



DEMOGRAFSKE PROMJENE, DOBNO UPRAVLJANJE I VJEŠTINE U SVJETLU IZAZOVA PRED EUROPSKOM PLINSKOM INDUSTRIJOM

-SAŽETAK STUDIJE-

Uvod

Prosječna životna dob građana Europe sve je viša, što znači da će u budućnosti biti manje zaposlenih ljudi koji će moći uzdržavati sve veći broj umirovljenika. Ova činjenica izravno se odražava na europsko tržište rada, jer će se pojaviti manjak radnika kojima bi se trebala popuniti prazna mjesta umirovljenih radnika, što će zauzvrat rezultirati smanjenim rastom i konkurentnošću regije. Ovom studijom nastoji se odrediti moguć utjecaj demografskih promjena na sektor plinske industrije u Europi, u smislu njegove buduće veličine, profila i kompetencija radne snage te predložiti preporuke socijalnim partnerima za ograničavanje njihovih negativnih učinaka.

Socijalni partneri u sektoru europske plinske industrije podržavaju rad Europske komisije pokretanjem redovitog socijalnog dijaloga putem svog formalnog Odbora za socijalni dijalog. U 2008. godini socijalni partneri potpisali su svoju prvu zajedničku deklaraciju o studiji koju je proveo ECOTEC, kojom se ispitivao utjecaj na zapošljavanje u EU25 kao rezultat otvaranja tržišta električne energije i plina. Uz to, socijalni partneri dogovorili su se o nasilju u sektoru. Ova studija, fokusirajući se na demografske promjene, oblik je najnovijeg zajedničkog pothvata između dviju strana i usredotočena je na učinak starenja europske radne snage na vještine i sposobnosti, točnije na učinak vještina radne snage koja stari unutar europske plinske industrije. Iako je nemoguće predvidjeti budućnost i precizno izmjeriti broj radnika potrebnih da zamijene one koji će se umiroviti, promijeniti sektor, prekvalificirati, biti privučeni kao kadar ili postati tehnološki višak zbog promjena u industriji, populaciji i dobnoj strukturi, dobra je ideja započeti raspravu prije nastupa promjene te osigurati da će socijalni partneri u plinskom sektoru moći odigrati pozitivnu ulogu u pružanju podrške razvoju sektora kako bi se osigurao njegov dugoročni opstanak. Očito je da što su socijalni partneri pripremljeniji, to će biti lakši prijelaz kroz nešto što će zasigurno biti brzo promjenjivo i ponekad nepredvidivo, za dva desetljeća.

Nadzorom dobnih profila i rješavanjem rezultirajućih nedostataka za pojedini sektor, važno je osigurati postojanje stalnog kretanja između mladih ljudi koji usvajaju nove vještine dok grade svoju karijeru te prijenos znanja na drugom kraju dobnog spektra. Time će se osigurati stalni protok adekvatno obučениh profesionalaca u sektoru koji kasnije prenose svoje znanje na nove zaposlenike koji ulaze u sektor i na taj se način krug zatvara. Naravno, pojedinci u Europi svjesni su promjenjive prirode posla i toga da radnik radi rijetko koji posao do mirovine. No, kompanija koja radi na razvoju svojih zaposlenika cijeli njihov radni vijek, u bilo kojoj dobi i bilo kojoj razini unutar organizacije, u boljoj je poziciji nositi se s promjenama u zahtjevima potrošača, jer ima potrebne vještine i fleksibilnost što joj omogućuje da na odgovarajući način prilagodi svoje poslovanje. Starenje populacije nameće važna pitanja koja bi socijalni partneri trebali pažljivo razmotriti. Primjerice, ako manje mladih ljudi ulazi na tržište rada znači da će se kompanije morati više natjecati kako bi privukle mlađe radnike, a ako ih pritom ne mogu zadržati, troškovi privlačenja i obuke bit će



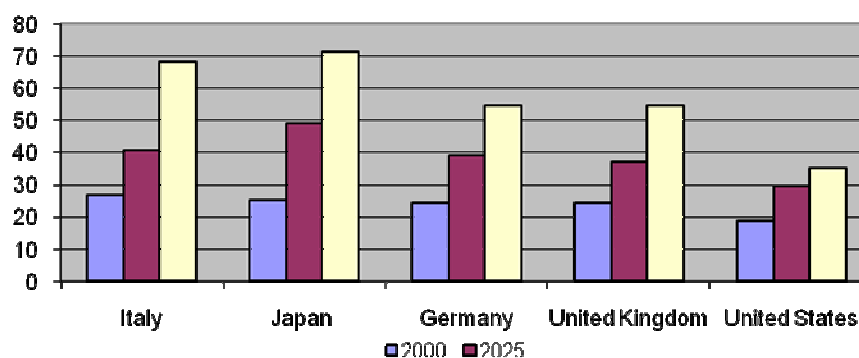
veći. Istovremeno kako se stariji i iskusniji radnici umirovljuju, vještine se gube i ti "troškovi izgubljenog znanja" također će smanjivati konkurentnost kompanije i industrije.

