



DEMOGRAFICKÉ ZMĚNY, ZVLÁDÁNÍ VĚKU A KOMPETENCE VE SVĚTLE VÝZEV ČELÍCÍCH EVROPSKÉMU PLYNU

-SHRnutí STUDIE-

Úvod

Průměrný věk evropských občanů se zvyšuje a to znamená, že v budoucnu bude méně lidí produktivního věku, kteří budou podporovat rozšiřující se počet důchodců. To má přímý vliv na evropský pracovní trh, protože bude nedostatek pracovníků, kteří zaujmou volná místa po odchodu starších pracovníků do důchodu, což v důsledku zpomalí růst a konkurenceschopnost regionu. Tato studie má za cíl identifikovat, jaký vliv může mít demografická změna na evropský plynárenský sektor ve smyslu budoucí velikosti, profilu a kompetencí pracovních sil v plynárenství a poskytnout doporučení pro sociální partnery k omezení negativních vlivů.

Sociální partneři v evropském plynárenském sektoru podporují práci Evropské komise tím, že vytvářejí pravidelný sociální dialog prostřednictvím jejich formalizované Komise pro sociální dialog. V roce 2008 podepsali sociální partneři první společnou deklaraci o studii provedené společností ECOTEC, která zkoumala vliv zaměstnanosti v rámci EU25 v důsledku otevření trhů s plynem a elektřinou. Sociální partneři také dosáhli souhlasu ohledně násilí v rámci sektoru. Tato studie zaměřující se na demografickou změnu představuje nejnovější společný podnik mezi dvěma stranami a soustředí se na vliv evropských stárnoucích pracovních sil a kompetencí, a konkrétněji vliv na odbornost stárnoucích pracovních sil v samotném evropském plynárenském průmyslu. Není možné předpovědět budoucnost a přesně vyčíslit, kolik pracovníků bude potřeba pro nahrazení těch, kteří odcházejí do důchodu, mění sektor, rekvalifikují se, jsou najímáni nebo jsou nadbyteční kvůli změnám v průmyslu, populaci a stárnutí. Přesto je dobrý nápad začít s diskuzemi ještě před změnou a zajistit, že sociální partneři v plynárenském sektoru budou mít pozitivní roli v podpoře rozvoje sektoru, a tím zajistit jeho dlouhodobé přežití. Je jasné, že čím lépe budou sociální partneři připraveni, tím hladší průběh bude mít přeměna během nepochybně rychle se měnících a někdy nepředvídatelných dvou desetiletí před námi.

Je důležité u daného sektoru monitorovat věkový profil a zaměřit se na následný nedostatek, abychom zajistili plynulý pohyb mezi mladšími lidmi získávajícími nové schopnosti díky rozvíjející se kariéře a přenos znalostí na druhém konci věkového spektra. Tím zajistíme, aby měl sektor neustálý příliv adekvátně vyškolených profesionálů, kteří dále předávají své vědomosti novým pracovníkům vstupujícím do sektoru, čímž se kruh uzavírá. Jednotlivci v Evropě jsou si samozřejmě vědomi měnící se povahy práce a faktu, že tato práce je stěžím na celý život. Avšak společnost, která napomáhá rozvoji lidí v průběhu jejich pracovního života, v jakémkoli věku a úrovni v rámci organizace, má lepší pozici pro vyrovnávání se se změnami v poptávce konzumentů, protože má potřebnou odbornost a flexibilitu a může tak patřičně přizpůsobit své podnikání. Stárnutí populace vyvolává zásadní problémy, které musejí sociální partneři pečlivě zvážit. Například menší počet mladých lidí vstupujících na trh práce bude mít za následek to, že budou společnosti muset více soupeřit, aby najaly mladé pracovníky a pokud je následně nebudou umět udržet, zvýší se náklady na nábor a školení.





Současně také odcházejí do důchodu starší a zkušenější pracovníci a s nimi se ztrácí odbornost. Tyto „náklady na ztracené vědomosti“ také sníží konkurenceschopnost společností a průmyslu.

Stárnoucí populace Evropy

Díky lepší zdravotní péči, nižší míře úmrtnosti a plodnosti se zvyšuje průměrný věk evropských občanů. Evropská komise předpovídá, že v roce 2020 se míra zaměstnanosti v EU27 bude snižovat, protože Evropa bude trpět nedostatkem pracovních sil v důsledku nižšího ekonomického růstu a prosperity, zatímco národní vlády budou mít problémy s náklady na péči o důchodce kvůli malému zisku z daní menší pracující populace. Problematika stárnoucí evropské populace je již dostatečně závažná a Evropská komise, národní vlády, zaměstnavatelé a odborové svazy jí věnují zvláštní pozornost. Tento fenomén je výsledkem dvou faktorů – snížení míry úmrtnosti podle věku (delší život) a snížení míry plodnosti (méně porodů). Přestože v Evropě zůstane celková populace do velké míry stabilní¹, během následujících 40 let se průměrný věk občana EU zvýší o 10 let, z 38 na 48². Poměr lidí dožívajících se více než 60 let se v Evropě zvyšuje o dva miliony ročně a podle předpovědi to bude v této míře pokračovat dalších 25 let. V následujících desetiletích se kvůli stárnutí populace výrazně zvýší počet lidí odcházejících do důchodu oproti lidem produktivního věku, přičemž počet lidí produktivního věku na jednoho důchodce klesne ze 4 na 3. Proto riskujeme vznik situace, kdy nebude dostatek ekonomicky aktivních dospělých na udržení současné míry zaměstnanosti a současného ekonomického růstu, nemluvě o těžkostech, kterým budou čelit evropské státy v souvislosti s poskytováním důchodů a zdravotní péče.

