



Sierpień
2016

air
project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Biuletyn informacyjny 2



Posiedzenie zespołu kierującego projektem w Braşowie (Rumunia)



Europejskie warsztaty w dniach od 21 do 23 września w Madrycie (Hiszpania)

Dokąd zmierza przemysł lotniczy i kosmiczny? Jakie są słabe strony, ale również, jakie szanse można wykorzystać w ramach polityki kadrowej i pracy? Jakie różnice istnieją pomiędzy poszczególnymi lokalizacjami i krajami w Europie? To tylko kilka kwestii z szeregu problemów, którymi w czasie europejskich warsztatów zajmować się będą przedstawiciele zakładów i związków zawodowych z ośmiu krajów. Ich zadaniem będzie wypracowanie działań do realizacji w praktyce zakładowej. W ramach przygotowania do warsztatów partnerzy projektu przeprowadzili w całej Europie ankietę, której wyniki pozwolą na uzyskanie konkretnych informacji i faktów służących analizie i będących podstawą dyskusji na temat przyszłości przemysłu lotniczego i kosmicznego.

Zadania tych pierwszych warsztatów, to,

- Analiza standardów dot. kadr, kwalifikacji i pracy,
- Polepszenie przepływu informacji pomiędzy europejskimi partnerami,
- Wyznaczenie możliwości dla działań związków zawodowych
- I wypracowanie na tej podstawie pracowniczych projektów i modeli strategicznych.

Uwzględniając specyficzne wymagania poszczególnych przedsiębiorstw i narodową politykę związków zawodowych, uczestnicy dyskutować będą nad wypracowaniem związkowych działań w wybranych i strategicznie ważnych obszarach.

Najważniejszym wynikiem europejskich warsztatów będą wypracowane przez uczestników „Plany akcyjne” proponujące „konkretne projekty” uwzględniające specyfikę poszczególnych krajów i przedsiębiorstw. Warsztaty mają być źródłem dodatkowych pomysłów i trwałych koncepcji dotyczących przyszłości polityki pracy i zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu lotniczego i kosmicznego.

Informacje i wyniki tych warsztatów publikowane będą na portal projektu: www.air-change.eu.

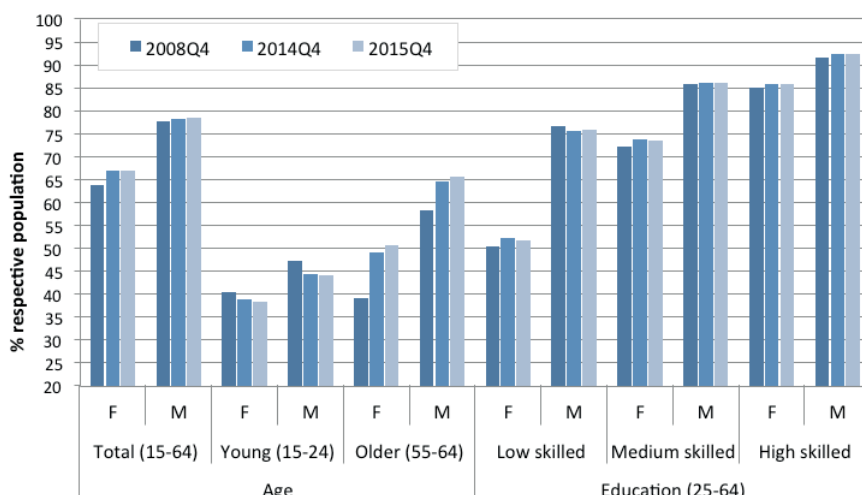
Wspieranie zatrudnienia – zabezpieczenie know-how – pozyskiwanie fachowców

Jak mało która inna branża przemysłowa, przemysł lotniczy i kosmiczny zależny jest od dywersyfikacji struktur zatrudnienia, personelu i kwalifikacji.