Starenje populacije u Europi

Zbog boljeg zdravstvenog osiguranja, nižeg mortaliteta i fertiliteta, prosječna životna dob europskog građanina raste. Europska komisija predviđa da će do 2020. godine zaposlenost u EU27 početi opadati, jer će Europu pogoditi nedostatak radne snage, rezultat čega će biti sporiji ekonomski rast i napredak, dok će se nacionalne vlade boriti s problemom troškova mirovina zbog nižih prihoda od poreza za smanjenu radnu populaciju. Problem starenja europske populacije već je vrlo ozbiljan te mu Europska komisija, nacionalne vlade, poslodavci i radnički sindikati posvećuju posebnu pažnju. Ovaj fenomen posljedica je dvaju čimbenika – smanjenja mortaliteta vezanog uz dob (duži životni vijek) te smanjenje fertiliteta (manje rođenja). Iako će ukupna populacija u Europi ostati stabilna¹, u narednih 40 godina prosječna dob europskih građana porast će za 10 godina, s 38 na 48 godina². Udio osoba koje žive duže od 60 godina u Europi raste za dva milijuna godišnje te se predviđa da će se ovaj rast nastaviti u narednih 25 godina. Tijekom narednih desetljeća, zbog starenja populacije, broj osoba koje se umirovljuju značajno će narasti u usporedbi s onima koji su u radnom odnosu te se smanjiti sa 4 na samo 3 radne osobe na svakog umirovljenika. Stoga postoji opasnost od situacije u kojoj će postojati nedovoljan broj ekonomski aktivnih odraslih osoba koje će moći održati trenutnu zaposlenost i trenutni ekonomski rast, a da ne spominjemo poteškoće s kojima će se suočiti europske države vezane uz davanje mirovina i zdravstvenog osiguranja.

Jedan od ključnih pokazatelja u mjerenju opsega do kojeg populacija stari je *indeks starosne ovisnosti*¹ koji predstavlja one u populaciji od 65+ kao postotak onih u dobi od 15-64, koji je za brojne države istaknut u donjem grafu². Trake na grafikonu prikazuju koliko odraslih će u narednih 40 godina imati 64 ili više godina u Italiji, Japanu, Njemačkoj, Velikoj Britaniji i Sjedinjenim Američkim Državama. Graf pokazuje da će primjerice u Italiji do 2050. godine broj odraslih u dobi od 65 i više biti jednak gotovo 70% broja odraslih u radnom odnosu.

Old-age dependency ratio in selected countries 2000-2050



¹ Na primjer, u državi gdje *indeks starosne ovisnosti* iznosi 100 posto, bit će jednaki broj odraslih u dobi 65 plus kao i odraslih u radnom odnosu.

² Vlada Velike Britanije "Aspects of the economics of an ageing population" (2003)

Kao što je to slučaj sa svim populacijama koje stare, u budućnosti će biti manje mladih radnika koji će ulaziti na europsko tržište rada, što će u konačnici ograničiti europski rast zaposlenosti. Europska komisija predviđa da će se do 2019.³ ukupna zaposlenost u Europi povećati zbog sve većeg udjela radne snage, čime će biti ispunjen cilj iz Lisabonske strategije od 70% do 2020. godine. To će se postići kombinacijom povećanja broja starijih radnika te povećanjem udjela žena u radnoj snazi. No, od 2019. godine nadalje, smanjujuća radna snaga Europe počeo će smanjivati i sveukupnu zaposlenost, smanjujući prosječan rast BDP-a s 2,4% prosjeka u 2007. godini do 1,2% za razdoblje od 2031. – 2050. Starenje populacije u Europi ima svoje implikacije i na tržište rada. Ako pretpostavimo da brojke prikazane do sada ostanu nepromijenjene, nastat će nedovoljan broj odraslih koji bi mogli održati stopu zaposlenosti – doći će do manjka radne snage. Jedan način na koji se može osigurati dostatnost radne snage jest povećati stopu udjela odraslih. Trenutne politike koje provode nacionalne vlade usmjerene su na povećanje sveukupne stope udjela odraslih, osobito stope udjela starijih radnika. Trenutno je samo 50% muškaraca i 40% žena u dobi od 60 godina još uvijek na tržištu rada⁶. Ako ove brojke ostanu nepromijenjene, neće biti dovoljno radnika koji bi mogli popuniti prazna radna mjesta, što će rezultirati smanjenim ekonomskim rastom i nedostatkom stručnih znanja. Podizanje stope zaposlenosti te razine stručnih znanja bit će od iznimne važnosti dok cjelokupna europska populacija stagnira, a udjeli u zaposlenosti i produktivnosti postat će najvažniji pokretači budućeg ekonomskog rasta⁴. Povećanje udjela odraslih već je neko vrijeme cilj Europske komisije te je ključna komponenta ciljeva Lisabonske strategije. Predviđanja su Europske komisije da će se udjeli sudjelovanja za dobnu skupinu od 15-64 povećati u EU25 te narasti od 65,5% iz 2007. do 69% u 2020. godini, te da će taj rast najvećim dijelom biti rezultat povećanog sudjelovanja žena, iako će povećano sudjelovanje starijih radnika također biti faktor u ovom rastu⁸. Povećanje udjela odraslih žena ključni je cilj politike Europske komisije, pa kako su žene ionako premalo zastupljene su sektoru plina u Europi, privlačenje i zadržavanje ove skupine značajno će pomoći sektoru u borbi s demografskim promjenama. Europska komisija prepoznala je obuku i obrazovanje kao ključne probleme kojima će se poboljšati sudjelovanje na tržištu rada i sve europske zemlje članice nalaze se u procesu poduzimanja koraka kojima će se poboljšati njihove strategije cjeloživotnog učenja, sukladno Europskoj strategiji zapošljavanja. Općenito se očekuje da će se razine obrazovanja diljem Europe povećati tijekom sljedećeg desetljeća kao rezultat veće upotrebe tehnologije, novijih oblika radnih organizacija te učinka globalizacije. Predviđanja Cedefopa (2008.) iznose pad broja radnih mjesta za niže kvalificirane, pomak nastao povećanjem poslova koji traže srednje i visoke razine stručnosti.

