



air project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Boletín informativo 2



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



Taller europeo del 21 al 23 de septiembre de 2016 en Madrid (España)

¿Hacia dónde se dirige el sector aeroespacial? ¿Cuáles son sus deficiencias, cuáles las principales oportunidades en términos de organización de trabajo y recursos humanos? Y, ¿cuáles son las diferencias entre los diferentes países y centros de producción europeos? Estas y otras preguntas serán abordadas y discutidas en detalle por los representantes sindicales y de las empresas de ocho países en el taller europeo. Se propondrán y debatirán enfoques prácticos de cara a su implementación en las empresas. A tal fin, las contrapartes del proyecto han llevado a cabo antes del taller una encuesta europea. La evaluación de los cuestionarios proporciona datos y cifras interesantes para el análisis y la discusión de los temas de futuro en el sector aeroespacial.

Este primer taller tiene por objeto

- analizar las normas empresariales sobre recursos humanos, cualificación y trabajo,
- mejorar el flujo de información entre las contrapartes europeas,
- identificar áreas de acción sindical y
- desarrollar sobre la base de estas consideraciones posiciones sindicales y modelos de estrategia propios.

Se debatirán las acciones empresariales en áreas de acción seleccionadas de importancia estratégica teniendo en consideración los requisitos específicos de las empresas y las políticas sindicales de los países.

Uno de los principales resultados del taller serán los «planes de acción» que elaborarán las contrapartes, además de iniciativas concretas para su implementación en los diferentes países y empresas. Se trata concretamente de impulsos adicionales y conceptos sostenibles para una política empresarial de trabajo y empleo orientada al futuro. La información y los resultados del taller se documentarán y publicarán en el sitio web del proyecto www.air-change.eu.

Fomentar el empleo – Asegurar el know how – Adquirir personal especializado

El sector de la industria aeronáutica y espacial depende, como casi ningún otro, de una estructura de empleo, recursos humanos y cualificación diversificada. En la actualidad ya es muy fuerte la competencia por contratar al mejor personal posible existente entre las principales empresas del mercado de los sectores de alta tecnología. Y no dejará de crecer en los próximos años. La carrera por obtener los trabajadores mejor cualificados la ganarán aquellas empresas que no apuesten únicamente por la contratación de personal externo a corto plazo y con una orientación cuantitativa, sino aquellas que ya hoy estén reestructurando su organización de recursos humanos también hacia adentro y cuyo desarrollo de recursos humanos tenga un enfoque estratégico y sostenible.



Expectativas del proyecto de las contrapartes nacionales

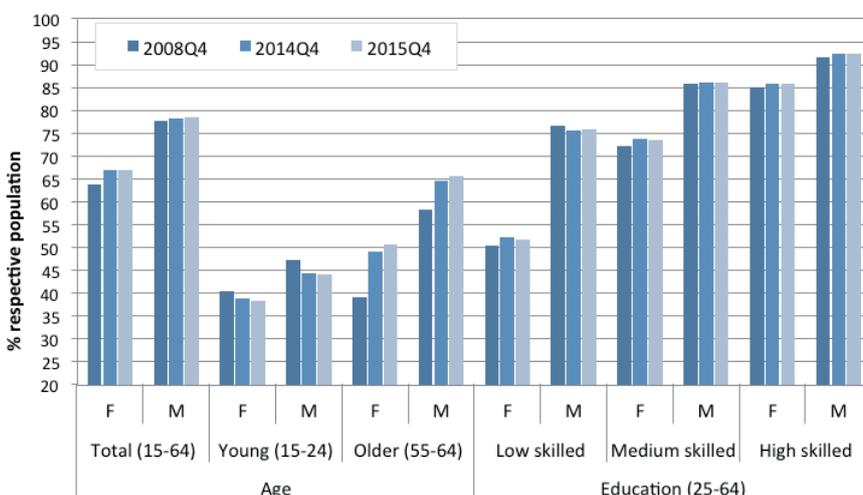
El proyecto europeo CHANGE es importante ...

“porque al igual que en el caso de muchas otras naciones industrializadas, Gran Bretaña tiene una población que envejece, lo cual se manifiesta de forma especial en la tasa de empleo en la industria aeronáutica. Esperamos que este proyecto nos ayude a identificar buenas prácticas y a aplicarlas de cara a las necesidades cambiantes de los trabajadores cada vez más mayores. Es indispensable que la industria aeroespacial sea capaz de adaptar la gran parte de sus empleados, dado que las aptitudes de sus empleados son el factor que determinará el éxito de la industria aeroespacial. Así como cambian los intereses y las aptitudes de los trabajadores con la edad, así debe cambiar también su trabajo!”



