



## ДЕМОГРАФСКИ ПРОМЕНИ, УПРАВЛЕНИЕ НА ВЪЗРАСТТА И КОМПЕТЕНЦИИ В СВЕТЛИНАТА НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА, КОИТО СТОЯТ ПРЕД ЕВРОПЕЙСКИЯ ГАЗ

### -РЕЗЮМЕ НА ПРОУЧВАНЕТО-

#### **Въведение**

Средната възраст на европейските граждани се увеличава, което означава, че в бъдеще ще има по-малко хора в трудова възраст, които да поддържат увеличаващия се брой пенсионери. Това ще окаже пряко въздействие върху европейския пазар на труда, тъй като ще се появи недостиг на работници, които да попълват свободните работни места, когато по-възрастните работници се пенсионират, което на свой ред ще забави растежа и конкурентоспособността на региона. Това проучване цели да идентифицира по какъв начин демографските промени могат да се отразят върху Европейския газов сектор по отношение на бъдещия размер, профил и компетенции на работна сила в газовия сектор и да предложи препоръки на социалните партньори за ограничаване на тяхното отрицателно въздействие.

Социалните партньори в рамките на Европейския газов сектор подкрепят работата на Европейската комисия чрез редовно провеждане на социален диалог чрез своите официални Комитети за социален диалог. През 2008 г. социалните партньори подписаха своята първа обща декларация за проучване, извършено от ECOTEC, в което беше изследвано въздействието върху трудовата заетост в резултат на отварянето на пазарите на електричеството и газа. Освен това социалните партньори постигнаха споразумение по въпросите за насието в рамките на сектора. Настоящото проучване, което е фокусирано върху демографските промени, формира последното смесено предприятие между двете страни и акцентира върху значението на застаряващата работна сила на Европа, върху уменията и компетенциите и по-специално на въздействието върху уменията на застаряващата работна сила в рамките на самата Европейска газова промишленост. Въпреки че е невъзможно да бъде предвидено бъдещето и да бъде пресметнат точно броят работещи, който е необходим, за да бъдат заменени пенсиониращите се, промяната на секторите, преквалификацията, наемането или освобождаването от работа поради промени в промишления сектор, жителите и стареенето, въпреки това е много добра идея да се започне дискусия преди настъпване на промените и да бъде гарантирано, че социалните партньори в газовия сектор могат да изиграят положителна роля при подкрепа на развитието на сектора, за да осигурят неговото оцеляване в дългосрочен план. Очевидно колкото по-добре са подготвени социалните партньори, толкова по-лесен ще бъде преходът през това, което без съмнение ще бъде бърза промяна, а понякога и непредвидима за цели две десетилетия напред.

Мониторингът на възрастовия профил и разглеждането на последващите слабости на даден сектор са важни, за да бъдат гарантирани съществуването на непрекъснато движение между по-младите хора, придобиващи нови умения в рамките на техния зараждащ се път на израстване в кариерата, и предаването на знания на другия край на





възрастовия спектър. Това ще гарантира, че в сектора има постоянен поток от подходящо обучени професионалисти, които по-късно предават своите знания на новите наети работници, влизаци в сектора, като завършват цикъла. Разбира се, хората в Европа са наясно с променящото се естество на работата и знаят, че дадена работа рядко е за цял живот. Въпреки това компаниите, които развиват уменията на хората през техния работен живот на всяка възраст и на всяко ниво в рамките на организацията, имат по-добри възможности да се справят с промените в потребностите на потребителите, притежавайки необходимите умения и гъвкавост, които да им дадат възможност да пригледат своя бизнес по подходящ начин. Застаряващото население изнася на преден план важни въпроси, които трябва да бъдат обсъдени подробно от социалните партньори. Например навлизането на по-малко млади хора на пазара на труда би означавало, че компаниите трябва да се конкурират повече, за да наемат по-млади работници. Нещо повече – ако след това не могат да ги задържат, разходите за наемане на работа и обучение ще се повишат. В същото време, тъй като по-възрастните и обучени работници се пенсионират, уменията ще се загубят, а тези „разходи от загубата на умения“ също ще водят до намаляване на конкурентоспособността на компаниите и на промишлеността.

### **Застаряващото население на Европа**

Все пак поради подобреното здравеопазване и по-нисък коефициент на смъртност и раждаемост средната възраст на европейските граждани се повишава. Европейската комисия предвижда, че до 2020 г. процентът на трудова заетост в ЕС27 ще започне да намалява, тъй като Европа страда от недостиг на работна ръка, което води до по-нисък икономически растеж и просперитет, докато националните правителства полагат усилия да се справят с разходите по грижите за лицата, излизаци в пенсия, поради по-ниските данъчни постъпления от по-малката част работещо население. Въпросът със застаряващото население на Европа се е превърнал в сериозен проблем и Европейската комисия, националните правителства, работодателите и професионалните съюзи му отделят специално внимание. Този феномен е резултат от два фактора – намаляване на възрастовия коефициент на смъртност (по-голяма продължителност на живота) и намаляване на коефициента на раждаемост (по-малко новородени деца). В Европа, въпреки че населението като цяло ще остане до голяма степен постоянно<sup>1</sup>, през следващите 40 години средната възраст на гражданите на ЕС ще се увеличи с 10 години - от 38 на 48<sup>2</sup>. Броят на жителите в Европа, които достигат възраст над 60 години, нараства с два милиона годишно и се предвижда това да продължи при същите темпове през следващите 25 години. През следващите десетилетия поради застаряване на населението броят на хората, излизаци в пенсия, ще се увеличи значително по отношение на тези в трудова възраст, като съотношението ще се промени от 4-ма на едва 3-ма човека в трудова възраст на всяко пенсионирано лице. Поради това ще бъдем изправени пред риска да станем свидетели на ситуация, в която ще има недостатъчен брой на икономически активни хора в зряла възраст, които да поддържат настоящия процент на трудова заетост и настоящия икономически растеж, без да споменаваме

<sup>1</sup> Европейска комисия, „Демографски особености на Европа: факти и цифри“ (2007 г.)