Konkurencja pomiędzy wiodącymi przedsiębiorstwami branż wysokotechnologicznych o „najlepsze głowy” już dziś jest w pełnym toku. W następnych latach jeszcze wzrośnie. Konkurencję tę o dobrze wykwalifikowanych pracowników wygryają przedsiębiorstwa nie zdające się wyłącznie na krótkoterminową, orientującą się na ilość rekrutację pracowników, lecz przedsiębiorstwa rozwijające kadry strategicznie i długoplanowo oraz reorganizujące już dziś ich struktury personalne, także od wewnątrz.



Współczynnik aktywności zawodowej w UE wg płci, wykształcenia i wieku, 2015/4. kw



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

Oczekiwania narodowych partnerów związane z projektem

CHANGE jest ważnym europejskim projektem...

„... ponieważ społeczeństwo w Wielkiej Brytanii, podobnie jak w wielu innych krajach uprzemysłowionych, jest społeczeństwem starzejącym się; jest to widoczne szczególnie na przykładzie zatrudnienia w przemyśle lotniczym. Mamy nadzieję, że nasz projekt przyczyni się do wywołania najlepszych praktycznych rozwiązań i pomoże w ich zastosowaniu w ramach odpowiedzi na zmieniające się potrzeby starzejących się pracowników. Jeżeli przemysł lotniczy i kosmiczny pragnie utrzymać dotychczasowy poziom swoich osiągnięć, to istnieje konieczność stworzenia takich warunków, aby możliwe było wykorzystanie umiejętności fachowych większości pracowników, które w tej branży są decydującym elementem sukcesu. Zainteresowania i umiejętności pracowników zmieniają się z wiekiem - w taki sam sposób powinny zmieniać się wymagania dotyczące ich stanowisk pracy!”

Ian Waddell, Unite the union, Wielka Brytania



Ian Waddell, Unite, UK (po lewej), Conny Holm, IFMETALL, SE (po prawej)



Jürgen Kerner, główny skarbnik i członek zarządu IG Metall w rozmowie z Brigitte Heinicke i Meike Püring (z firmy Airbus w Bremie)

„Nadszedł czas na wymianę doświadczeń i stworzenie nowych perspektyw - pozwoli nam to na wspólne stawienie czoła wyzwaniom przyszłości. CHANGE stanowi dla nas szansę na stworzenie wspólnych ram dla wykwalifikowanych i dobrze wykształconych pracowników w całej Europie.”

Jürgen Kerner

„Dobra praktyka” w Europie – działać aktywnie w zakładzie i w branży



Niemcy: inicjatywa ogólnokrajowej rady zakładowej w Airbus

Strategiczne planowanie personalne jest dla Airbusa nieodzowne, aby długoplanowo utrzymać know-how, miejsca pracy i jakość pracy. Dla zabezpieczenia przyszłości ważne jest także stwierdzenie potrzeb odnośnie kwalifikacji o kluczowym znaczeniu.

Należy więc już dziś zatroszczyć się o pojutrze. Co będzie produkowane za dziesięć lat? Jaki będzie nowy rozwój? Jaki kwalifikacje należy rozbudować i wzmocnić, aby długoplanowo zabezpieczyć miejsca pracy i lokalizacje w Niemczech jak i w Europie?

Poważne konsekwencje zmian demograficznych dla rozwoju kwalifikacji i zatrudnienia widoczne są już dziś. Dlatego przedstawiciele pracowników Airbusa w Hamburgu wszczęli inicjatywę na rzecz strategicznego planowania personalnego. Model ten koreluje gospodarcze i strategiczne cele przedsiębiorstwa z odpowiednimi potrzebami kwalifikacji i zatrudnienia. Powstały przy tym konkretne analizy i plany działania, które są teraz dalej opracowywane w zakładzie.

Elementy inicjatywy Airbusa w skrócie:

Określenie strategii przedsiębiorstwa (wytyczne dla managementu)

Technologia: Co ma być w przyszłości produkowane/rozwijane?

Programy: Jakie produkty mają być produkowane/rozwijane?

Kadencja: Jakie ilości mają być produkowane?

Zawody: Jakie kwalifikacje będą potrzebne w przyszłości?

Analiza rozwoju demograficznego i personalnego

Personal: Personal: Jaki personal mam, jakiego rozwoju należy oczekiwać?

