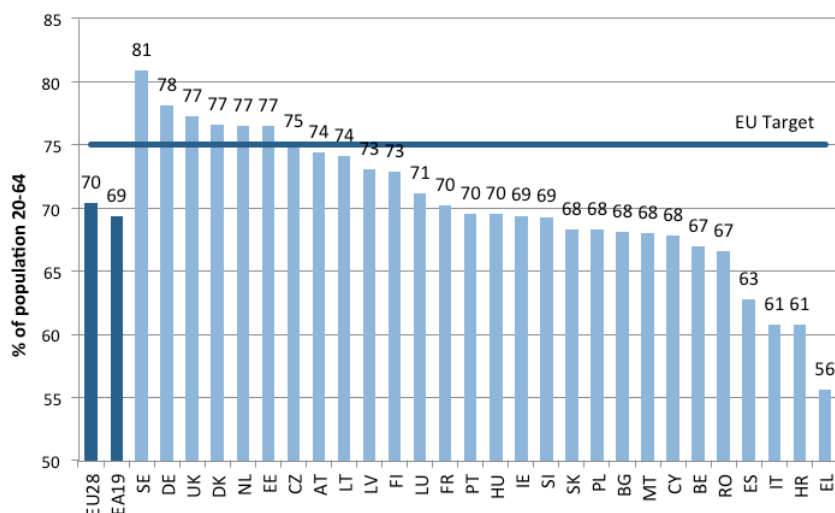
Sursa: Comisia Europeană, Europa 2020: O strategie pentru creștere inteligentă, durabilă și integrată

## Obiectivul Europa 2020

Guvernele țărilor UE doresc să crească mobilizarea rezervelor de forță de muncă: Până în 2020, 75% din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani ar trebui să lucreze. În special, tinerii, angajații mai în vârstă, persoanele cu calificare redusă și migrații ar trebui să fie mai bine integrați pe piața muncii.

## Rata de ocupare (20-64) în țările membre UE, 2015Q4

Note: FR doar date la nivel urban



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



## Campaniei UE „Locuri de muncă sănătoase pentru toate vârstele”

„Astăzi, la Bruxelles, Comisia Europeană și Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), în colaborare cu președinția neerlandeză a UE, au lansat o campanie paneuropeană cu durata de doi ani: Locuri de muncă sănătoase pentru toate vârstele, care este cea mai mare campanie mondială în acest domeniu. (...)



### Campania are patru obiective:

- să promoveze **munca sustenabilă și îmbătrânirea în condiții bune de sănătate** încă de la începutul vieții profesionale;
- să sublinieze importanța **prevenirii riscurilor pe tot parcursul vieții profesionale**;
- să sprijine angajatorii și lucrătorii (inclusiv din întreprinderile mici și mijlocii) prin furnizarea de **informații și instrumente** pentru gestionarea siguranței și sănătății la locul de muncă în contextul îmbătrânirii forței de muncă;
- să faciliteze **schimbul de informații și de bune practici**.”

Sursa: Comisia Europeană - Comunicat de presă (Bruxelles, 15 aprilie 2016)



### Locurile de muncă sănătoase: O problemă esențială pentru îmbătrânirea forței de muncă din Europa



Campania pentru locuri de muncă sănătoase, este de o importanță crucială pentru lucrătorii de toate vârstele, ca cele mai multe dintre ele vor trebui să muncească mai mult timp pentru a ajunge la vârsta de pensionare. Astăzi, în Europa, doar jumătate din lucrătorii în vârstă de 55-64 ani sunt încă în ocuparea forței de muncă - cu sexul puternic și diferențele regionale. Printre cealaltă jumătate, un număr semnificativ dintre ei au fost forțați să părăsească piața muncii prematur din motive de sănătate, sau pentru condiții de muncă prea oboseitoare în locul lor de muncă actual și lipsa de măsuri pentru a sprijini tranziția lor către locurile de muncă „mai ușoare”, ceea ce le face improprii a continua. În plus, lucrătorii în vârstă sunt cele mai expuse riscului de a deveni șomeri pe termen lung

atunci când își pierd locurile de muncă, iar ei au un acces minim la formare la locul de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții. Crearea de locuri de muncă sănătoase pentru toate vârstele include acordând o mai mare atenție la reconcilierea echilibrului între viața profesională pentru lucrătorii de toate vârstele, nu doar parintii cu copii mici, ci și pe cei care îngrijesc rude în vârstă dependente, deoarece aceasta este o sursă tot mai mare de stres la locul de muncă, care este de multe ori nu au fost abordate în planurile de securitate și sănătate la locul de muncă. Multe inițiative interesante sunt dezvoltate și promovate în cadrul UE în domeniul locurilor de muncă adaptate persoanelor în vârstă pentru a se adapta nevoilor specifice ale lucrătorilor în vârstă. Cu toate acestea, este nevoie de mult mai mult pentru a crea locuri de muncă sănătoase proactive pentru toate vârstele.