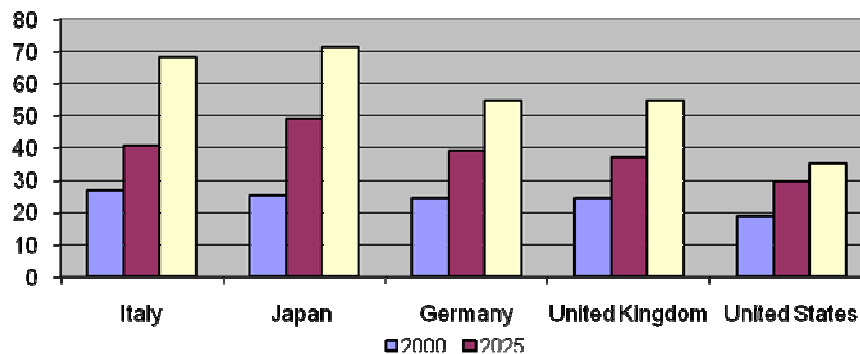
<sup>2</sup> Münz, R “Промяна на населението и последици” (2007 г.)



трудностите, пред които са изправени държавите от Европа по отношение на пенсионно и здравно обезпечение.

Един от ключовите индикатори при пресмятане на степента на застаряване на дадено население е *коэффициентът на зависимост на възрастното население*<sup>3</sup>, в който влиза населението над 65-годишна възраст като процентно съотношение спрямо населението на възраст между 15 и 64 години, което за голям брой страни е дадено в графа 1 подолу<sup>4</sup>. Стълбовете на графиката показват колко човека в зряла възраст в Италия, Япония, Германия, Обединеното Кралство и Съединените щати ще достигнат възраст 64 или повече години през следващите 40 години. До 2050 г. в Италия например графиката показва, че броят на зрелите хора на възраст 65 и повече години ще се равнява на почти 70 процента от броя на зрелите хора в трудова възраст.

*Old-age dependency ratio in selected countries 2000-2050*



Както при всяко застаряващо население в бъдеще ще има по-малко млади работници, влизаци на Европейския пазар на труда, а това ще ограничи европейския икономически растеж. Европейската комисия предвижда, че до 2019 г.<sup>5</sup> общата трудова заетост в Европа ще се увеличи поради увеличаващата се работна сила, постигайки целта от Лисабон за достигане на 70 процента до 2020 г. Това ще бъде постигнато, като се комбинират увеличаването на броя на по-възрастните работници и увеличаването на дела на жените в работната сила. Въпреки това от 2019 г. нататък намаляващата работна сила на Европа ще започне да понижава трудовата заетост като цяло, понижавайки средния растеж на брутният вътрешен продукт от 2,4 процента средно през 2007 г. на 1,2 процента за периода от 2031 до 2050 г. Застаряващото население на Европа дава своето отражение върху трудовия пазар. Ако предположим, че данните, представени по-горе в този доклад, останат постоянни, ще има недостатъчен брой хора в зряла възраст, които да поддържат растежа на трудовата заетост - ще се появи недостиг на работна ръка. Един от начините да бъде гарантирано, че съществува подходящо предлагане на работна ръка, е да бъде увеличен дялът на работната сила на хората в зряла възраст в общия брой пълнолетно население. Настоящите политики, следвани от националните правителства, целят увеличаване на общия дял на работната

<sup>3</sup> Например за страна с *коэффициентът на зависимост на възрастното население* 100 процента би имало толкова възрастни хора над 65 годишни, колкото и зрели хора в трудова възраст.

<sup>4</sup> Правителство на УК „Аспекти на икономиката на застаряващото население“ (2003 г.)

<sup>5</sup> „Нови умения за нови работни места - предвиждане на необходимите умения и отнасянето им към подходящия трудовия пазар“, Работен документ на ЕК (2008 г.)