Zawody: Jakie zdolności/kwalifikacje występują w poszczególnych zakładach?

Organizacja pro-aktywna (plany działania)

Kształcenie: rozwijanie planów przekazywania kwalifikacji w zakresie nowych technologii, plany przyuczania nowych pracowników, nadzorowanie, czy kształcona jest wystarczająca ilość pracowników, czy kształcone są odpowiednie zawody?

Recrutacja: Wczesna analiza potrzeb, obserwacja rynku pracy, wczesne zawieranie więzi z kandydatami.

Mobilność: W razie potrzeby, przenoszenie pracowników pomiędzy lokalizacjami. Dlaczego nie przenosić także pracy?

„Zapewnienie wykształcenia i zatrudnienia wykwalifikowanym pracownikom jest jednym z najważniejszych wyzwań, przed którymi stoi przemysł lotniczy i kosmiczny. Dlatego też nasza związkowa polityka dotycząca zakładów i całej branży powinna

- *zapobiegać coraz większym obciążeniom pracowników*
- *wypracować długofalowe projekty rozwoju zasobów ludzkich w firmach*
- *przygotować i rozbudować programy szkoleniowe dla zatrudnionych*
- *wspierać inicjatywy dot. pracowników wykwalifikowanych*
- *przyczynić się do poszerzenia ofert kształcenia i do zwiększenia liczby stanowisk pracy przystosowanych do starzejących się i starszych pracowników,*
- *zachęcić większą liczbę młodych ludzi, w tym kobiet do wyboru technicznych zawodów. młodych ludzi, w tym kobiet do wyboru technicznych zawodów.”*

Jürgen Kerner, główny skarbnik i członek zarządu IG Metall)

„Dobra praktyka” w Europie – działać aktywnie w zakładzie i w branży

SZWECJA: Dzień IGE w GKN Aerospace

Dzień IGE (Introduce a Girl to Engineering- Wprowadź Dziewczynę w Inżynierię) miał miejsce w marcu w GKN Aerospace w Trollhättan. Celem dnia IGE jest wprowadzenie dziewcząt, w wieku 12-19 lat, w świat inżynierii. Otrzymują one szansę obejrzenia szerokiej gamy możliwości pracy dla inżynierów i w przemyśle.

W Szwecji ponad 60 % absolwentów szkół wyższych to kobiety. Liczba ta jest znacznie niższa w przypadku studiów technicznych, na przykład inżynierii a 4 z 5 szwedzkich inżynierów po studiach jest mężczyznami. Mężczyźni dominują najbardziej w najstarszym przedziale wiekowym (50-64 lat). Zamknięcie tych nożyc, wzbudzając zainteresowanie kobiet przemysłem takim jak nasz, jest decydujące dla odpowiedzi na pytanie, jak nam się uda pokryć przyszłe zapotrzebowanie na pracowników. Dzień IGE jest więc świetną inicjatywą kobiet inżynierów i studentek kierunków inżynieryjnych.

Zainteresowane przedsiębiorstwa lub szkoły wyższe/universytety mogą zostać gospodarzem odpowiedniej imprezy kontaktując się z projektem. Tam uzyskają wsparcie w podjęciu kontaktu ze szkołami i dziewczętami z ich wybranej grupy docelowej. Przedsiębiorstwo lub szkoła wyższa zaplanuje wtedy program na dzień IGE.