Jedním z klíčových ukazatelů měřících míru stárnutí populace je *poměr závislosti starých lidí*³, který představuje část populace ve věku 65 a více let jako procento těch ve věku 15-64 let, což znázorňuje pro několik zemí graf 1 níže⁴. Sloupce v tomto grafu znázorňují, kolik dospělých v následujících 40 letech bude starší 64 let a více v Itálii, Japonsku, Německu, Velké Británii a Spojených státech. Podle grafu se bude v roce 2050 například v Itálii počet dospělých ve věku 65 a více let rovnat téměř 70 % z počtu dospělých v produktivním věku.

¹ Evropská komise, “Europe’s demographic future: facts and figures” (2007)

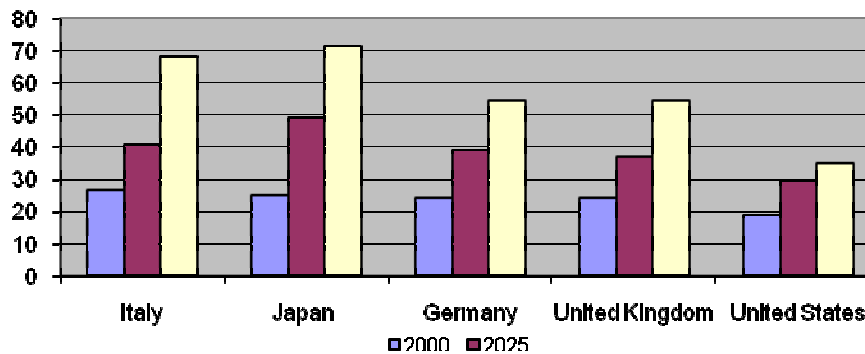
² Münz, R “Population change and its consequences” (2007)

³ Například v zemi se 100% *poměrem závislosti starých lidí* bude stejný počet dospělých ve věku 65 a více, jako dospělých v produktivním věku

⁴ Vláda Velké Británie “Aspects of the economics of an ageing population” (2003)



Old-age dependency ratio in selected countries 2000-2050



Jak je tomu u všech stárnoucích populací, bude v budoucnu vstupovat na evropský trh práce méně mladších pracovníků a to následně omezí růst zaměstnanosti v Evropě. Podle předpovědí Evropské komise bude do roku 2019⁵ celková zaměstnanost v Evropě stoupat díky zvyšující se účasti pracovních sil a splní lisabonský cíl 70 % v roce 2020. Toho bude dosaženo kombinací zvýšení počtu starších pracovníků a zvýšením míry účasti žen v pracovních silách. Nicméně od roku 2019 začnou zmenšující se pracovní síly zmenšovat celkovou zaměstnanost, se snížením průměrného růstu HDP z 2,4procentního průměru z roku 2007 na 1,2 % v období 2031-2050. Stárnoucí populace Evropy má vliv na její trhy práce. Za předpokladu, že čísla dosud uváděná v této zprávě zůstanou konstantní, bude nedostatek dospělých k udržení růstu zaměstnanosti – bude nedostatek práce. Jedním ze způsobů, jak zajistit adekvátní zásobu pracovních sil, je zvýšení míry účasti dospělých. Současná politika národních vlád je zaměřena na zvýšení celkové míry účasti dospělých, zejména míry účasti starších pracovníků. V současnosti na trhu práce působí jen 50 procent mužů a 40 procent žen starších 60 let⁶. Pokud tato čísla zůstanou konstantní, bude nedostatek pracovníků, kteří by naplnili volná místa a v důsledku toho se sníží ekonomický růst a nedostatek odborných znalostí. Zvyšování míry zaměstnanosti a úrovně odbornosti bude klíčové, neboť celková evropská populace stagnuje a účast na produktivitě a zaměstnanosti se stává jedním z nejzásadnějších hybatelů pro budoucí ekonomický růst⁷. Zvyšování míry účasti dospělých je již nějakou dobu záměrem Evropské komise a je klíčovou součástí lisabonských cílů. Předpovědi Evropské komise uvádějí, že míra účasti pro věkovou skupinu 15-64 se v EU25 zvýší, a to z 65,5 procent v roce 2007 na 69 procent v roce 2020. Tento nárůst je ve velké míře důsledkem zvýšené účasti žen, přestože zvýšená účast starších pracovníků bude také faktorem v tomto nárůstu⁸. Zvyšování míry účasti dospělých žen je klíčovým politickým cílem Evropské komise, a protože jsou pracující ženy již nyní nedostatečně reprezentovány v evropském plynárenském sektoru, bude nábor a udržení této skupiny představovat výraznou pomoc sektoru s vypořádáním se s demografickou změnou. Školení a vzdělání považuje Evropská komise za klíčové pro zlepšení účasti na trhu práce a všechny evropské členské

⁵ “New Skills for New Jobs –Anticipating and matching labour market and skills needs”, EC Staff Working Document (2008)