U cijeloj EU27 sve kategorije zanimanja zahtijevat će veće vještine visoke i srednje razine, i dok se to osobito odražava na stručna zanimanja, također se odnosi i na takozvana elementarna zanimanja. Budući da su mnogi od njih već na tržištu rada, poslodavci su suočeni s izazovom da svojim zaposlenicima ponude više mogućnosti obrazovanja, osobito onima zaposlenima s elementarnim zanimanjima. No najveći izazov poslodavcima bit će

³ “New Skills for New Jobs –Anticipating and matching labour market and skills needs”, radni dokument EC osoblja (2008.)

⁴ Europska komisija, “Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market” (2007.)

kako stvoriti interes i potražnju za obrazovanjem među svojom radnom snagom. Iako je stopa sudjelovanja starijih radnika u zaposlenju posljednjih godina u opadanju, ovo povećanje neadekvatno je za rješavanje problema povezanih sa starenjem populacije u Europi⁵. Kao odgovor na ova temeljna pitanja i poslodavci i zaposlenici moraju promisliti o svojim pristupima radnom vijeku kako bi mogli preoblikovati i redizajnirati proces od prestanka redovnog obrazovanja do mirovine. Potrebne promjene su temeljne i obuhvaćaju stvarna ponašanja kao i stavove. Sukladno izvješću Europske komisije, “novi predlošci radnog vremena smatraju se ključnima budući da će inovativni kapaciteti ekonomije biti održavani prvenstveno radnom snagom koja stari”⁶.

Potrebno je preispitati oblik i izgled radne snage ako plinske kompanije žele ostati konkurentne i produktivne. Sve dijelove poslovanja potrebno je preispitati te će se morati uvesti neke radikalne, pa i sporne promjene. Primjerice, u doba restrukturiranja kao rješenje potrebno je razmotriti rano umirovljenje kao i probleme nastale zbog premalo mladih ljudi koji ulaze na tržište rada te razlike u stopama sudjelovanja u zaposlenju između muškaraca i žena – prijedloge za što je usvojila Europska komisija u svojoj Lisabonskoj strategiji.

Sektor plinske industrije

Kao što je već navedeno u istraživanju ECOTEC-a⁷, brojni su važni trendovi koje treba uzeti u obzir prilikom ispitivanja europskog energetskog sektora:

- industrija raspolaže radnom snagom koja stari
- žene su premalo zastupljene, i to manje od 20% radne snage
- profil vještina sektora odnosi se na polu-iskusne, iskusne tehničke vještine te srednji menadžment
- u sektoru prevladava tradicionalno uvjerenje o "poslu do mirovine"

Ove karakteristike uvelike su utjecale na razvoj sektora i njegove radne snage, planiranje, umirovljenje te operacijske politike. Primjerice, dobni profil radne snage omogućio je poslodavcima, uz podršku radničkih sindikata, da ponude otkaze uz stimulatívne otpremnine. Osim toga, ECOTEC-ovo izvješće naglašava da je većina poslova izgubljena u polu-iskusnim i iskusnim tehničkim područjima, što predstavlja problem prenosivosti vještina za one koji napuštaju industriju.

Nije lako izdvojiti brojke samo za plinski sektor iz zajedničkih za električnu energiju, plin i vodu. No, prema ECOTEC-u⁸, procijenjeno je da je u razdoblju od 1990. – 1998., u sektoru plina i električne energije izgubljeno više od 250.000 poslova, i to su države koje najviše podržavaju liberalizaciju demonstrirale najveće gubitke poslova, primjerice Velika Britanija i

⁵ “Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects”, Europska komisija (2004.)

⁶ “Reforms in an ageing society”, OECD (2000.)

⁷ “The effects of the liberalisation of the electricity and gas sectors on employment”, ECOTEC (2000.)

⁸ ECOTEC, “The Effects of the Liberalisation of the Electricity and Gas Sectors on Employment”, (2001.)



Njemačka. Suprotno tome, u državama koje su usvojile manje liberalan pristup deregulaciji, primjerice u Francuskoj, gubitak poslova je manji.