Ian Waddell, Unite, Reino Unido (izq.) und Conny Holm, IFMETALL, Suecia (der.)

Tasa de empleo en la UE según el sexo, el nivel educativo y la edad, 2015T4



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



Jürgen Kerner, tesorero jefe y miembro de la Comisión Ejecutiva de IG Metall conversando con Brigitte Heinicke y Meike Pürling (ambas de Airbus Bremen)

„Es hora de que intercambiamos experiencias y desarrollemos perspectivas para abordar juntos el futuro. Para nosotros, CHANGE supone una oportunidad para crear un marco común para trabajo cualificado y personal especializado con una buena formación en toda Europa.”

Jürgen Kerner

«Buenas prácticas» en Europa – Proactividad en la empresa y en el s



Alemania: Iniciativa GBR en Airbus

En Airbus es ineludible una planificación estratégica de los recursos humanos si se quiere conservar el know-how, los puestos de trabajo y la calidad del trabajo. De cara a asegurar el futuro es igualmente importante determinar la demanda de cualificaciones clave.

Es necesario, por tanto, ocuparse hoy de lo que ocurrirá pasado mañana. ¿Qué se fabricará dentro de diez años? ¿Qué nuevas evoluciones se producirán? ¿Qué cualificaciones deben crearse y reforzarse para garantizar a largo plazo los puestos de trabajo y los centros de producción, tanto en Alemania como en el resto de Europa?

Las graves repercusiones del cambio demográfico sobre la evolución de la cualificación y el empleo se dejan sentir ya a día de hoy. Esta es la razón por la que los representantes de los trabajadores de Airbus en Hamburgo han lanzado una iniciativa en torno a la planificación estratégica de los recursos humanos.

El modelo vincula los objetivos empresariales económicos y estratégicos con las correspondientes demandas de cualificación y empleo. El resultado lo conforman análisis concretos y planes de actuación, que ahora se siguen desarrollando por parte de la empresa.

Los elementos de la iniciativa de Airbus de un vistazo:

Esclarecimiento de la estrategia empresarial (especificaciones de la Directiva)

Tecnología: ¿En qué forma se quiere producir/desarrollar en el futuro?

Programas: ¿Qué productos deben producirse/desarrollarse?

Ritmo: ¿Qué cantidades deben producirse?

Profesión: ¿Qué cualificaciones se necesitarán en el futuro?

Análisis del desarrollo demográfico y de los recursos humanos

Personal: ¿De qué personal dispongo? ¿Cuál es el desarrollo previsible?

Profesión: ¿Qué capacidades/cualificaciones existen en los diferentes centros de producción?

Configuración proactiva (planes de actuación)

Formación: Desarrollar planes de cualificación para las nuevas tecnologías; planes de iniciación para nuevos empleados; comprobar si se está formando a suficientes empleados; ¿se está formando para las profesiones adecuadas?

Contratación: Analizar las demandas con antelación; observar el mercado laboral; amarrar a los candidatos a tiempo.

Movilidad: En caso necesario, trasladar a los empleados de un centro de producción a otro. ¿Por qué no trasladar también el trabajo?

„El aseguramiento de personal especializado es uno de los desafíos centrales a los que hace frente la industria aeroespacial. Por tal razón, nuestra política sindical para las empresas y el sector debe

- *contrarrestar las cargas cada vez más altas a las que están sometidos los empleados,*
- *ocrear y ampliar un desarrollo de personal a largo plazo,*
- *desarrollar y ampliar programas de cualificación para todos los empleados,*
- *fomentar iniciativas para personal especializado,*
- *ampliar el número de plazas de formación y los puestos de trabajo ajustados a la edad y al envejecimiento,*
- *hacer las profesiones técnicas más atractivas para las personas jóvenes y las mujeres.»*

Jürgen Kerner, tesorero jefe y miembro de la Comisión Ejecutiva de IG Metall

«Buenas prácticas» en Europa – Proactividad en la empresa y en el sector en el sector

SUECIA: Día IGE en GKN Aerospace

El pasado marzo, se celebró el Día IGE (día «Inicia a una Chica en la Ingeniería», por sus siglas en inglés) en GKN Aerospace, Trollhättan. La finalidad del Día IGE consiste en presentar el mundo de la ingeniería a chicas de entre 12 y 19 años. Estas tienen la oportunidad de conocer el amplio espectro de trabajo de un ingeniero y del sector.

En Suecia, más del 60 % de las personas con estudios de educación superior son mujeres. En el caso de la educación técnica, como la ingeniería, las cifras son mucho más bajas: 4 de cada 5 personas suecas con un título en ingeniería son hombres. Los hombres copan especialmente el tramo de edad más alto (entre 50 y 64 años). Compensar ese desequilibrio atrayendo a las mujeres a sectores como el nuestro es vital a la hora de asegurarnos futuros empleados. Es por ello que el Día IGE constituye una excelente iniciativa por parte de las mujeres ingenieras y las estudiantes de ingeniería.