сила на хората в зряла възраст в общия брой пълнолетно население и по-специално дела на по-възрастните работници. Понастоящем само 50 процента от мъжете и 40 процента от жените на възраст 60 години са все още на пазара на труда<sup>6</sup>. Ако тези цифри останат постоянни, ще има недостатъчен брой работници, които да запълват незаемите работни места, което ще доведе до по-нисък икономически растеж и недостиг на умения. Покачването на процента на трудова заетост и нивото на уменията ще бъде от съществено значение, тъй като цялото Европейско население е в застой и продуктивността и участието в трудова заетост се превръщат в най-важните движещи сили за бъдещ икономически растеж<sup>7</sup>. Повишаването на дела на работната сила на хората в зряла възраст в общия брой на пълнолетното население е цел на Европейската комисия от известно време и е ключов компонент от лисабонските цели. Според предвижданията на Европейската комисия делът на работната сила на възрастовата група от 15 до 64 години в общия брой на пълнолетно население ще нарасне в ЕС25, покачайки се от 65,5 процента през 2007 г. до 69 процента през 2020 г., и това покачване се дължи главно на увеличаване дяла на жените в работната сила, въпреки че увеличаване дяла на по-възрастните работници също ще бъде фактор за този растеж<sup>8</sup>. Повишаване на дела на работната сила от жени в зряла възраст в общия брой пълнолетно население е ключова цел на политиката на Европейската комисия, тъй като работещите жени са представени в по-малък брой в Европейския газов сектор, наемането на работа и запазване на тази група, ще помогне в голяма степен на сектора да се справи с демографските промени. Обучението и образованието се възприемат като ключови въпроси от Европейската комисия за подобряване на участието в трудовия пазар и всички европейски държави членки правят крачки към развиването или подобряването на своите дългосрочни стратегии за обучение като част от Европейската стратегия за заетост. Принципно се очаква през следващото десетилетие да се повиши нивото на обучение в Европа в резултат на по-обширното използване на технологии, по-новите форми на организация на работата и въздействието от глобализацията. Предвижданията от Cedefop (2008 г.) предполагат намаляване на броя работни места с по-ниска квалификация, компенсирани от нарастване на броя работни места, изискващи средно и високо ниво на умения.

В ЕС27 всички работни категории изискват по-голям брой високо и средно ниво умения и докато това е особено приложимо за квалифицираните професии, то важи и за така наречените „обикновени професии“. Тъй като много от тези работници са вече на пазара на труда, това изправя работодателите пред предизвикателството да предложат на своите работници повече възможности за обучение, особено на онези, които понастоящем са наети в сферата на обикновените професии. Въпреки това най-голямото предизвикателство ще бъде как работодателите предизвикват интерес и потребност от обучение в своята работна сила. Въпреки че делът на работната сила на по-възрастните работници в общия брой пълнолетно население всъщност се е

<sup>6</sup> „Посрещане на социалните нужди в едно застаряващо общество“, Европейска комисия (2008 г.)

<sup>7</sup> Европейска комисия, „Подобряване на по-високата продуктивност и откриване на повече и по-добри работни места, включително за хора от периферията на трудовия пазар“ (2007 г.)

<sup>8</sup> „Нови умения за нови работни места - предвиждане на необходимите умения и отнасянето им към подходящия трудовия пазар“, Работен документ на ЕК (2008 г.)



увеличил малко през последните години, това повишаване е недостатъчно, за да реши проблемите, свързани със застаряващото население на Европа<sup>9</sup>. В отговор на тези фундаментални въпроси работодателите и работниците трябва да преосмислят своя подход към работния живот, за да могат да започнат да променят и преработват процеса от завършване на редовното обучение до пенсионирането. Промените, които са необходими, са фундаментални и включват реално поведение и отношение. Според доклад на Европейската комисия „новите модели на общ трудов стаж се смятат за изключително важни, тъй като новаторския капацитет на икономиката ще бъде подкрепян значително от застаряваща работна ръка<sup>10</sup>.

Формата и структурата на работната сила трябва да бъде изследвана, за да могат газовите компании да останат конкурентоспособни и продуктивни. Трябва да бъдат разгледани всички сфери на бизнеса и трябва да бъдат направени някои радикални промени в случай на спор. Например традиционната тенденция по време на реструктуриране за ранно пенсиониране като решение трябва да бъде преразгледана, както и проблемите, поставени от малкото млади лица в зряла възраст, влизачи на пазара на труда, и разликите в дяловете на работната сила между мъже и жени - предложения за последното са приети от Европейската комисия в Лисабонската стратегия.

### Газовият сектор

Както вече беше установено от проучване на ECOTEC<sup>11</sup> съществуват редица важни тенденции, които трябва да бъдат взети под внимание, когато се изследва Европейският енергиен сектор:

- Промишлеността има застаряваща работна сила.
- Жените са представени в по-малък брой - по малко от 20 процента от работната сила.
- Профилът на професионална квалификация на сектора е със следните характеристики: полуквалифицираност, технически умения и средно ниво на управление.
- В рамките на сектора съществува традиционното очакване за „работа до края на живота“.

Тези характеристики оказаха голямо влияние върху сектора и развитието на неговата работна сила, планиране, пенсиониране и работни политики. Например възрастовият профил на работната сила даде възможност на работодателите, с подкрепата на професионалните съюзи, да предложат доброволно напускане на работа посредством ранно пенсиониране. Освен това докладът на ECOTEC подчертава, че по-голяма част от професиите са загубени в полуквалифицирани и квалифицирани технически области

<sup>9</sup> „Трудова заетост в Европа 2004 г.: Последни тенденции и перспективи“, Европейска комисия (2004 г.)

<sup>10</sup> „Реформи в застаряващо общество“, ОИСР (2000 г.)

<sup>11</sup> „Какви са последиците върху заетостта от либерализиране на електрическия и газовия сектор“, ECOTEC (2000 г.)





и това е довело до проблеми, свързани с предаване на уменията от страна на хората, които напускат индустрията.