⁶ “Meeting social needs in an ageing society” Evropská komise (2008)

⁷ Evropská komise, “Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market” (2007)

⁸ “New Skills for New Jobs –Anticipating and matching labour market and skills needs”, EC Staff Working Document (2008)



státy procházejí procesem kroků k rozvoji či zlepšení jejich celoživotních vzdělávacích strategií, a to pod záštitou Evropské zaměstnanecké strategie. Podle očekávání bude úroveň vzdělanosti v celé Evropě v následujícím desetiletí narůstat v důsledku většího používání technologií, nových forem organizace práce a vlivu globalizace. Podle předpovědi střediska Cedefop (2008) se bude snižovat počet pracovních pozic s nižšími kvalifikacemi jako následek zvýšení počtu pracovních pozic vyžadujících střední a vysokou úroveň odbornosti.

Všechny kategorie povolání v celé EU27 budou vyžadovat větší množství vysoké a střední úrovně odbornosti. To platí zejména pro odborné pozice, ale týká se to také tzv. základních povolání. Mnoho těchto pracovníků je již na trhu práce, což představuje pro zaměstnavatele výzvu nabídnout svým zaměstnancům více příležitostí ke školení, zejména těm, kteří jsou v současnosti zaměstnáni v základních povoláních. Největší výzvou však bude to, jak vytvoří zaměstnavatelé zájem a poptávku po školení ze strany svých pracovních sil. Přestože míra účasti na zaměstnání se u starších pracovníků v posledních letech lehce zvýšila, není toto navýšení dostatečné na to, aby vyřešilo problémy související se stárnutím evropské populace⁹. Na základě těchto podstatných problémů se musejí jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci zamyslet nad svým přístupem k pracovnímu životu, aby tak mohli začít přemýšlet a znovu navrhovat proces od opuštění vzdělávání na plný úvazek po odchod do důchodu. Požadované změny jsou klíčové a týkají se skutečného chování a také přístupu. Podle zprávy zpracované pro Evropskou komisi „jsou nové vzory pracovní doby považovány za zásadní, neboť inovativní kapacitu ekonomiky budou převážně udržovat stárnoucí pracovní síly“¹⁰.

Jestliže mají být plynárenské společnosti nadále konkurenceschopné a produktivní, musejí se zaměřit na podobu a charakter pracovních sil. Je nutné zhodnotit všechny části podnikání a provést některé radikální, místy až sporné změny. Je nutné zvážit například tradiční trend v dobách restrukturalizace, tedy předčasný odchod do důchodu jako řešení a také problémy způsobené menším počtem mladších dospělých vstupujících na trh práce a rozdíly v míře účasti na zaměstnání mezi muži a ženami. Návrh týkající se poslední jmenované problematiky je obsažen v Lisabonské strategii Evropské komise.

Plynárenský sektor

Jak již vyplynulo z výzkumu ECOTEC¹¹, existuje řada velmi důležitých trendů, které je nutné zvážit při prozkoumání evropského energetického sektoru:

- Průmysl má stárnoucí pracovní síly
- Ženy nejsou dostatečně reprezentovány, tvoří méně než 20 procent pracovní síly
- Profil odbornosti sektoru je jedním ze středně odborných, odborně technických a středně manažerských profilů
- V tomto sektoru je tradiční předpoklad „práce na celý život“

⁹ “Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects”, Evropská komise (2004)

¹⁰ “Reforms in an ageing society”, OECD (2000)

¹¹ “The effects of the liberalisation of the electricity and gas sectors on employment”, ECOTEC (2000)



Tyto charakteristiky významně ovlivnily sektor a rozvoj jeho pracovních sil, plánování a důchodovou a provozní politiku. Například věkový profil pracovních sil umožnil zaměstnancům s podporou odborových svazů nabízet dobrovolné propuštění prostřednictvím předčasného důchodu. Zpráva ECOTEC navíc zdůraznila, že většina ztrát pracovních pozic se týkala středně odborných a odborně technických oblastí a to způsobilo problémy s přenosem odbornosti u lidí opouštějících průmysl.

Čísla pro plynárenský sektor není lehké izolovat od kombinovaných čísel pro elektrárny, plynárny a vodohospodářství. Podle ECOTEC¹² však existuje předpoklad, že více než 250 000 pozic bylo v letech 1990-1998 ztraceno v elektrárnském a plynárenském sektoru a nejvíce ztrát pracovních pozic vykazovaly ty státy, ve kterých probíhala velká míra liberalizace, například Velká Británie a Německo. Naopak menší ztráty pracovních pozic se týkaly zemí, které si osvojily méně liberální přístup k deregulaci, například Francie.