Los centros universitarios interesados tan solo tienen que contactar con el proyecto para celebrar un evento. El personal del proyecto les ayudará a ponerse en contacto con escuelas y chicas pertenecientes al grupo objetivo escogido. A continuación, la empresa o la universidad planificarán actividades para el Día IGE.

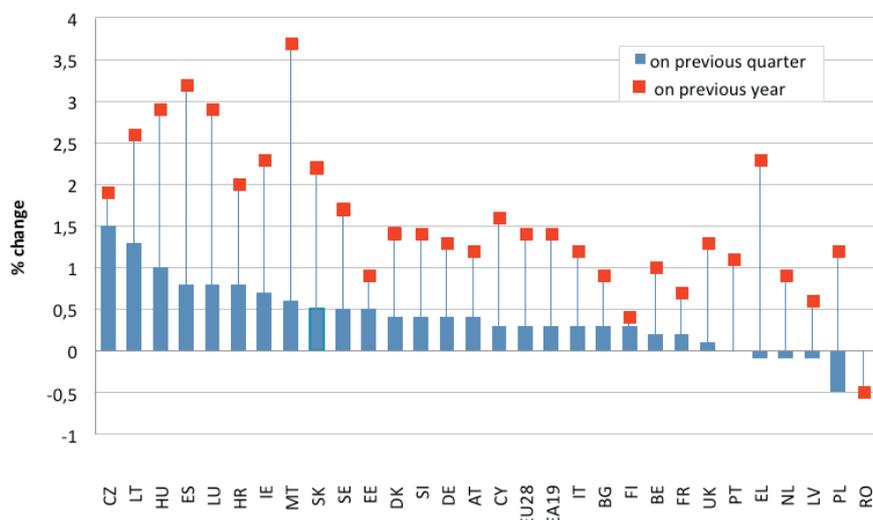
Este año, acudieron a GKN Aerospace 50 alumnas de bachillerato. El pasado año, fueron cerca de 35 alumnas de instituto, con edades comprendidas entre los 13 y los 15 años. El programa incluyó una presentación de GKN, actividades prácticas con énfasis en la cooperación y resolución efectiva de problemas. Probaron el diseño asistido por ordenador y realizaron una visita guiada a la tienda. El Día IGE, que cuenta con el respaldo tanto de los sindicatos locales como de la empresa, es una iniciativa a la que queremos dar continuidad. Así, por ejemplo, la iniciativa se está incluyendo en nuestra batería de medidas orientadas a aumentar la contratación de mujeres, que, a su vez, es uno de los objetivos de nuestro plan de diversidad para los próximos años.

El grupo responsable del Día IGE en GKN está planificando ya una nueva actividad para alumnas de último año de bachillerato, que tendrá lugar el próximo otoño.



Los colegas suecos manteniendo en una conversación: Arturo Vasquez, IF METALL (izq.), Andreas Parkas, GKN (centro) y Susanne Bergström, SAAB (der.)

Crecimiento de la tasa de empleo: UE, la eurozona y los Estados miembros, 2016T1



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

Aumento de la tasa de empleo en la mayoría de los Estados miembros

En casi todos los Estados miembros de la UE, la tasa de empleo en el primer trimestre de 2016 superó el valor registrado en el primer trimestre de 2015, a excepción de Rumanía, donde la tasa de empleo sufrió un descenso. Entre los Estados miembros más grandes, presentaron un crecimiento más fuerte del empleo España (3,2 %), Alemania (1,3 %) e Italia (1,2 %), mientras que Reino Unido

(1,3 %) y Polonia (1,2 %) registraron un descenso de la tasa de crecimiento y Francia (0,7 %) una tasa prácticamente invariable. De los demás Estados miembros, presentaron el mayor crecimiento continuado del empleo Hungría y Luxemburgo (2,9 %), y Malta (3,7 %) el mayor aumento de la tasa de empleo.

Nota: pp = puntos porcentuales

«Buenas prácticas» en Europa – Proactividad en la empresa y en el sector

ITALIA: Paquetes de formación para jóvenes

“One Company” reconoce la importancia fundamental de aquellas medidas orientadas a reforzar la colaboración entre el ámbito educativo y el mundo del trabajo. Esto lo hace desde el convencimiento de que la empresa es un lugar de aprendizaje continuo, que permite a las personas jóvenes acceder a más y mejores oportunidades de disfrutar de experiencias prácticas y entender la «vida profesional» y la cultura corporativa, con el fin de prepararse para el mundo laboral real.