Europski sektor plinske industrije u budućnosti

Kako su povijesni trendovi već pokazali, poteze u plinskom sektoru vjerojatno će povlačiti manje ljudi, jer tehnologija nudi manje radnointenzivne metode za postizanje jednake razine rezultata, ako ne i više. No razvoj u proizvodnji energije rezultirat će uvođenjem novih uloga i promjena u organizaciji rada. Trenutni trendovi da korisnici stambene i komercijalne energije troše manje energije također će imati učinak na sektor kao i demografska pitanja već postavljena u ovoj studiji. Poznato nam je da je europski sektor plinske industrije, zajedno s drugim sektorima, doživio povećanje broja potrebnih radnika kvalificiranih do srednje i visoke razine i taj bi se trend trebao nastaviti. Europska komisija te brojne druge nacionalne vlade već rade u smjeru većeg sudjelovanja obrazovanja, obrazovanja poslije srednje škole te većeg sudjelovanja odraslih u višem obrazovanju, kao i očekivanja pojedinaca koji su se podvrgnuli cjeloživotnom učenju čitav svoj radni vijek. Ako pretpostavimo da će ove politike i dalje vrijediti, onda možemo pretpostaviti i da će se ovaj trend nastaviti. S obzirom na interes u europskim vladama te u Europskoj komisiji za stalnim poboljšanjima energetske efikasnosti te ugradnjom izolacije, moguće je predvidjeti da će unatoč povećanju njegovog udjela u sveukupnom tržištu energenata (kao što smo to već vidjeli na str. 36) – djelomično zbog njegovog "ekološkog" učinka u usporedbi s ugljenom, plinski sektor doživjeti pad upotrebe među stambenim i komercijalnim potrošačima u narednim desetljećima. Ovaj trend potvrđen je nalazima tvrtke Eurogas kojima se navodi da će rast potrošnje plina u narednim desetljećima vjerojatno doći iz industrije i podsektora za generiranje energije, pri čemu će industrija iznositi manji dio.

Zanimanja temeljna za stvaranje energije zahtijevat će više radnika u narednim godinama. Stoga će se javiti povećanje potražnje za inženjerima i drugim zanimanjima vezanim uz elektrane u budućnosti. Osim toga (iz podataka koje dostavlja Eurogas), iznos investicija potrebnih u plinskom sektoru tijekom narednih godina bit će 210 milijuna eura, te su one potrebne u svim dijelovima opskrbe plina – istraživanje i razvoj, sustavi prijenosa (koji uključuju infrastrukturu ukapljenog prirodnog plina) te skladištenje. Mogućnost da plinske kompanije povećaju svoju penetraciju niska je u onim državama gdje već postoji visoka stopa korištenja plina te će u nekoj točki u budućnosti penetracija biti ograničena u drugim državama u kojima se upotreba plina trenutno širi. Time će u budućnosti rast sektora biti ograničen. To ne znači da će u državama s manjom penetracijom na tržište biti manji pritisak da se racionalizira zapošljavanje u narednim godinama, jer će se tržište širiti, a prema tome i zaposlenost.

Možda ovdje vrijedi spomenuti učinke liberalizacije općenito na radnu snagu u energetske sektoru, a dostupne su i brojke koje pokazuju da za određene radnike liberalizacija u prošlosti nije donijela ništa dobro. Radnici na koje će liberalizacija energetske sektora najvjerojatnije negativno utjecati su stariji muškarci nižih kvalifikacija koji rade u sektoru distribucije⁹. Imajući to na umu, poslodavci bi trebali razmotriti buduće učinke liberalizacije samo na te skupine radnika.

⁹ "The Employment Impact of the opening of Electricity Markets" ECOTEC (2007.)



Podaci iz ECOTEC studije naglašavaju promjene u zanimanjima u energetske-plinsko-vodnom sektoru od 2000. do 2006. godine. Pokazuju povećanje broja osoba zaposlenih u ovom sektoru u brojnim zanimanjima, a istovremeno i smanjenje broja zaposlenih u drugim sektorima. Ako se ovakav trend nastavi i u budućnosti, podaci iz gornje tablice prikazuju da će u europskom plinskom sektoru kao cjelini:

- javiti se zahtjevi za više inženjera u svim zemljama Europske unije
- doći će do niskog rasta i jakog pada drugih zanimanja u EU15 te novim državama članicama
- javit će se potreba za manjim brojem uredskih činovnika i sekretaricama u svim EU državama
- unutar EU 15 bit će manje potrebe za mehaničarima za elektroničku opremu, no njihov rast javit će se u zemljama novim članicama
- operateri u procesnim postrojenjima tražit će se više u zemljama novim članicama, no manje u EU15.

Analiza istraživanja

za potrebe ovog istraživanja dostavljeni su upitnici radničkim sindikatima i zaposlenicima u europskom plinskom sektoru. Većina odgovora kompanija ističe da je 20 do 30% njihove radne snage u dobi od 50 i više godina. To znači da će u narednom desetljeću više od petine njihovih zaposlenika biti umirovljeno, i na taj način ugroziti njihovu bazu vještina i znanja i u konačnici njihovu dugoročnu budućnost. Zapravo gotovo 70% plinskih kompanija koje su ispitivane navode da je barem 30% njihove radne snage u dobi od 50 ili više godina. Ono što još više zabrinjava je činjenica da mnoge kompanije nisu uspjele uvesti procedure kojima bi riješile ovo pitanje, a veliki broj o ovoj temi nije čak niti raspravljao s radničkim sindikatima, kao što je prikazano u donjoj tablici.