Не е лесно да бъдат изолирани данните за газовия сектор от общите данни за електричество, газ и вода. Въпреки това според ECOTEC<sup>12</sup> е установено, че повече от 250 000 работни места са загубени в електрическия и газовия сектор през периода 1990 – 1998 г. в държавите, които приемат идеята за либерализацията в най-голяма степен, показвайки най-голям брой загубени работни места, например УК и Германия. В противовес на това загуба на работни места се усеща в по-малка степен в тези страни, които са възприели по-малко либерален подход към децентрализация, например Франция.

### **Европейският газов сектор в бъдеще**

Както сочат историческите тенденции, работата в газовия сектор е по-вероятно да бъде извършвана от по-малко хора, тъй като технологиите предлагат по-малко трудоемки методи за постигане на същото ниво на производителност, ако не и по-високо. Въпреки това развитието на енергийната продуктивност ще доведе до въвеждане на нови работни функции и промени в организацията на работа. Настоящите тенденции при потребителите на енергия за битови и търговски нужди да губят по-малко енергия също ще окажат въздействие върху сектора така, както и демографският въпрос, който вече беше повдигнат в това проучване. Знаем, че Европейският газов сектор заедно с други сектори е свидетел на голямо увеличаване на броя работници, за които се изисква да бъдат квалифицирани на средно или високо ниво, и тази тенденция ще продължи. Европейската комисия и редица национални правителства вече работят по въпроса за по-голямо участие на образованието, училищата за средно специално образование и по-голямо участие на пълнолетните лица във висшето образование, както и очакванията на лица, които се заемат с обучение през целия си работен живот. Ако предположим, че тези политики ще останат в сила, можем също да заключим, че тази тенденция ще продължи. Като се има предвид интересът на европейските правителства и Европейската комисия към непрекъснатите подобрения в енергийната ефективност и изграждането на изолация, е възможно да се предвиди, че въпреки нарастването на неговия дял на общия енергиен пазар (както вече видяхме на страница 36) - отчасти поради неговите „зелени“ характеристики в сравнение с тези на въглищата - газовият сектор ще претърпи намаляване на потреблението от страна на своите частни и търговски клиенти през следващите десетилетия. Тази тенденция се потвърждава от констатациите на Еврогаз, които предполагат, че нарастването на потреблението на газ през идващите десетилетия е вероятно да дойде от промишлеността и подсекторите за производство на електроенергия и в по-малка степен от промишлеността.

Професиите, които са от голямо значение за производството на енергия, ще изискват по-голям брой работници през следващите години. Поради това в бъдеще ще се увеличава търсенето на инженери и други професии, свързани с електростанции.

<sup>1213</sup> „Въздействието върху заетостта от отваряне на пазара на електроенергията“, ECOTEC (2007 г.)





Освен това (отново въз основа на данни, предоставени от Еврогаз) количеството инвестиции, необходими за газовия сектор през следващите години, е 210 милиарда € и това е необходимо за всички сектори на доставка на газ - проучване и подготовка и развитие, тръбопроводни системи за транспортиране (които включват инфраструктура за течен природен газ) и съхранение. Съществува малка вероятност газовите компании да повишат скоростта на пробиване в онези страни, където има голямо потребление на газ, и в определен момент в бъдеще пробиването ще бъде ограничено в други страни, чието потребление на газ понастоящем нараства. Това ще ограничи растежа на сектора в бъдеще. Това означава, че в страните с ниска степен на пробиване на пазара ще има по-малко натиск за рационализиране на заетостта през следващите години, тъй като пазарът нараства така, както и заетостта.

Може би сега трябва да се спомене и какви са принципно последиците от либерализацията на енергийния сектор върху работната сила. Наличните данни показват, че в миналото либерализацията е донесла лоши новини за определени работници. Работниците, за които има по-голяма вероятност да бъдат отрицателно засегнати от либерализацията на енергийните сектори, по правило са по-възрастни, по-ниско квалифицирани мъже, които работят в разпределителния сектор<sup>13</sup>. Имайки предвид това, работодателите трябва да обърнат внимание на бъдещото въздействие на либерализацията върху тези групи работници.

Данните от проучването на ECOTEC обръщат особено внимание на измененията в професионалната структура в рамките на сектора електричеството газта и водата от 2000 до 2006 г. Те сочат, че се наблюдава повишаване на броя на хората, наети в различни професии, свързани с електричеството, газта и водата, и в същото време намаляване на броя на наетите в други професии. В бъдеще, ако настоящата тенденция продължи, данните от горната таблица илюстрират, че занапред в рамките на Европейския сектор като цяло:

- Ще са необходими повече инженери във всички държави от ЕС;
- Ще има малък растеж и значително намаляване на броя на други професионалисти в ЕС15 и респективно в страните извън Европейския съюз;
- Ще са необходими по-малко чиновници и секретари във всички държави от ЕС
- В ЕС15 ще са необходими по-малко техници по електронно оборудване, като в същото време ще се наблюдава по-голяма необходимост от тези професии в държавите извън Европейския съюз;
- Ще има по-голяма нужда от работници в производствени предприятия в страните извън Европейския съюз, но малко по-малко и в ЕС15.