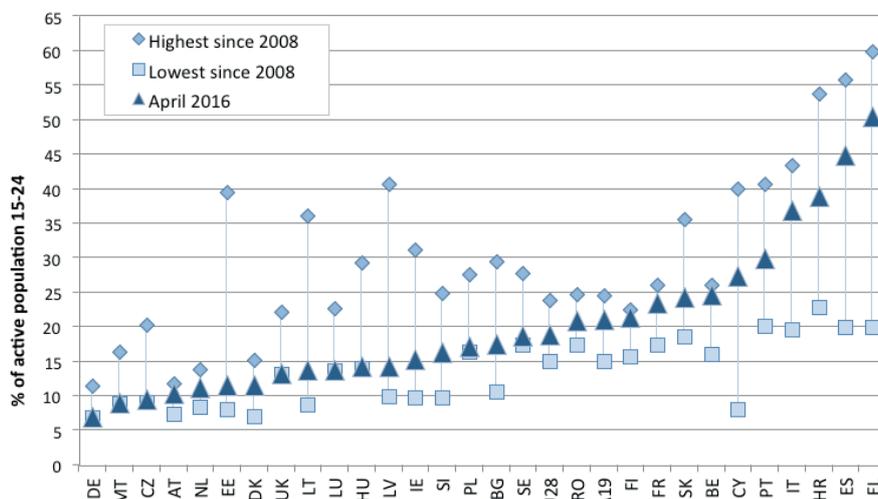
Con este objetivo en mente, “One Company” promueve intervenciones (períodos de prácticas, conferencias, instrucción individualizada) en el sector educativo al completo que activen itinerarios combinados de actividad académica y laboral, Especialistas en Formación Técnica (ITS, por sus siglas en inglés) y participación en los grados y maestrías universitarias, que sean de interés para la actividad de la empresa. Con tales intervenciones, se busca dar respuesta, por un lado, a la necesidad de gestionar un cambio generacional, y, por otro lado, a la necesidad de apoyar el envejecimiento activo de los empleados veteranos mediante estrategias eficaces de conservación del empleo en edades avanzadas, involucrándolos como profesores o instructores que faciliten la necesaria transferencia de competencias a los jóvenes que forman parte de la empresa.

Para los empleados jóvenes, One Company ofrece formación para la inserción, con los siguientes fines:

- SPotenciar el sentido de identidad y pertenencia a One Company.
- Mejorar las habilidades técnicas y profesionales mediante la formación específica y el intercambio de conocimientos.
- Crear y reforzar redes entre profesionales, entre negocios, entre regiones y entre clientes.
- Contribuir a la definición de un plan de desarrollo personal.”

De extraer de: INTEGRATIVE AGREEMENT between Leonardo/Finmeccanica and Fim Cisl Fiom Cgil e Uilm Uil (signed on 2 february 2016 Uil (signed on 2 february 2016

Desempleo juvenil en los Estados miembros de la UE en abril de 2016 y tasas más altas/bajas desde 2008



Fuente: EU Employment and Social Situation (Situación Social y de Empleo en la UE) | Quarter Review (Informe trimestral) | Primavera de 201



Intensos debates en la reunión de partida: Fabrizio Potetti, FIOM, IT (centro), Manuela Ferri, TELESPAZIO SPA (izq.) y Juan Manuel Trujillo Garcia, CCOO.ES (der.)

Desempleo juvenil en Europa

Hasta febrero de 2016, el desempleo de personas jóvenes de entre 15 y 24 años de edad descendió en la mayoría de los Estados miembros. No obstante, siete Estados miembros registraron frente al año pasado un incremento, particularmente Austria (3,8 pp), Bélgica (3,2 pp), Letonia (3,1 pp) y Estonia (2,7 pp). El desempleo juvenil ha descendido notablemente en Croacia (6 pp), España (5,5 pp), Hungría (4,3 pp) y la República Checa (4 pp), así como en Chipre y Luxemburgo (3,9 pp, respectivamente).

Pese a algunas mejoras, el desempleo juvenil de las personas jóvenes de entre 15 y 24 años de edad sigue superando, sobre todo en Europa del Sur, el 40 %, como es el caso de Grecia (48,9 %), España (45,3 %) y Croacia (40,3 %). La marca del 30 % se supera en Italia (39,1 %), Chipre (30,5 %) y Portugal (30 %). Una tasa de desempleo juvenil por debajo del 11 % se registra en Alemania (6,9 %), la República Checa (10,2 %), Dinamarca (10,5 %) y Malta (10,8 %).

Nota: pp = puntos porcentuales



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: 09/2016



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