Evropský plynárenský sektor v budoucnosti

Jak se již ukázalo na trendech v minulosti, bude operace v plynárenském sektoru pravděpodobněji provádět méně lidí, protože technologie nabízejí z hlediska pracovních sil méně intenzivní metody pro výrobu na stejné, ne-li vyšší úrovni výkonu. Nicméně vývoj ve výrobě energie bude mít za následek zavádění nových rolí a změn v organizaci práce. Současné trendy domácích a komerčních odběratelů energie méně plýtvat energií budou mít také vliv na tento sektor, stejně jako demografické problémy již zmíněné v této studii. Víme, že evropský plynárenský sektor spolu s dalšími sektory zažil velký nárůst počtu pracovníků potřebných na střední a vyšší úrovni a tento trend bude pokračovat. Evropská komise a řada národních vlád již pracuje na větším podílu na vzdělání, školách následujících po středoškolském vzdělání a vyšší účasti dospělých na vyšším vzdělání a také na očekáváních jednotlivců realizujících celoživotní vzdělávání v průběhu jejich pracovních životů. Za předpokladu, že bude převládat tato politika, můžeme předpokládat, že bude tento trend pokračovat. Vzhledem k zájmu evropských vlád a i v rámci Evropské komise na trvajících zlepšeních v efektivitě energie a izolace budov je možné předpovídat, že plynárenský sektor bude v následujících desetiletích svědkem svého úpadku u domácích a komerčních odběratelů. A to i přes zvýšení svého podílu na celkovém energetickém trhu (jak jsme již viděli na straně 36) – zčásti díky „zeleným“ výhodám oproti uhlí. Tento trend potvrzují poznatky organizace Eurogas, která říká, že nárůst využívání plynu bude v následujících desetiletích pravděpodobně pocházet z podsektorů průmyslu a výroby elektřiny a v menší míře z průmyslu.

Povolání klíčová pro výrobu elektřiny budou v nadcházejících letech vyžadovat větší množství pracovníků. Proto dojde v budoucnu k nárůstu poptávky po inženýrech a dalších elektrárnských povolání. Navíc (opět na základě údajů organizace Eurogas) množství investic požadovaných plynárenským sektorem v následujících letech dosahuje 210 miliard eur a jsou požadovány ve všech částech dodávky plynu – průzkum a rozvoj, přenosové systémy (do kterých patří infrastruktura tekutého přírodního plynu) a skladování. Možnost plynárenských společností zvýšit rychlost proniknutí na trh je nízká v zemích, kde je již velká míra spotřeby plynu a v budoucnosti bude proniknutí omezené i v jiných zemích, ve kterých

¹²ECOTEC, “The Effects of the Liberalisation of the Electricity and Gas Sectors on Employment”, (2001)





nyňí expanduje využívaní plynu. To omezí budoucí růst tohoto sektoru. To znamená, že v zemích s nižším proniknutím na trh bude v příštích letech také nižší tlak na racionalizaci zaměstnanosti, na základě rozšiřování trhu a také zaměstnanosti.

V této chvíli asi stojí za zmínku efekty liberalizace na pracovní sílu energetického sektoru obecně. Jsou k dispozici čísla dokazující, že u určitých pracovníků znamenala v minulosti liberalizace špatné zprávy. Pracovníci, u kterých bylo pravděpodobnější, že budou negativně ovlivněni liberalizací energetických sektorů, byli starší muži s menší mírou odbornosti, pracující v distribučním sektoru¹³. S ohledem na tento fakt by měli zaměstnanci zvážit budoucí vliv samotné liberalizace na tyto skupiny pracovníků.

Údaje obsažené ve studii ECOTEC zdůrazňují změny povolání v sektoru EGW (elektrárenský, plynárenský, vodohospodářský) v letech 2000 až 2006. Zde se ukazuje, že se zvýšil počet osob pracujících v rámci mnoha EGW povolání a současně snížil počet osob zaměstnaných v jiných sektorech. Pokud budou současné trendy pokračovat stejně i v budoucnosti, budou údaje v tabulce nahoře znázorňovat, že v budoucnu v evropském energetickém sektoru jako celku:

- Bude vyšší poptávka po inženýrech, a to ve všech státech EU
- Dojde k malému nárůstu a silnému propadu jiných odborníků v EU15, případně nových členských státech
- Bude menší poptávka po úřednících a asistentech ve všech státech EU
- V EU15 bude menší potřeba mechaniků elektrického vybavení, ale dojde k nárůstu poptávky po těchto pozicích v nových členských státech
- Bude požadováno velké množství operátorů zpracovatelských závodů v nových členských zemích, ale o něco menší v EU15.

Analýza průzkumů

Pro tuto studii byly rozdávány dotazníky odborářským svazům a zaměstnavatelům v evropském plynárenském sektoru. Většina odpovědí společností uvádí, že 20-30 procent jejich pracovních sil je ve věku 50 a více let. To znamená, že v příštím desetiletí odejde více než pětina jejich pracovních sil do důchodu, což ohrozí základnu odbornosti a vědomostí, a v důsledku toho dlouhodobou budoucnost těchto společností. Fakta uvádějí, že 70 procent plynárenských společností účastnících se průzkumu uvádí, že alespoň 30 procent jejich pracovních sil je ve věku 50 a více let. A ještě závažnější je fakt, že mnohé tyto společnosti nezavedly žádné postupy řešící tento problém a velké množství ani nevedlo diskuze s relevantními odborovými svazy, jak je vidět v níže uvedené tabulce.