### Анализ на проучването

За целта на това проучване бяха раздадени въпросници на професионалните съюзи и на работодателите в рамките на Европейския газов сектор. По-голямата част от отговорите на компаниите подчертават, че от 20 до 30 процента от тяхната работна сила е на възраст 50 години или повече. Това означава, че през следващите десет години повече от една пета от тяхната работна сила ще се пенсионира, оставяйки на риск своите умения и знания и в крайна сметка своето бъдеще в дългосрочна перспектива. Всъщност само 70 процента от включените в проучването газови компании обявиха, че поне 30 процента от тяхната работна сила е на възраст 50 години или повече. Това, което е по-обезпокоително, е фактът, че много от компаниите не са успели да въведат процедури за разрешаване на този проблем и голям брой от тях даже не са провели дискусии със съответните професионални съюзи, както показва таблицата по-долу.

*Отговори от работодатели и професионални съюзи по отношение на различни проблеми*

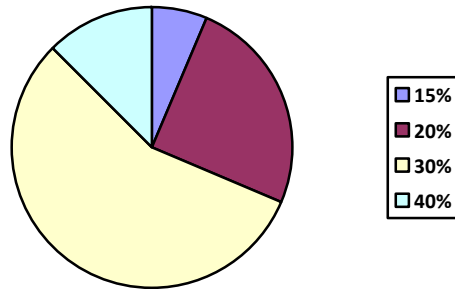
Работна сила > 50 години		Засегнати професии*		Предприети стъпки	
До 20%	27%	Инженерство	80%	Няма	20%
21 до 30%	60%	Информационни технологии	30%	Само дискусии	54%
31% до 40%	6.5%	Търговия	30%	Специални инициативи	13.5 %
> 41 %	6.5%	Администрация	10%	Постигнати споразумения	13.5%

\* Голям брой от отговорилите посочват повече от един вид професия

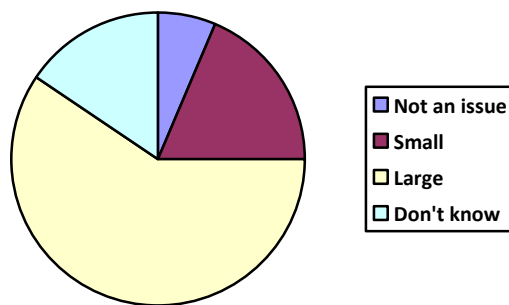
Тези отговори съответстват на съществуващите резултати от проучванията. Голяма част от работната сила на газовия сектор ще се пенсионира през идващото десетилетие и ще се появи по-голяма нужда от инженери. От дадените отговори става ясно, че работодателите и професионалните съюзи трябва да отделят време и ресурси, за да изучат добре последиците от застаряващата работна ръка на сектора и да ги обсъдят съвместно по подходящ начин.



Какъв процент от вашата работна ръка е на възраст над 50 години? (Само работодатели)



Мащабът на проблема (работодатели и професионални съюзи)



По-голяма част от отговорилите казват, че въздействието на демографските промени върху промяната на професионалните функции и нуждата от бъдещи умения е огромен проблем. Ако проучванията са показателни за Европейската газова промишленост по принцип, тогава те разкриват, че голяма част от работната сила в много газови компании ще се пенсионира през следващото десетилетие, въпреки увеличаването на възрастта, на която работниците се пенсионираат (Виж страница 18). Това ще има последици за бъдещето на тези компании и за самата промишленост освен ако тези работници са не само заменени, но и е осъществен подходящ план на приемственост – от голямо значение е по-възрастните и по-опитни работници да предадат своите знания на младите работници. Въпреки това, гарантирайки, че съществува подходяща среда по-възрастните работници да предадат своите умения и знания на по-младите работници, това не означава непременно, че по-възрастните работници трябва да останат на работа по-дълго време. Всъщност работодателите трябва да планират предварително и да гарантират, че има достатъчно време преди пенсиониране, за да може да се осъществи процесът на предаване на знанията. Наблюдава се една обща тема, която преминава през отговорите по отношение на това, което социалните партньори възприемат като основни предизвикателства за сектора през следващите

години. Голям брой от отговорилите на проучването и от професионалните съюзи, и от фирмите поставят акцент върху наемането и задържането на по-млади работници и задържане на по-възрастните работници. По-голяма част от работодателите, които твърдят, че разбират проблемите, пред които е изправена компанията им, и имайки предвид избора между това дали демографските промени ще предизвикат голям проблем, или малък проблем, заявяват, че са били изправени пред голям проблем.

*Бъдещи предизвикателства в газовия сектор*

<b>Предизвикателство</b>	<b>% отговорили</b>
Подобряване на уменията на по-възрастните работници	45%
Задържане на по-възрастните работници във фирмата	21%
Наемане и задържане на по-младите работници	59%
Предаване на знания	83%
Предвиждане на умения и планиране на бъдещето	48%
Поставяне на проблема за демографските промени на масата за обсъждане	17%

Таблицата по-горе подчертава броя на отговорилите, които смятат, че определени въпроси представляват предизвикателства за управление на възрастта за бъдещето на сектора. Въпреки целта на Европейската комисия да увеличи дела на работната сила на по-възрастните работници в общия брой на пълнолетното население работодателите от газовия сектор не приемат това като приоритет и само половината от работодателите приемат това като предизвикателство. Това повдига важни въпроси относно това, как газовият сектор възнамерява да увеличи дела на работната сила от работници в общия брой на пълнолетното население, за да се бори с демографските промени.