Sursa: [www.age-platform.eu](http://www.age-platform.eu)

## Activități și evenimente

Activitățile curente sunt în prezent axate pe completarea profilurilor industriei naționale pentru industria aerospațială și pe coloționarea sistemică a standardelor de muncă și de ocupare forței de muncă, predominante în cadrul companiilor.

În acest scop, a fost dezvoltat un chestionar standardizat, care este acum disseminat în rândul companiilor și partenerilor sindicali. Pe baza rezultatelor studiului bazat pe chestionar, va fi identificată situația actuală în cadrul companiilor și, astfel, vor fi stabilite acțiuni care sunt necesare pentru a proteja personalul calificat și ocuparea forței de muncă; acestea vor fi identificate într-o manieră care să permită comparații la nivel european.

**Studiul este axat pe următoarele teme cheie:**

- angajare
- mediile de formare și de muncă ce promovează învățarea
- Promovarea sănătății și a personalului în vârstă
- transferul cunoștințelor între generații.

Rezultatele acestui studiu vor identifica abordările prioritare pentru măsurile care trebuie luate în cadrul întreprinderilor. Domeniile asociate în cazul în care sunt necesare acțiuni vor fi tratate mai în profunzime în cadrul atelierului de lucru european din septembrie 2016, cu scopul de a formula măsuri concrete.



Cooperare europeană sindicală: CHANGE – partenerii proiectului, data de 9 februarie 2016, la Airbus în Hamburg.

## Următoarele întâlniri

**Iulie 2016**

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

Comitetul de coordonare al proiectului CHANGE se întâlnește între 13-15 iulie 2016 la Brașov (România). Programul include discuții cu reprezentanții federației FSLI-Metal, ai reprezentanților lucrătorilor din Eurocopter, Premium Aerotec și IAR Ghimbav și o reexaminare intermediară a punerii implementării proiectului în România (în special: primele rezultate ale studiului european, profile sectoriale naționale, măsuri pentru informare).

Un obiectiv central este pregătirea atelierului european de lucru privind provocările politice în materie de muncă, cu tema „muncitori calificați, dezvoltarea personalului și demografia”, care va avea loc în septembrie 2016. Pe lângă problemele metodologice și didactice de implementare, CC va pregăti o definiție a priorităților sectoriale și a celor la nivel de companii, din cadrul proiectului.

## Așteptări ale partenerilor naționali în proiect

**Proiectul european CHANGE este important, deoarece ...**

*„Este o oportunitate pentru organizația mea (FGMM CFDT), de a face parte dintr-o rețea a sindicală a Uniunii Europene. ce permite schimburi de informații și analize cu privire la situațiile naționale în industria aerospațială din mai multe țări europene.*

*Aceasta ne va permite să înțelegem mai bine condițiile de muncă ale lucrătorilor, noile organizații, instrumente și preconizate metode, precum și diferitele abordări în recrutare și în gestionarea vârstei, în special pentru tineri și pentru lucrători în vârstă.*

*Grație schimbului de bune practici identificate, aceasta va fi un bun mijloc de a integra propuneri inovatoare la nivel european, dar și în propriile noastre discuții la nivel național, pentru a îmbunătăți situația actuală și viitoare a lucrătorilor din firmele aerospațiale franceze.”*

*(Franck Uhlig, FGMM-CFDT, Franta)*



*Franck Uhlig, CFDT, FR (stanga) und Mischa Terczyk, industriAll Europe (dreapta)*

*„Se concentrează asupra garantării faptului că forța de muncă europeană din sectorul aerospațial va primi educația și formarea de care are nevoie. Aceste elementele de bază sunt esențiale pentru a avea succes pe piața forței de muncă și pentru a răspunde cerințelor unui sector de înaltă tehnologie, ca industria aerospațială. Numai prin transferul cunoștințelor lucrătorilor care își încetează activitatea care colegii mai tineri, ne putem asigura că această industrie și locurile de muncă de înaltă calitate vor avea un viitor pe termen lung în Europa.”*

*(Mischa Terzyk, industriAll Europe)*



## 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: 06/2016



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](http://www.aulbi.de)



**GERMANY**  
IG Metall  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)



**European Trade Union**  
[www.industrialall-europe.eu](http://www.industrialall-europe.eu)



**UNITED KINGDOM**  
Unite the union  
[www.unitetheunion.org](http://www.unitetheunion.org)



**SWEDEN**  
IF Metall  
[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)



**ROMANIA**  
Federatia Sindicala a Lucratorilor Din Industri „Metal”



**ITALY**  
Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale  
[www.fiom-cgil.it](http://www.fiom-cgil.it)



**FRANCE**  
Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM-CFDT)  
[www.fgmm.cfdt.fr](http://www.fgmm.cfdt.fr)



**SPAIN**  
Confederación Sindical de Comisiones Obreras  
[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)



**POLAND**  
NSZZ Solidarność  
[www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)



**FRANCE**  
Fédération FO de la métallurgie  
[www.fo-metall.org](http://www.fo-metall.org)

[www.air-change.eu](http://www.air-change.eu)