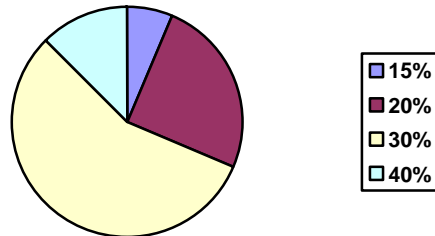
Odgovori poslodavaca i sindikata na razna pitanja

Radna snaga > 50 godina		Pogođeni poslovi*		Poduzeti koraci	
Do 20%	27%	Strojarstvo	80%	Nikakvi	20%
21 do 30%	60%	Informatika	30%	Samo rasprave	54%
31% do 40%	6.5%	Komercijala	30%	Posebne inicijative	13.5%
> 41%	6.5%	Administracija	10%	Postignuti dogovori	13.5%

* Brojni ispitanici navodili su više od jedne vrste posla

Ovi odgovori dosljedni su postojećim nalazima ispitivanja. Veliki dijelovi radne snage u plinskom sektoru bit će umirovljeni u narednom desetljeću te će se javiti veća potražnja za inženjerima. Iz odgovora je jasno da poslodavci i sindikati moraju odvojiti vrijeme i resurse potrebne za ispravno ispitivanje učinaka starenja radne snage u sektoru te zajednički adekvatno na njih odgovoriti.

Koji postotak vaše radne snage ima 50 ili više godina? (Samo poslodavci)



Stupanj problema (poslodavci i sindikati)

Većina ispitanika navodi da je učinak demografskih promjena na promjenu poslovnih funkcija i potreba za budućim vještinama veliki problem. Ako su ispitivanja indikativna za europsku plinsku industriju općenito, onda otkrivaju da će se veliki dijelovi radne snage u mnogim plinskim kompanijama umiroviti u narednom desetljeću, unatoč povećanju dobi u kojoj radnici odlaze u mirovinu (vidi str. 18). Ovo ima implikacije na budućnost ovih kompanija i samu industriju, osim ako se ti zaposlenici ne samo zamijene, već se poduzmu i odgovarajuće radnje planiranja njihova nasljeđivanja – od iznimne je važnosti da stariji, iskusniji radnici prenose svoje znanje na mlađe radnike. No osiguranjem odgovarajućeg okruženja u kojem stariji radnici mogu prenositi svoje znanje mlađim radnicima ne mora nužno značiti da stariji radnici moraju duže ostati na radnom mjestu. Poslodavci moraju zapravo planirati unaprijed i osigurati dovoljno vremena za prijenos znanja prije umirovljenja. U odgovorima vezanim uz ono što socijalni partneri vide kao ključne izazove za ovaj sektor u narednim godinama provlačila se zajednička tema. Veliki dio ispitanika, i među sindikatima i kompanijama, naglasio je privlačenje i zadržavanje mladih radnika i zadržavanje starih radnika. Od onih poslodavaca koji su naveli da razumiju problem s kojim je kompanija suočena, dok je trebalo odgovoriti na pitanje hoće li demografske promjene donijeti velike ili male probleme, većina ih je navela da se radi o velikom problemu.

Izazovi za budućnost u plinskom sektoru

Izazov	% ispitanika
Moderniziranje vještina starih radnika	45%
Zadržavanje starih radnika u kompaniji	21%
Privlačenje zadržavanje novih radnika	59%
Prijenos znanja	83%
Predviđanje vještina i planiranje za budućnost	48%
Iznošenje problema demografske promjene i pregovori	17%

U gornjoj tablici navedeni su mnogi ispitanici koji smatraju da brojni problemi predstavljaju izazove za dobni menadžment za budućnost sektora. Unatoč cilju Europske komisije da se poveća stopa sudjelovanja među starim radnicima, poslodavci u plinskom sektoru ovo ne smatraju prioritetnim, a samo petina poslodavaca ovo smatra izazovom. Ovime se postavljaju važna pitanja o tome kako plinski sektor namjerava povećati stopu sudjelovanja radnika u borbi protiv demografskih promjena.





Manje od četvrtine ispitanika smatra da zadržavanje starih radnika predstavlja problem, vrlo vjerojatno jer je njihov fokus na prijenos znanja – prenošenje znanja i iskustva sa starih radnika na nove. No, kako pokazuje istraživanje Europske komisije, nakon 2020. godine samo to neće biti dovoljno da se zaštiti industrija i da joj se osigura odgovarajući izvor iskusne radne snage. Prema odgovorima, najvažniji problem za budućnost je kako će kompanije provesti ovaj proces. No zabrinjavajuća je i činjenica da je manje od 40% ispitanika navelo da su uveli bilo kakav program, bilo za mentoriranje ili prijenos znanja. Većina ispitanika navela je da unatoč tome nema uvedenog programa, što su socijalni partneri ovog sektora kolektivno naveli da je njihov najveći strah za budućnost. Ispitanim kompanijama i sindikatima postavljeno je pitanje o inicijativama koje se trenutno poduzimaju, bilo zajednički ili jednostrano, kojima se nastoji predvidjeti buduće potrebe za iskustvom. Zanimljivo je da je samo 19% poslodavaca navelo da njihova kompanija NIJE uvela nikakve inicijative kojima se predviđaju buduće potrebe za znanjima i vještinama, a 64% sindikata odgovorilo je na taj način. To znači da su mnogi poslodavci uveli inicijative kojima se predviđaju buduće potrebe za znanjima i vještinama, ali nisu uključili sindikate, unatoč velikoj važnosti sindikata u ovom području. Izvješće Eurofonda za Europsku komisiju¹⁰ navodi malo dokaza o kolektivnom pregovaranju o politikama dobnog menadžmenta i da ih najčešće provodi služba za ljudske potencijale. No u izvješću se navodi da bi sindikati "mogli biti ključni u osiguranju ili potkopavanju predanosti osoblja (te) da je očito da uspjeh mjera uvelike ovisi o vodstvu sindikata, o dobroj suradnji s menadžmentom koji će uvjeriti radnu snagu da se sudjelovanje isplati."