¹³ "The Employment Impact of the opening of Electricity Markets" ECOTEC (2007)



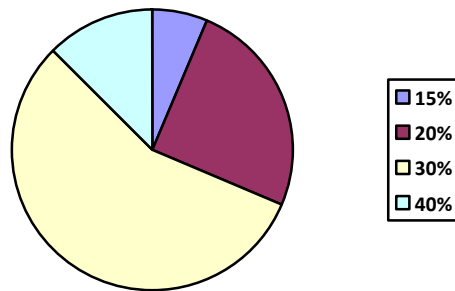
Odpovědi zaměstnavatelů a odborářských svazů týkající se různých problémů

Pracovní síly > 50 let		Ovlivněné pozice*		Učiněná opatření	
Až 20 %	27 %	Strojírenství	80 %	Žádné	20 %
21 až 30 %	60 %	IT	30 %	Pouze diskuze	54 %
31 až 40 %	6,5 %	Komerční	30 %	Konkrétní iniciativa	13,5 %
> 41 %	6,5 %	Administrativa	10 %	Dosažené dohody	13,5 %

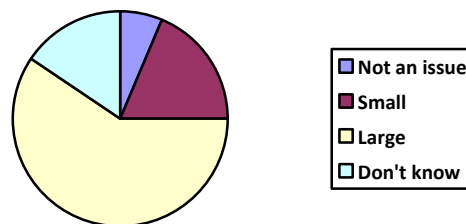
* Několik respondentů uvedlo více než jeden druh pozice

Tyto odpovědi jsou v souladu s existujícími výsledky výzkumů. V následujícím desetiletí odejde do důchodu velká část pracovních sil plynárenského sektoru a bude větší poptávka po inženýrech. Z odpovědí jasně vyplývá, že zaměstnanci a odborové svazy si musejí vyhradit čas a zdroje na řádné prozkoumání efektů stárnoucích pracovních sil sektoru a společně je adekvátně řešit.

Jaké procento Vašich pracovních sil je starších 50 let? (Pouze zaměstnavatelé)



The scale of the problem (Employers and trade unions)



Většina respondentů uvedla, že odchod z pozic a budoucí potřeby odbornosti je velký problém. Jestliže výzkumy obecně vypovídají o evropském plynárenském průmyslu, poté tedy odkrývají, že velká část pracovních sil v mnoha plynárenských společnostech odejde v následujícím desetiletí do důchodu, bez ohledu na zvyšování věku odchodu pracovníků do důchodu (viz strana 18). To má důsledky pro budoucnost těchto společností i samotného průmyslu, ledaže by byli pracovníci nahrazeni a také by společnosti adekvátně naplánovaly přenos. Je zásadní, aby starší a zkušenější

pracovníci přenesli své znalosti na mladé pracovníky. Zajištění vhodného prostředí, kde by starší pracovníci mohli předávat své znalosti a schopnosti mladším pracovníkům však nemusí znamenat, že by starší pracovníci zůstali v práci déle. Zaměstnavatelé musejí pro proces přenosu znalostí dopředu plánovat a zajistit dostatečný čas před odchodem do důchodu. V odpovědích se často objevovalo téma související s tím, co sociální partneři považují za klíčové výzvy pro sektor v následujících letech. Velká část respondentů průzkumu, a to jak z odborových svazů i společností, zdůrazňovala nábor a udržení mladších pracovníků a udržení starších pracovníků. Z těch zaměstnavatelů, kteří uvedli, že rozumějí problémům, kterým jejich společnost čelí, a s možností výběru, zda změna demografie způsobí velký nebo malý problém, zvolila většina zaměstnavatelů možnost, že čelí velkému problému.

Výzvy budoucnosti v plynárenském sektoru

Výzva	% respondentů
Aktualizace znalostí starších pracovníků	45 %
Udržení starších pracovníků ve společnosti	21 %
Nábor a udržení mladších pracovníků	59 %
Přenos znalostí	83 %
Předpověď schopností a plánování do budoucnosti	48 %
Dostat se k vyjednávání problematiky demografické změny	17 %

Výše uvedená tabulka uvádí počet respondentů, kteří jsou toho názoru, že určité problémy představují výzvy pro zvládnání věku v budoucnosti sektoru. Přestože má Evropská komise za cíl zvýšit míru účasti mezi staršími pracovníky, nepovažují to zaměstnavatelé v plynárenském průmyslu za prioritu a pouhá pětina zaměstnavatelů to považuje za výzvu. To vyvolává důležité otázky ohledně toho, jak chce plynárenský sektor zvyšovat míru účasti pracovníků v boji proti demografickým změnám.

Méně než čtvrtina respondentů považuje za problém udržení starších pracovníků, pravděpodobně proto, že se soustředí na přenos znalostí – tedy předání znalostí a zkušeností starších pracovníků mladším pracovníkům. Jak však ukazuje průzkum Evropské komise, po roce 2020 přenos zkušeností již nepostačí k zachování průmyslu a nebude zajišťovat adekvátní zásobu vyškolených pracovních sil. Nejzávažnějším problémem budoucnosti je podle odpovědí způsob, jak mají společnosti tento proces realizovat. Avšak je alarmující fakt, že méně než 40 procent respondentů uvedlo, že zavedli nějaký druh programu buď pro mentoring nebo přenos znalostí. Většina respondentů uvedla, že kromě tohoto žádný jiný program neprobíhá, přestože je to celkově jedna z největších obav sociálních partnerů ohledně budoucnosti sektoru. Tyto společnosti a odborové svazy byly dotázány ohledně současných probíhajících iniciativ, ať už společně nebo jednostranně, které by se pokoušely předpovědět budoucí požadavky ohledně odbornosti. Je zajímavé, že pouze 19 procent zaměstnanců uvedlo, že jejich společnost NEZAVEDLA žádné iniciativy k předpovědi budoucích znalostí a kompetencí, avšak 64 procent respondentů z řad odborových svazů odpovědělo kladně. To napovídá, že mnoho zaměstnavatelů zavedlo iniciativy pro předpověď budoucích znalostí a kompetencí, ale nezahrnulo do nich odborové svazy, bez ohledu na