По-малко от четвърт от отговорилите смятат, че задържането на по-възрастни работници е проблем твърде вероятно защото техният фокус е върху предаването на знания - това е преминаването на знания и опит от по-възрастните работници към по-младите работници. Въпреки това, както показва проучване на Европейската комисия, след 2020 г. това няма да бъде достатъчно, за да предпази промишлеността и да гарантира, че промишлеността има достатъчен приток на обучена работна ръка. Най-важният въпрос за бъдещето, според отговорите, е как фирмите осъществяват този процес. Но силно безпокойство предизвиква фактът, че по-малко от 40 процента от отговорилите заявяват, че са въвели някакъв вид програма за наставяване или предаване на знания. По-голяма част от отговорилите твърдят, че не е въведена програма, въпреки че това като цяло е най-големият страх на социалните партньори на сектора за неговото бъдещето. На компаниите и професионални съюзи, които са участвали в проучването, им е зададен въпросът за настоящите инициативи, които са предприети, заедно или по отделно, с което се прави опит да бъдат предвидени необходимите бъдещи умения. Интересен е фактът, че едва 19 процента от работодателите заявяват, че тяхната фирма НЕ е въвела инициативи за предвиждане на бъдещите умения и компетенции, докато 64 процента от отговорилите от професионалните съюзи отговарят по този начин. Това означава, че много

работодатели са въвели инициативи за предвиждане на бъдещите умения и компетенции, но не са включили професионалния съюз, въпреки значението им в тази област. Доклад на Eurofound за Европейската комисия<sup>14</sup> установява, че има малки доказателства за проведени колективни преговори относно политиките за управление на възрастта и те най-вероятно са ръководени от отделите по човешки ресурси. Въпреки това според доклада професионалните съюзи „могат да имат изключително важна роля при осигуряване или подкопаване на задълженията на персонала [и] определено успехът на мерките зависи до голяма степен от водещия пример на професионалните съюзи с добри взаимоотношения на сътрудничество с ръководство, убеждавайки работната сила, че участието си заслужава“.

По-голяма част от отговорилите на въпросника твърдят, че според тях фирмите им са имали проблеми поради демографските промени и че тези проблеми ще се проявят през следващото десетилетие или даже по-скоро. Само двама от отговорилите заявяват, че не са очаквали никакво въздействие, предизвикано от демографски промени. Интересно е да се отбележи, че отговорилите професионални съюзи по-скоро мислят, че е по-вероятно проблемите, свързани с демографски промени, да се отразят върху компаниите през следващите 5 години, докато представителите на работодателите смятат, че не се очаква тяхната фирма да почувства въздействието от демографските промени още две или три десетилетия. Докато редица страни заявяват, че са предприели действия за ограничаване на ефекта от демографските промени върху своите фирми, тези действия са извършени до голяма степен без участието на професионалните съюзи. Имайки предвид допълнителната стойност на този въпрос за представителите на работодателите и работниците, работещи заедно за обща цел, това е може би и изненадващо, и разочароващо. Според представители и на служителите, и на работодателите основната категория професии, които според отговорилите ще бъде най-повлияна от демографските промени в рамките на работното място, са тези, които включват инженеринг и използване на информационни технологии.

### **Ефекти върху промяната на климата**

Проучването сочи, че по отношение на промените на климата ключовият водещ фактор за фирмите, които работят в областта на енергийния сектор, е регулирането<sup>15</sup>. В един от последните доклади на ГНК<sup>16</sup> се казва, че в седемте проучени сектора, включително енергийния сектор, общото заключение е, че въздействието от промените на климата „са свързани по-скоро с уменията, отколкото с реалното ниво на заетост“. Докладът заключава също, че принципно съществува нужда от по-висока квалификация по отношение на промените на климата и че на фирмите са им необходими нови програми за обучение, особено технически програми за обучение, за да поддържат своята конкурентоспособност. Друг въпрос, който е споменат в доклада, е необходимостта

<sup>14</sup> „Инициативи по заетостта за застаряващата работна сила в ЕС15“, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (2006 г.)

<sup>15</sup> „Влияние на промяната на климата върху Европейската заетост и умения в краткосрочен и средно дълъг период“, ГНК (2008 г.)

<sup>16</sup> „Влияние на промяната на климата върху Европейската заетост и умения в краткосрочен и средно дълъг период“, ГНК (2008 г.)

работодателите да се ангажират на ранен етап със своята работна сила „да повишат тяхната информираност и да изградят капацитета на служителите чрез придобиване на умения и чрез обучения“. Разбира се, за фирма, която действа самостоятелно по тези въпроси, ще е по-малко вероятно да оцелее в дългосрочен план в сравнение с такава, която работи със своята верига за доставки и нейните служители. Интересно е да се отбележи, че от всички фирми проучени в докладите на GHK само тези от енергийния сектор не са въвели програми за обучение по въпросите на околната среда, за да може тяхната работна сила да повиши своите знания за промените на околната среда и климата.

### **Предвиждания за професиите в газовия сектор**

От данните в този раздел може да бъде предвидена вероятността от увеличаване или намаляване на броя на най-важните професии в газовия сектор и това е извършено по-долу.

#### *Проучване и сродни професии*

Необходимостта от гарантиране на сигурност на доставянето, свързано с растежа на сектора, означава, че проучването ще продължи да играе съществена роля и работниците, които са наети в професии, свързани с тези операции, ще продължават да бъдат търсени и заменяни, когато се пенсионираат.

#### *Работници от разпределителния сектор*

Примерите сочат, че тези работници са повлияни негативно от либерализацията в енергийния сектор.