Velika većina ispitanika u upitniku je navela da je po njihovu mišljenju njihova tvrtka suočena s problemima zbog demografskih promjena i da će se ti problemi manifestirati u narednom desetljeću ili čak i prije. Samo su dva ispitanika odgovorila da ne očekuju nikakve poteškoće zbog demografskih promjena. Zanimljivo je da su ispitanici iz sindikata naveli da se utjecaj problema vezanih uz demografske promjene na kompanije očekuje u naredni pet godina, dok su se predstavnici poslodavaca izjasnili da njihove kompanije ne očekuju učinak demografskih promjena u naredna dva do tri desetljeća. Dok su brojne države navele da su počele djelovati u smjeru ograničenja učinka demografskih promjena na svoje poslovanje, te su radnje većinom izvršene bez sudjelovanja sindikata. S obzirom na dodanu vrijednost ovog problema na kojem predstavnici poslodavaca i zaposlenici rade zajedno za zajednički cilj, ova je činjenica i iznenađujuća i razočaravajuća. Prema predstavnicima i poslodavaca i zaposlenika, glavna kategorija poslova za koju ispitanici smatraju da će najviše biti pogođena demografskim promjena na radnom mjestu su oni poslovi koji uključuju strojarstvo i informatiku.

¹⁰ "Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15", Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (2006.)



Učinci klimatskih promjena

Ispitivanja zaključuju da što se tiče klimatskih promjena, ključni pokretač kompanija koje djeluju u energetske sektorima jest propis¹¹. Cjelokupni zaključak novog izvješću GHK-a¹² navodi da u sedam ispitivanih sektora, uključujući i energetske sektor, učinak klimatskih promjena "ima veze s vještinama, a ne sa stvarnim razinama zaposlenja." U izvješću je zaključeno da postoji i opća potreba za povećanjem razine vještina vezano uz klimatske promjene te da su potrebni novi programi za obuku, osobito tehničku obuku kako bi kompanije zadržale svoju konkurentnost. Drugo što se spominje u izvješću je potreba da se poslodavci rano pozabave svojom radnom snagom i "podignu njihovu svijest i izgrade kapacitete osoblja usvajanjem vještina i obrazovanjem". Naravno, manja je vjerojatnost da će se kompanija koja samostalno radi na rješavanju ovog problema dugoročno održati u usporedbi s onima koje surađuju sa svojim lancem nabave i njihovim zaposlenicima. Zanimljivo je da od kompanija obuhvaćenih ovim GHK izvješćem, samo one u energetske sektoru nisu uvele programe okolišnog osvješćivanja za svoje zaposlenike kako bi se podigla svijest o okolišnim i klimatske promjenama.

Predviđanja za zanimanja u plinske sektoru

Iz podataka iznesenih u ovom poglavlju moguće je predvidjeti vjerojatnost porasta i padova u broju ključnih zanimanja u plinske sektoru i to je izvedeno niže.

Istraživanja i povezana zanimanja

Potreba da se osigura sigurnost nabave vezano uz rast sektora, znači da će istraživanje i dalje nastaviti igrati važnu ulogu, a da će radnici povezani s tim operacijama i dalje biti potrebni i da će se zamijeniti drugima nakon umirovljenja.

Radnici u distribuciji

Rezultati pokazuju da liberalizacija nepovoljno utječe na te radnike u energetske sektorima.

Korisničke službe:

Nije vjerojatno da će ta zanimanja rasti u državama koje su već liberalizirale plinske sektor zbog smanjenih mogućnosti rasta. Naprotiv, kao što to predlaže tržište Velike Britanije, ako se dobavljači energije na zrelih liberaliziranim tržištima budu "preklapali" u svojim operacijama (vidi str. 52), moguće je smanjenje tih zanimanja jer kompanije i plinske kompanije izborno koriste zajedničke platforme korisničkih službi.

Inženjeri

Zbog vjerojatnog rasta podsektora elektran, broj inženjera potrebnih u narednim godinama će se povećati. No, prema Cedefopu (vidi str. 41), kako bi se potražnja za radnicima vezanim uz tehniku i obrt trebala smanjiti u sektoru, zaposlenici u plinske sektoru trebali bi moći dati potreban broj inženjera iz postojećeg europskog uloga radne snage.