význam odborových svazů v této oblasti. Zpráva agentury Eurofound pro Evropskou komisi¹⁴ zjistila, že je málo důkazů o společném vyjednávání nad politikou zvládnání věku a že je zpravidla řídí oddělení lidských zdrojů. Zpráva však uvádí, že odborové svazy „mohou mít zásadní roli při zajištění nebo narušení odhodlanosti zaměstnanců [a] úspěch opatření očividně závisí ve velké míře na vedení odborových svazů, spolu s dobrými spolupracujícími vztahy s managementem přesvědčujícími pracovní síly o tom, že účast má smysl“.

Převládající většina respondentů dotazníku uvedla, že dle jejich názoru jejich společnost čelí problémům v důsledku demografické změny a že se tyto problémy projeví v následujícím desetiletí, ne-li dříve. Pouze dva respondenti uvedli, že neočekávají žádný vliv demografické změny. Je zajímavé, že respondenti z řad odborových svazů měli častěji pocit, že problémy související s demografickou změnou pravděpodobně ovlivní společnost v průběhu následujících 5 let, zatímco zástupci společností jsou toho názoru, že jejich společnost neočekává, že by pocítila vliv demografické změny po dobu dvou, tří desetiletí. Zatímco řada zemí uvedla, že začala podnikat kroky k omezení účinků demografické změny na jejich podnikání, byly tyto činnosti ve velké míře realizovány bez začlenění odborových svazů. Vzhledem k přidané hodnotě tohoto problému z hlediska zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců pracujících společně na stejném cíli, je tento fakt současně překvapením i zklamáním. Podle zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů je hlavní kategorií pozic, které budou podle respondentů nejvíce zasaženy demografickou změnou na pracovišti, oblast týkající se inženýrství a IT.

Účinky klimatických změn

Z výzkumů vyplývá, že v oblasti klimatických změn bude pro společnosti působící v energetických sektorech hlavním hybatelem regulace¹⁵. Nedávná zpráva GHK¹⁶ uvádí, že v sedmi zkoumaných sektorech, včetně energetického sektoru, došlo k závěru, že vliv klimatických změn „bude pravděpodobně souviset s odborností, nikoli se skutečnou úrovní zaměstnanosti“. Tato zpráva také došla k závěru, že je zde obecná potřeba zvyšovat odbornost v souvislosti s klimatickou změnou a že je tu potřeba nových školicích programů, zejména technických školicích programů, pro to, aby si společnosti udržely svou konkurenceschopnost. Další bod uvedený v této zprávě se týká potřeby zaměstnavatelů začít včas jednat s pracovními silami se záměrem „zvýšit jejich povědomí a vytvořit kapacitu zaměstnanců během získávání znalostí a školení“. Společnost působící na tyto problémy samostatně bude mít z dlouhodobého hlediska menší pravděpodobnost přežití, než společnost spolupracující se svým zásobovacím řetězcem a svými zaměstnanci. Je zajímavé, že ze všech společností zkoumaných ve zprávě GHK pouze společnosti působící v energetickém sektoru nezavedly pro své zaměstnance žádné výukové programy zaměřené na životní prostředí, které by zvyšovaly povědomí o změnách životního prostředí a klimatu.

Nárys pro povolání v plynárenském sektoru

¹⁴ “Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15”, European foundation for the improvement of living and working conditions (2006)

¹⁵ Impact of climate change on European employment and skills short to medium term”, GHK, (2008)

¹⁶ “Impact of climate change on European employment and skills short to medium term”, GHK, (2008)



Z údajů v této kapitole je možné udělat nárys pravděpodobnosti nárůstu a poklesu počtu klíčových povolání v plynárenském sektoru, což je uvedeno níže.

Průzkum a související obory

Potřeba zajistit bezpečnost zásobování spolu s nárůstem sektoru bude znamenat, že průzkum bude nadále hrát důležitou roli a pracovníci zaměstnaní na pozicích souvisejících s těmito činnostmi budou nadále vyžadováni a najímáni i po odchodu do důchodu.

Distribuční pracovníci

Na základě důkazů jsou tyto pracovníci nepříznivě ovlivňováni liberalizací v energetických sektorech.

Zákaznické služby

Tato povolání nebudou pravděpodobně růst v zemích, kde již mají liberalizovaný plynárenský sektor kvůli sníženým možnostem růstu. Naopak, jak ukazuje trh Velké Británie, pokud poskytovatelé energií na zralém liberalizovaném trhu „překrývají“ své činnosti (viz strana 52), může dojít ke snížení počtu těchto povolání, protože elektrárenské a plynárenské společnosti budou využívat spojených základů pro zákaznické služby.