#### *Обслужване на клиенти*

Няма вероятност тези професии да се развиват в страните, в които вече има либерализиран газов сектор поради намалени възможности за растеж. Напротив, ако както показва пазарът на УК, доставчиците на енергия в рамките на развит либерализиран пазар показват тенденция да "застъпват" своите дейности (вижте страница 52), може да съществува намаляване на тези професии, тъй като избрани фирми и газови фирми използват общи платформи за обслужване на клиенти.

#### *Инженери*

Поради вероятния растеж в рамките на подсектора на енергийните станции броят инженери, които ще бъдат необходими през следващите години, ще се повишава. Въпреки това, тъй като търсенето според Cedefop (вж. страница 41) на технически работници и занаятчии се дължи на всеобщо намаляване, работодателите от газовия сектор трябва да могат да предоставят необходимия брой инженери от съществуващия европейски пазар на труда.

#### *Заводски работници*

Ако размерът на подсектора на енергийните станции нараства, както се очаква, и търсенето на тези работници в Европа намалява, газовите компании трябва да могат адекватно да отговорят на техните изисквания от съществуващите работници. Както

сочат примерите, ще има по-голяма нужда от работници в производствени предприятия в страните извън Европейския съюз, но малко по-малко в ЕС15.

*Работници, които отчитат данни от измервателни уреди*

Има голяма вероятност тези работници да бъдат повлияни от последните промени в новите технологии, които позволяват на фирмите да имат отдалечен достъп до данни, съхранени на територията на частни или търговски потребители. Все пак социалните партньори имат възможност да работят съвместно, за да изследват появяващите се работни функции, свързани с пестене на енергия, на които тази група работници може да има възможност да отговори.

## Два сценария за бъдещето на Европейския газов сектор

### **А – Практиките на трудова заетост продължават при текущите показатели.**

При този сценарий социалните партньори не успяват да действат колективно или стратегически и вместо това разчитат на *ad hoc* промяна на местно ниво. Във времето до 2020 г. работодателите ще изпитват по-големи трудности при наемане на правилните работници с правилните умения. Работодателите от газовия сектор, както и тези от други енергийни сектори, ще бъдат изправени пред голям недостиг и липса на квалифицирани работници, което ще предизвика рязко спадане на продуктивността с либерализирането на повече газови пазари, което ще има многобройни отрицателни последици върху съществуващите фирми:

- Конкуренция от други фирми, принципно извън газовия сектор;
- Трудовите отношения могат да пострадат в резултат на по-ниската продуктивност, тъй като работодателите се стремят да задържат нивото на заплатите, за да компенсират;
- Пенсионният фонд ще бъде в затруднение, тъй като все повече работници се пенсионирано рано, предизвиквайки радикално преразглеждане на пенсионните обезпечения от газовите компании;
- Изнасянето на определени функции извън националните граници и възлагането на работа на външни изпълнители ще предизвикат напрежение между служителите, тъй като различни работодатели се опитват да въведат различни системи на заплащане, базирани на техните фирмени политики;
- Потребителите на газ, които получават лоши услуги, преминават към други видове доставка на енергия, като или значително допринасят за влошаване на климатичните промени, или стимулират употребата на възобновяеми енергийни източници, допълнително предизвиквайки намаляване на отговорността на служителите в рамките на газовия сектор.

Социалните партньори работят градивно на местно ниво, за да въведат мерки през следващото десетилетие да облекчат натиска, породен от пенсионирането на работниците, които трябва да се пенсионирано през следващите десет години. Въведени са програми за предаване на знания, като опитът и знанията се предават от по-възрастните работници на по-младите новоназначени работници. Разбира се, това може да се осъществи само ако газовите компании наемат и задържат на работа по-







младите работници. Газовият сектор трябва да се възприема от този отряд от млади хора като модерен, привлекателен сектор за работа и трябва да бъдат създадени възможности за обучение през целия живот, базирани на желанието на служителите, както и на бизнес нуждите, за да бъде задържана тази група работници. Въпреки това, като се имат предвид темповете на обучение в рамките на сектора и досегашните данни за национални стратегии за обучение през целия живот, може да се окаже, че непрекъснатата промяна не е достатъчна, за да бъдат превъзможнати предизвикателствата, пред които е изправен секторът.

## **В – Радикална промяна**

Фирмите и професионалните съюзи работят в партньорство, за да вземат под внимание всички проблемни въпроси, повдигнати в това проучване, и да го направят бързо. Тези промени трябва да отговорят на предизвикателствата, породени от въздействието върху уменията и професиите, предизвикано от промяната на климата и потреблението на енергия, ниския дял на работна сила от работници от женски пол, ниския дял на работна сила от нискоквалифицирани работници в обучението и възможности за обучение през целия живот, като се гарантира, че по-възрастните работници имат възможност, ако направят този избор, да останат на работа по-дълго време и да градят кариера в газовия сектор, кариера по техен избор. Тази опция изисква съвременна активност и няма голяма вероятност да бъде поддържана в дългосрочен план. Настъпването на 2020 г. ще окаже много малко въздействие върху продуктивността, производителността и заетостта в рамките на сектора, като още повече ще подсили вероятността хората в зряла възраст да изберат газовия сектор за изграждане на своята кариера. Това би означавало, че другите сектори, които са наели на работа работници, квалифицирани за газовия сектор, няма да могат да наемат работници, тъй като няма да могат се конкурират с газта като източник на енергия. От 2020 г. газовият сектор ще продължи да води към промяна на своите практики на трудова заетост, а добрият социален диалог ще гарантира спазването им от страна на работната сила.