¹¹ Impact of climate change on European employment and skills short to medium term", GHK, (2008.)

¹² "Impact of climate change on European employment and skills short to medium term", GHK, (2008.)

Operateri u pogonima

Ako podsektor elektrana naraste kao što se očekuje, i potražnja za tim radnicima diljem Europe se smanji, plinske kompanije trebale bi moći adekvatno ispuniti svoje zahtjeve među postojećim radnicima. Rezultati pokazuju da će biti potreban veći broj operatera u procesnim pogonima u zemljama novim članicama, ali nešto manje u zemljama EU15.

Očitavatelji

Na te će radnike najvjerojatnije utjecati promjene u novim tehnologijama koje kompanijama omogućuju da daljinski pristupaju podacima koji se nalaze na komercijalnim ili rezidencijalnim posjedima. No, socijalni partneri imaju priliku zajednički raditi na ispitivanju uloga vezano uz očuvanje energije, što bi ova skupina radnika mogla zadovoljiti.

Dva scenarija budućnosti europskog plinskog sektora

A – Prakse zapošljavanja nastavljaju prema trenutnim stopama.

U ovom scenariju, socijalni partneri neće uspjeti zajednički ili strateški djelovati i umjesto toga pouzdat će se na ad hoc promjene na lokalnoj razini. Do 2020. godine poslodavci će biti suočeni s velikim poteškoćama u privlačenju pravih radnika s pravim vještinama. Poslodavci u plinskom sektoru, poput onih u drugim energetske sektorima, bit će suočeni s ozbiljnim manjkom vještina i manjkovima koji će uzrokovati pad u produktivnosti dok se više tržišta plina liberalizira, što će imati negativne učinke na postojeće kompanije:

- konkurencija iz drugih kompanija tradicionalno izvan plinskog sektora
- odnosi zaposlenosti mogu biti narušeni kao rezultat smanjene produktivnosti, dok će poslodavci moći držati plaće niskima da bi se to kompenziralo
- mirovinski fondovi naći će se pod pritiskom, jer se sve više i više radnika umirovljuje ranije, namećući radikalno promišljanje o zbrinjavanju mirovinom za radnike u plinskim kompanijama
- pronalaženjem radne snage u kompanijama u inozemstvu kao i drugim kompanijama ("off-shoring i outsourcing") javit će se tenzije između zaposlenika jer će različiti poslodavci pokušati uvesti različite sustave plaćanja na temelju vlastitih kompanijskih politika
- potrošači plina, budući da će biti suočeni s lošom uslugom, prebacit će se na potrošnju drugih oblika energije, što će ili dramatično pridonijeti pogoršanju klimatskih promjena ili povećanju zaposlenja na obnovljivim oblicima energije, te dalje oslabjeti predanost zaposlenika u plinskom sektoru.

Socijalni partneri lokalno rade vrlo konstruktivno kako bi uveli mjere tijekom nadolazećeg desetljeća kojima će se otkloniti pritisak uzrokovan umirovljenjem onih radnika koji bi se trebali umiroviti u narednih deset godina. Uvode se programi za prijenos znanja, a iskustvo i znanje prenosi se sa stare radne snage na nove mlade zaposlenike. Do toga naravno može doći jedino ako plinske kompanije zapošljavaju i zadržavaju mlade radnike. Ova mlada skupina ljudi mora smatrati plinski sektor modernim sektorom privlačnim za rad, potrebno je postaviti prilike za cjeloživotno učenje temeljeno na volji zaposlenika kao i poslovnim potrebama kako bi se zadržala ova skupina radnika. No s obzirom na stope obuke u ovom



sektoru i dosadašnji broj nacionalnih strategija cjeloživotnog učenja, progresivne promjene možda neće biti dovoljne kako bi se prevladali izazovi s kojima će sektor biti suočen.

B – Radikalne promjene

Kompanije i sindikati zajednički ubrzano rade kako bi se uzelo u obzir sva pitanja navedena u ovoj studiji. Promjene se moraju odnositi na izazove nastale učincima na vještine i zanimanja, od klimatskih promjena i potrošnje energije, niska stopa sudjelovanja žena u poslu, niska stopa sudjelovanja iskusnih radnika u obuci i cjeloživotnom učenju, osiguravajući mogućnosti za starije radnike, ako odluče ostati duže raditi te općenito smatrati karijeru u plinskom sektoru karijerom izbora. Ova mogućnost zahtijevat će brzo djelovanje i nije vjerojatno da će se dugoročno održati. Dolazak 2020. godine imat će vrlo malo utjecaja na produktivnost, izvedbu i zapošljavanje u sektoru, nadalje jačajući teoriju da odrasli trebaju početi smatrati plinski sektor izborom svoje karijere. To će značiti da će drugi sektori koji zapošljavaju radnike vještina sličnih onima u plinskom sektoru neće moći privući radnike, jer se neće moći natjecati s plinom kao izvorom energije. Od 2020. godine plinski sektor nastavlja promjene u praksi zapošljavanja te dobar socijalni dijalog osigurava odobravanje od strane radne snage.