Inženýři

Díky pravděpodobnému růstu elektrárenského podsektoru se bude v následujících letech zvyšovat počet potřebných inženýrů. Protože se však podle Cedefop (viz strana 41) má paušálně snižovat poptávka po technických a řemeslných pracovnících, měli by zaměstnavatelé v plynárenském sektoru být schopni poskytnout potřebný počet inženýrů z existujících evropských záloh pracovních sil.

Provozní operátoři

Pokud se dle očekávání rozroste velikost podsektoru elektráren a poptávka po těchto pracovnících v celé Evropě se sníží, měly by být plynárenské společnosti schopné adekvátně naplnit své požadavky díky stávajícím pracovníkům. Na základě důkazů bude požadováno velké množství operátorů zpracovatelských závodů v nových členských zemích, ale o něco menší v EU15.

Odečitatelé plynoměru

Tito pracovníci budou s největší pravděpodobností zasaženi současnými změnami v nové technologii, která společnostem umožňuje vzdálený přístup k uloženým údajům v prostorách domácích i komerčních odběratelů. Existují však příležitosti pro sociální partnery, aby se společně zaměřili na vznikající role související s úsporami energií, které by tato skupina pracovníků mohla naplnit.

Dva scénáře pro budoucnost evropského plynárenského sektoru

A – Zaměstnanost bude pokračovat v současné míře.

V tomto scénáři selžou sociální partneři při kolektivním a strategickém jednání a namísto toho se spolehnou na účelné změny na místní úrovni. V průběhu let do roku 2020 se budou zaměstnavatelé potýkat s většími problémy při nábore správných pracovníků se správnými



znalostmi. Zaměstnavatelé v plynárenském sektoru, podobně jako ti v ostatních energetických sektorech, se budou potýkat s významnými prolukami ve znalostech a jejich nedostatku, což bude mít za následek pokles produktivity právě v době, kdy bude docházet k liberalizaci plynárenských trhů. To bude mít řadu negativních vlivů na existující společnosti:

- Konkurence ostatních společností tradičně mimo plynárenský sektor
- Mohou trpět vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v důsledku menší produktivity, protože se zaměstnavatelé budou snažit kompenzovat tento trend udržováním nízkých platů
- Důchodové fondy budou pod tlakem, protože čím dál více zaměstnanců odejde do důchodu předčasně, čímž budou plynárenské společnosti nuceny přehodnotit důchodové provize
- Offshoring a outsourcing způsobí napětí mezi zaměstnanci, protože jiný zaměstnavatelé se pokusí zavést jiné systémy výplat založené na vlastních firemních předpisech
- Odběratelé plynu se budou setkávat se špatnými službami a přejdou na jiný způsob dodávek energie, čímž výrazně přispějí ke zhoršení klimatických změn nebo posílí zaměstnanost v oblasti obnovitelných zdrojů, čímž ještě více oslabí zaměstnanecké nasazení v rámci plynárenského sektoru

Sociální partneři budou v následujícím desetiletí místně konstruktivně pracovat na zavedení opatření k odlehčení tlaků způsobených odchodem do důchodu těch zaměstnanců, kteří tak mají v následujících deseti letech učinit. Budou zaváděny programy na přenos znalostí a starší pracovní síly budou předávat zkušenosti a vědomosti novým, mladším pracovním silám. To může samozřejmě probíhat pouze za předpokladu, že si plynárenské společnosti najmou a udrží mladší pracovníky. Aby bylo možné si tyto mladší skupiny udržet, musejí potenciální zájemci plynárenský sektor vnímat jako moderní a atraktivní sektor pro práci a musejí zde být zavedeny příležitosti k celoživotnímu vzdělávání založené na ochotě zaměstnanců a také na základě potřeb podnikání. Vzhledem k současné míře vzdělávání v rámci sektoru a dosavadnímu záznamu o národních strategiích celoživotního vzdělávání nemusí progresivní změna postačit k tomu, aby sektor překonal výzvy, kterým bude čelit.

B – Radikální změna

Společnosti a odborové svazy začnou partnersky spolupracovat a vezmou v potaz všechny problémy uvedené v této studii, a to velmi rychle. Tyto změny se musejí týkat problémů vyvolaných působením klimatických změn a využívání energie na odbornost a povolání, nízkou mírou účasti pracujících žen, nízkou mírou účasti málo vyškolených pracovníků na příležitostech pro školení a celoživotní vzdělávání, zajištění příležitostí pro starší pracovníky, pokud se rozhodnou zůstat v práci déle a obecně vytvořit z kariéry v plynárenském sektoru lákavou kariérní příležitost. Tato varianta bude vyžadovat rychlý nárůst aktivity a pravděpodobně není dlouhodobě udržitelná. Příchod roku 2020 bude mít velmi malý vliv na produktivitu, výkon a zaměstnanost v rámci sektoru a nadále upevní zájem dospělých vybrat si kariéru v oblasti plynárenského sektoru. To bude znamenat, že ostatní sektory zaměstnávající pracovníky se schopnostmi podobnými těm v plynárenském sektoru nebudou schopné najímat pracovníky, protože nebudou schopné konkurovat plynu jako zdroji energie.



Od roku 2020 bude plynárenský sektor nadále měnit svou zaměstnavatelskou praxi a dobrý sociální dialog zajistí soulad pracovních sil.