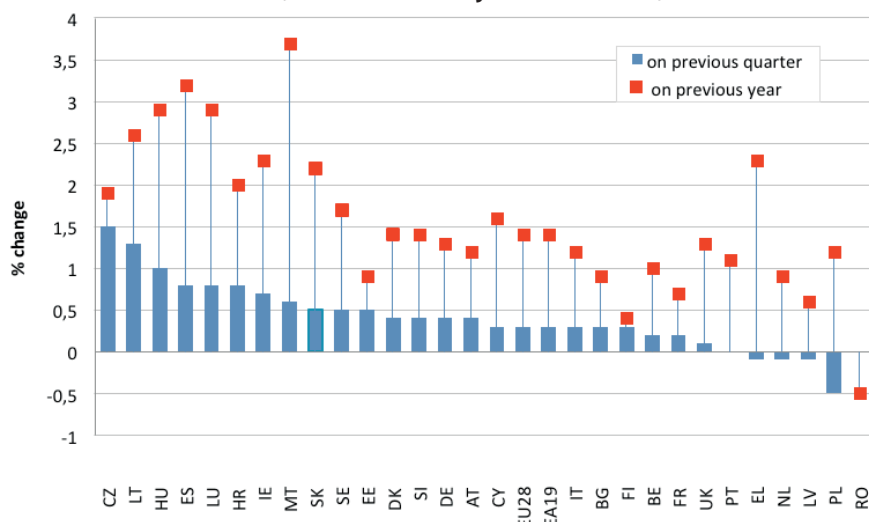
W tym roku GKN Aerospace odwiedziło 50 dziewcząt z liceum. W zeszłym roku w imprezie uczestniczyło 35 dziewcząt z gimnazjum w wieku 13-15 lat. W programie była prezentacja GKN, zadania praktyczne, z naciskiem na pracę w zespole i efektywne rozwiązywanie problemów. Miały okazję wypróbować program CAD i zwiedziły zakład.

Oba lokalne związki zawodowe i przedsiębiorstwo jesteśmy zgodni co do tego, że chcemy kontynuować organizowanie dnia IGE. Dlatego jest on jednym z naszych działań w ramach celu rekrutacji większej liczby kobiet, będącego częścią naszego planu na rzecz różnorodności na najbliższe lata.



Rozmowa z kolegami ze Szwecji: Arturo Vasquez, IF METALL (po lewej), Andreas Parkas, GKN (w środku) i Susanne Bergström, SAAB (po prawej)

Wzrost zatrudnienia - UE, Strefa euro i kraje członkowskie, 2016/1.kw.



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

Wzrastające się zatrudnienie w większości krajów członkowskich

We wszystkich krajach członkowskich UE zatrudnienie w pierwszym kwartale 2016 r. było wyższe niż w pierwszym kwartale 2015 r., z wyjątkiem Rumunii, gdzie zanotowano spadek zatrudnienia. Wśród krajów członkowskich UE największy wzrost zatrudnienia stwierdzono w Hiszpanii (3,2%), Niemczech (1,3%) i Włoszech (1,2%), spowolniony wzrost zanotowano w Wielkiej Brytanii (1,3%), Polsce (1,2%), a niezmienny poziom zatrudnienia we Francji (0,7%). Z pozostałych krajów członkowskich kontynuację wzrostu zatrudnienia stwierdzono przede wszystkim na Węgrzech i w Luksemburgu (2,9%), a Malta (3,7%) osiągnęła największy wzrost zatrudnienia.

„Dobra praktyka” w Europie – działać aktywnie w zakładzie i w branży

WŁOCHY: Pakiety szkoleniowe dla młodych ludzi

„One Company” docenia kluczowe znaczenie działań, skierowanych na zacieśnienie współpracy pomiędzy szkołą a światem pracy, w przekonaniu, że przedsiębiorstwo jest miejscem ustawicznego uczenia się, pozwalającym młodym ludziom na uzyskanie liczniejszych i lepszych możliwości zebrania doświadczeń praktycznych, zrozumienia „życia zawodowego” i kultury przedsiębiorstwa oraz przygotowującym ich w ten sposób do uczestnictwa w prawdziwym świecie pracy.

W tym celu „One Company” promuje działania (staże, wykłady, tutoring) skierowane do całego sektora edukacyjnego, wspierając kształcenie dualne szkoła-przedsiębiorstwo, specjalistyczny trening techniczny (ITS) oraz udział w kursach uniwersyteckich i magisterskich, leżący w interesie przedsiębiorstwa. Celem jest połączenie potrzeb związanych z wymianą pokoleń z jednej strony a koniecznością wspierania aktywnego starzenia się starszych pracowników za pomocą efektywnych działań na rzecz pozostawania w pracy w wieku starszym z drugiej strony, włączając ich jako nauczycieli/ tutorów, aby ułatwić niezbędne przekazywanie umiejętności młodym ludziom, będącym częścią firmy.