Prvi scenarij je po prirodi preekstreman, ali svejedno moguć ako se unutar plinskog sektora ništa ne poduzme kako bi se rješavala pitanja navedena u ovoj studiji. Naravno, moguće je da će drugi sektori djelovati i da će vlade uvesti obavezne mjere kojima bi poslodavci reagirali na vrijeme kako bi se odvrtili od pravog nedostatka radne snage u narednom desetljeću. No socijalni partneri ne mogu riskirati da se to dogodi te stvari moraju preuzeti u svoje ruke. Drugi scenarij, iako vrlo ambiciozan, nudi plinskom sektoru neku nadu za budućnost. To će poslodavce staviti ispred svojih konkurenata te osigurati njihov opstanak, ne samo kao vođe u energetskom sektoru, nego kao poslodavce izbora.

Europski plinski sektor bio je izložen promjenama zbog mjera liberalizacije, više ili manje od strane zemalja članica EU. Zbog relativno visoke potražnje upotreba plina diljem Europske unije i dalje ostaje relativno visoka, pri čemu su globalne rezerve vrlo niske. U budućnosti će se potražnja za plinom povećati unutar EU, unatoč povećanju obnovljivih izvora energije, jer će se povećati sveukupna potražnja za energijom. Rezultat toga će biti da će Europa nastaviti uvoziti plin iz Alžira i Rusije, čime će u pitanje doći sigurnost nabave. Unatoč pokušaju Europske unije da u potpunosti liberalizira svoja tržišta plina, nedosljedan je broj zemalja u Uniji u kojima su tržišta u potpunosti liberalizirana, a u nekima tek djelomično. Socijalni dijalog u europskom plinskom sektoru formaliziran je od 2007. godine, pri čemu sindikati i zaposlenici uvelike pridonose razvoju politike unutar Komisije.

Ako bi socijalni partneri trebali osigurati preživljavanje sektora, onda je potrebno riješiti brojna pitanja specifična za europski plinski sektor, a ona uključuju starenje radne snage, povećanje broja žena u sektoru, nadolazeće (ako ne i tekuće) nedostatke vještina, rješavanje izazova koje donosi briga za okoliš te zaposlenicima ponuditi podršku za izobrazbu cijeli njihov radni vijek. Ova studija i prateći sadržaji dio su tog procesa. U sljedećem poglavlju nastojat će se navesti moguće promjene u sektoru tijekom sljedeća dva desetljeća, u smislu strukture industrije, vještina i demografije.



Zaključci

Jednako kao i u svim drugim dijelovima europske ekonomije, plinski sektor doživljava tehnološku promjenu i to će se nastaviti. Snaga sektora leži u činjenici da su socijalni partneri predani otklanjanju prijetnji demografskih promjena i to je od životne važnosti s obzirom na potrebu za promjenom, ali i potrebom da zaposlenici podrže ovu promjenu, osobito vezano uz kontroverzna pitanja kao što je promjena prakse umirovljenja i drugih tradicionalnih metoda zapošljavanja.

Na sreću za sektor, mnogi negativni učinci starenja populacije udruženi s predviđenim promjenama te u potražnji za radnicima i njihovim vještinama, iako nisu reverzibilni, mogu se olakšati i u nekim slučajevima riješiti. No to znači kompletno razmatranje radnog vijeka u europskom plinskom sektoru i utemeljivanje dugoročnog i holističkog programa aktivnosti i zajedničkog rada. S obzirom na različite faze liberalizacije i posljedične varijacije u operacijama, potrebama i zahtjevima sektora, najteži proces je koordinacija, nadzor i ocjena akcija socijalnih partnera na svim razinama.

Tri su faze kroz koje će se unutar sektora odigrati učinci na pojedince i poslodavce radnoj snazi koja stari:

A od 2004. do 2012.

U ovom razdoblju poslodavcima neće biti toliko teško popuniti praznine i nedostatke kao u nadolazećim godinama. U ovoj točki poslodavci u plinskom sektoru moraju početi planirati svoje buduće zahtjeve i upustiti se u strateško planiranje kako bi osigurali svoje preživljavanje u naredna dva razdoblja. Ovo bi razdoblje trebalo biti posvećeno uvođenju mjera obuke i utemeljivanju praksi izobrazbe kako bi se lakše preživjele daljnje faze.

B od 2013. do 2019.

U ovom razdoblju kompanije će se osvjedočiti o smanjenju tržišta rada te će im biti sve teže pronaći prave vještine za svoje poslovanje. Ako poslodavci do sad nisu postavili temelje obrazovanja unutar kompanije niti nove oblike praksi zapošljavanja navedenih u ovom izvješću, njihovo poslovanje počet će osjećati ekonomske pritiske, jer će se osjetiti učinak umirovljenja starih zaposlenika i nedostatak mladih da ih zamijene.

C od 2020. nadalje

U ovoj točki najbolje će se osjetiti učinak starenja populacije diljem Europe i u ovom će se razdoblju smanjiti broj ljudi radne dobi, unatoč poboljšanjima stopama sudjelovanja, a poslodavci će se doslovno međusobno natjecati da privuku pravi broj ljudi s pravim vještinama. Od 2020. godine nadalje oni poslodavci koji nisu poduzeli nikakve korake u borbi protiv učinka starenja populacije doslovno će se boriti za svoj opstanak.