První scénář je extrémní povahy, avšak je reálný, pokud nebudou v plynárenském sektoru učiněny žádné kroky v boji proti problémům popsáným v této studii. Je samozřejmě možné, že budou reagovat jiné sektory a vlády mohou zavést povinná opatření zajišťující, že zaměstnavatelé budou včas reagovat a odvrátí tak skutečný nedostatek pracovních sil v následujících desetiletích. Sociální partneři v plynárenském sektoru však nemohou tento scénář riskovat a musejí vzít situaci do vlastních rukou. Druhý scénář je sice spíše ambiciózní, ale nabízí plynárenskému sektoru nějakou naději do budoucna. Poskytne zaměstnavatelům náskok před jejich konkurenty a zajistí jejich přežití, a to nejen jako vůdce energetického sektoru, ale také obecně jako žádaného zaměstnavatele.

Evropský plynárenský sektor prošel více či méně změnami v důsledku liberalizačních opatření zavedených členskými státy EU. Evropská unie má sice jen velmi malé množství světových zásob plynu, ale díky relativně vysoké poptávce je používání plynu v Evropské unii relativně vysoké. Poptávka po plynu se v EU v budoucnosti zvýší navzdory zvýšení poptávky po obnovitelných zdrojích, a to díky tomu, že vzroste obecná poptávka po energii. V důsledku toho bude Evropa muset nadále importovat plyn z Alžírsko a Ruska, což vyvolá závažný problém zabezpečení dodávek. Přestože se Evropská unie snaží plně liberalizovat své plynárenské trhy, panuje zde napříč zeměmi EU nekonzistentnost mezi mnoha zcela liberalizovanými trhy a některými neliberalizovanými. Sociální dialog v rámci evropského plynárenského sektoru se od roku 2007 formalizoval a svazy a zaměstnavatelé výrazně přispěli k rozvoji předpisů v rámci Komise.

Jestliže mají sociální partneři zajistit přežití sektoru, musejí se zabývat řadou problémů specifických pro evropský plynárenský trh, k nimž patří řešení stárnoucích pracovních sil, zvýšení počtu žen v sektoru, řešení budoucí (ne-li současné) proluky v předání schopností, řešení problémů souvisejících s programem životního prostředí a nabídka podpory zaměstnanců při vzdělávání v průběhu jejich pracovních životů. Tato studie a doprovodná sada nástrojů je součástí tohoto procesu. Následující kapitola si klade za cíl vyznačit možné změny v sektoru v průběhu příštích dvaceti let v souvislosti se strukturou průmyslu, s odborností a demografií.

Závěry

Stejně jako všechny ostatní části evropské ekonomiky zažívá plynárenský průmysl technologické změny a bude tomu tak i nadále. Síla tohoto sektoru tkví v tom, že sociální partneři mají zájem na odvrácení hrozeb způsobených demografickými změnami a to je zásadní vzhledem k nutnosti změny, ale také díky požadavku zaměstnavatelské podpory této změny, zejména v oblasti kontroverzních problémů, jako změna důchodové praxe a dalších tradičních metod.

Mnoho negativních vlivů stárnoucí populace spojených s nastíněnými změnami v poptávce po pracovních a jejich odbornosti není sice možné odvrátit, ale naštěstí pro tento sektor je možné je zmírnit a v některých případech vyřešit. To však znamená kompletní přehodnocení pracovního života v rámci evropského plynárenského sektoru a ustanovení dlouhodobého a



celistvého programu aktivity a spolupráce. Vzhledem k různým fázím liberalizace a následným odlišnostem v činnosti, potřebách a požadavcích sektoru je nejobtížnějším procesem koordinace, monitorování a vyhodnocení činností sociálních partnerů na všech úrovních.

Zde jsou tři fáze, ve kterých budou probíhat účinky pro jednotlivce a zaměstnavatele stárnoucí populace v rámci sektoru:

A 2004 až 2012

V tomto probíhající období budou zaměstnavatelé snadno zaplňovat proluky a nedostatky ve znalostech v následujících letech. V této fázi musejí zaměstnavatelé v plynárenském sektoru začít mapovat své budoucí požadavky a vytvářet strategické plány zajišťující jejich přežití ve dvou nadcházejících obdobích. Toto období má být zaměřeno na zajištění fungujících vzdělávacích opatření a ustanovení zaměstnavatelské praxe odolné vůči následujícím fázím.

B 2013 až 2019

V tomto období začnou společnosti pociťovat zúžení trhu práce a bude pro ně obtížné najít správné odborníky pro své podniky. Jestliže zaměstnavatelé v této fázi nebudou schopni položit základy interních strategických vzdělávacích programů a nových forem zaměstnavatelské praxe uváděných v této zprávě, začnou jejich podniky pociťovat ekonomické tlaky v důsledku odchodu starších pracovníků do důchodu a nedostatku pracovníků, kteří by je mohli nahradit.

C 2020 a později

V této fázi bude efekt stárnutí v Evropě nejsilnější a v tomto období navzdory vylepšení míry účasti poklesne počet osob v produktivním věku. Zaměstnavatelé mezi sebou budou doslova soupeřit při najímání lidí se správnými schopnostmi. Od roku 2020 budou zaměstnavatelé, kteří neučinili žádné kroky k vyřešení důsledků stárnutí, doslova bojovat o své vlastní přežití.