Młodym pracownikom „One Company” oferuje trening wprowadzający z celem:

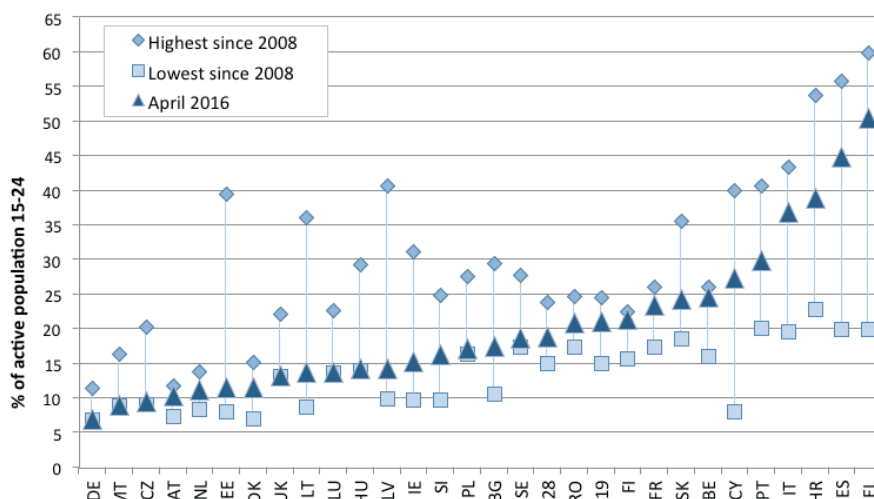
- wspierania ducha tożsamości i przynależności do One Company;
- polepszenia umiejętności technicznych i zawodowych za pomocą szkoleń specjalistycznych i przekazywania wiedzy;
- stworzenia i rozwijania sieci kontaktów, łączącej różne zawody, różne pola businessowe, różne lokalizacje geograficzne i różnych klientów;
- przyczynienia się do zdefiniowania indywidualnego planu rozwoju.

Wypis z: INTEGRATIVE AGREEMENT between Leonardo/Finmeccanica and Fim Cisl Fiom Cgil e Uilm Uil (signed on 2 february 2016)



Engagierte Diskussionen auf dem Kick-off Meeting: Fabrizio Potetti, FIOM, IT (mitte), Manuela Ferri, TELESPAZIO SPA (links) und Juan Manuel Trujillo Garcia, CCOO, ES (rechts)

Bezrobocie wśród młodzieży w krajach członkowskich UE, w kwietniu 2016 r. i najniższa/ najwyższa stopa bezrobocia od 2008 r.



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

Bezrobocie wśród europejskiej młodzieży

Do lutego 2016 r. w większości krajów członkowskich zmniejszyło się bezrobocie wśród młodzieży w wieku od 15 do 24 lat. Jednakże w siedmiu krajach członkowskich wzrosło w porównaniu do minionego roku, w szczególności w Austrii (3,8 %), Belgii (3,2 %), na Łotwie (3,1 %) i w Estonii (2,7 %).

Bezrobocie wśród młodzieży wyraźnie spadło w Chorwacji (6 %), Hiszpanii (5,5 %), na Węgrzech (4,3 %), Republice Czeskiej (4 %) na Cyprze (3,9 %) i w Luksemburgu (3,9 %).

Mimo lepszej sytuacji bezrobocie wśród młodzieży w wieku od 15 do 24 lat (w szczególności w Europie Południowej) wynosi wciąż ponad 40% - w Grecji (48,9%), Hiszpanii (45,3%) i Chorwacji (40,3%). We Włoszech bezrobocie w tym przedziale wiekowym wynosi ponad 30% (39,1%), na Cyprze (30,5%) i w Portugalii (30%). Stopę bezrobocia wśród młodzieży mniejszą niż 11% zanotowano w Niemczech (6,9%), Republice Czeskiej (10,2%), Danii (10,5) i na Malcie (10,8%).



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 prowadzącymi w przyszłość.

Impressum

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: 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 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