Първият сценарий е краен по своята същност, но въпреки това е възможен, ако в рамките на газовия сектор не бъде направено нищо, с което да се решат проблемните въпроси, повдигнати в това проучване. Разбира се, възможно е, другите сектори да предприемат действия, а правителствата могат да въведат задължителни мерки, за да гарантират, че работодателите предприемат навременни действия, за да предотвратят истински недостига на работна ръка през следващите десетилетия. Все пак социалните партньори на газовия сектор не могат да рискуват това да се случи и трябва да вземат нещата в свои ръце. Вторият сценарий, въпреки че е доста амбициозен, предлага на газовия сектор някаква надежда за бъдещето. Той поставя работодателите пред техните конкуренти и гарантира тяхното оцеляване не само като лидери в енергийния сектор, но и като предпочитани работодатели в по-общ смисъл.

Европейският газов сектор претърпява промени поради предприетите мерки на либерализация, в по-голяма или по-малка степен, от държавите членки на ЕС. Въпреки че отговаря на много малка част от общите газови резерви поради своето относително голямо търсене, потреблението на газ в Европейския съюз остава относително високо. В бъдеще нуждите от газ в рамките на ЕС ще нарастват, въпреки нарастването на





възобновяемите енергийни ресурси, поради това че нуждата от енергия като цяло се увеличава. В резултат на това Европа ще трябва да продължи да внася газ от Алжир и Русия, превръщайки сигурността на доставката във важен въпрос. Въпреки опитите на Европейския съюз да либерализира напълно своите газови пазари, съществува липса на единство в Европейския съюз в редица страни, чиито пазари са напълно либерализирани, а други в много малка степен. Социалният диалог в рамките на Европейския газов сектор е формализиран от 2007 г., като съюзите и работодателите имат важен принос за развитието на политиките в рамките на Комисията.

Ако социалните партньори трябва да гарантират оцеляването на сектора, тогава редица въпроси, специфични за Европейския газов сектор, трябва да бъдат разгледани, като това включва справяне със застаряващата работна сила, увеличаване на броя на жените в сектора, разглеждане на предстоящата (ако не и настояща) липса на умения, разглеждане на предизвикателствата, които представя планът за околната среда и предлагане на подкрепа на служителите за получаване на обучение през целия им живот. Това проучване и придружаващият набор от инструменти са част от този процес. Следващият раздел има за цел да изведе на преден план възможните промени в сектора пред следващите две десетилетия по отношение на структура на промишлеността, уменията и демографските особености.

### **Заклучение**

Като всички останали части на европейската икономика газовият сектор претърпява технологични промени и това ще продължи и напред. Силата на сектора е в това, че социалните партньори са се ангажирали да облекчат заплахите, предизвикани от демографските промени, а това е от съществено значение, като се има предвид необходимостта от промяна, но също и изискването за подкрепа на служителите за тази промяна, особено що се отнася до противоречивите въпроси като промяна на практиките за пенсиониране и други традиционни методи по заетостта.

За радост многото отрицателни въздействия на застаряващото население, съчетани с предвидените промени в търсенето на работници и техните умения, въпреки че са необратими, могат да бъдат смекчени, а в някои случаи преодолені. Все пак това налага цялостна преоценка на работния живот в рамките на Европейския газов сектор и установяването на дългосрочна цялостна програма от дейности и съвместна работа. Имайки предвид различните етапи на либерализация и последващите изменения в дейностите, нуждите и изискванията на сектора, най-трудният процес е координирането, мониторингът и оценката на действията на социалните партньори на всички нива.

Съществуват три етапа, през които ще се проявят последиците от застаряващата работна ръка върху частните лица и работодателите:

#### **А От 2004 г. до 2012 г.**

През този настоящ период за работодателите ще бъде по-лесно да попълват липсата и недостига от умения, отколкото през следващите години. На този етап работодателите от газовия сектор трябва да започнат да планират своите бъдещи изисквания и да





предприемат стратегически планове, за да гарантират своето оцеляване през следващите два периода. Този период трябва да бъде посветен на въвеждане на мерки за обучение и установяване на практики на трудова заетост, за да бъдат издържани следващите етапи.

**В От 2013 г. до 2019 г.**

Това е периодът, през който фирмите ще започнат да усещат стесняващия се пазар на труда и ще им бъде трудно да открият хора с правилна квалификация за своите фирми. Ако работодателите не се справят на този етап да формират основите на вътрешните програми за стратегическо обучение и новите форми на трудови практики, подчертани в този доклад, техният бизнес ще започне да усеща икономическия натиск, тъй като въздействието от пенсионирането на по-възрастните работници и по-малкият брой работници, които да ги заместят, ще започнат да дават своите резултати.

**С От 2020 г. нататък**

На този етап ефектът на застаряване на населението в Европа ще се почувства най-силно и това е периодът, през който ще намалява броят на хората в работна възраст, въпреки подобряването на дела на работната сила от общия брой на пълнолетното население, а работодателите буквално ще се конкурират един с друг, за да наемат точния брой хора с правилните умения. От 2020 г. нататък тези работодатели, които не са предприели стъпки да се справят с последиците от застаряването, буквално ще се борят за своето оцеляване.

