



## DEMOGRÁFIAI VÁLTOZÁS, ÉLETKOR-KEZELÉS ÉS KOMPETENCIÁK AZ EURÓPAI GÁZRA VÁRÓ KIHÍVÁSOK FÉNYÉBEN

### -A TANULMÁNY ÖSSZEFOGLALÁSA-

#### Bevezetés

Az európai polgárok átlagéletkora növekszik, ami azt jelenti, hogy a jövőben kevesebb munkaképes korú ember lesz, aki eltartsa a növekvő számú nyugdíjast. Ennek közvetlen hatása az európai munkaerő piacra – az idős munkavállalók nyugdíjba vonulásával – a munkaerő-hiányban jelenik majd meg; az, hogy nem lesznek akik betölthetnék az állásokat, lelassítja a növekedést és a régió versenyképességét. A tanulmány arra tesz kísérletet, hogy meghatározza, a demográfiai változásnak milyen hatásai lehetnek az európai gázszektorra – a jövőbeni munkaerő-méret, profil és kompetenciák tekintetében; és hogy ajánlásokat tegyen szociális partnereinek arra, hogyan csökkenthetnék ennek káros hatásait.

A szociális partnerek, az európai gázszektoron belül, támogatják az Európai Bizottság munkáját azzal, hogy rendszeresen rendeznek társadalmi párbeszédet a hivatalos Társadalmi Párbeszéd Bizottságuk révén. 2008-ban írták alá első közös nyilatkozatukat az ECOTEC által készített tanulmányról, mely az elektromos- és gázpiac megnyitásának a munkavállalásra gyakorolt hatásait vizsgálta az EU 25 tagállamán belül. Emellett, a szociális partnerek megegyezésre jutottak a szektoron belül tapasztalható erőszakot illetően. Ezen tanulmány – amely a demográfiai változásra koncentrálna – a két fél legutóbbi közös vállalkozása. Európa előregedő munkaerejének a szakmai készségekre és kompetenciákra gyakorolt – konkrétan az európai gázszektoron belül tapasztalható – hatásával foglalkozik. Bár lehetetlen megjósolni a jövőt, és pontosan felmérni mennyi dolgozó helyettesítheti a nyugdíjba vonulókat, illetve azt, hogy hogyan változnak egyes szektorok, hányan maradnak alkalmazásban, a toborzást vagy éppen az iparban történő változások miatti elbocsájtást, vagy a populációk és öregedés jövőjét – mindazonáltal nagyon jó ötlet a változások elé menve párbeszédet kezdeményezni, biztosítva ezzel, hogy a gáz szektorban dolgozó szociális partnerek pozitív szerepet tölthetnek be a szektor fejlesztésének támogatásában, biztosítva annak hosszútávú túlélését. Nyilvánvalóan minél felkészültebbek a szociális partnerek annál zökkenőmentesebb lesz az átmenet – a kétségkívül gyorsan változó, és néha kiszámíthatatlan elkövetkező két évtizedben.

A korprofil figyelemmel követése, és a jelentkező hiányosságok kezelése egy adott szektorban, fontos ahhoz, hogy folyamatosan biztosított legyen egyfajta lendület, mellyel a fiatalabbak új készségekre tesznek szert felívelő karrierjük során, és a tudás átadása között a korszakok másik végén. Ez biztosítja majd azt, hogy a szektorba folyamatosan áramlanak a megfelelően képzett szakemberek, akik később átadják tudásukat a szektorba újonnan belépő újoncoknak, befejezve ezzel a kört. Természetesen az embereknek tudomásuk van arról, hogy munkájuk idővel változhat, és hogy csak ritkán szól egy életre. Mindamelllett az a vállalat, amelyik foglalkoztatásuk teljes ideje alatt fejleszti munkavállalóit, korukra és a szervezetben elfoglalt pozíciójukra való tekintet nélkül, jobb eséllyel felel meg a változó fogyasztói elvárásoknak, azáltal hogy rendelkezik a szükséges képességekkel és rugalmassággal, ami lehetővé teszi számára, hogy üzleti tevékenységét ennek megfelelően átalakítsa.



Az öregedő népesség fontos problémákat vet fel, amiket alaposan meg kell fontolnia a szociális partnereknek. Az például, hogy kevesebb fiatal lép be a munkaerőpiacra, nagyobb versenyt fog jelenteni a jövőben a vállalatok között azért, hogy fiatalabb dolgozókat toborozhassanak, és – különösképp ha ezután nem tudják megtartani őket – , a toborzás és betanítás költsége emelkedni fog. Eközben – ahogy az idősebb és tapasztaltabb dolgozók nyugdíjba mennek – szakmai készségek vesznek el, és ezen „elveszett tudás-költség” szintén csökkentheti a vállalati és ipari versenyképességet.

### **Európa öregedő népessége**

A jobb egészségügyi ellátásnak, az alacsonyabb halandósági és termékenységi mutatóknak köszönhetően az európai polgár átlagéletkora növekszik. Az Európai Bizottság előrejelzése szerint 2020-ra a foglalkoztatottsági ráta az EU 27 tagországán belül csökkenni kezd, mivel Európa munkaerőhiánytól fog szenvedni, ami alacsonyabb gazdasági növekedést és prosperálást fog eredményezni – miközben a nemzeti kormányok azon igyekeznek, hogy a nyugdíjasok ápolásának költségeit előteremtsék, az alacsonyabb számú dolgozó népesség és az ezáltal kevesebb befolyt adó ezt nagyban megnehezíti. Az öregedő európai népesség ügye már jelenleg is komoly problémát jelent, éppen ezért különös figyelmet kap az Európai Bizottság, a nemzeti kormányok, munkáltatók és szakszervezetek részéről. Az említett jelenség két tényező eredménye: a kor-specifikus halandóság csökkenése (hosszabb élet) és a termékenységi ráták csökkenése (kevesebb születés). Habár a teljes népesség száma nagyjából stabil marad<sup>1</sup>, az elkövetkező 40 évben, az EU állampolgár átlagéletkora 10 évvel fog emelkedni – 38-ról 48-ra<sup>2</sup>. Azok aránya, akik 60 évnél tovább élnek két millióval növekszik évente, és az előrejelzések szerint tovább fog nőni a következő 25 évben. Az elkövetkező évtizedekben, a népesség öregedésének köszönhetően, a nyugdíjasok száma jelentősen emelkedni fog a munkavállaló korú népesség számához viszonyítva – 4-ről 3-ra csökkentve a nyugdíjasokra eső munkavállaló korú emberek számát. Ezzel azt kockáztatjuk meg, hogy olyan helyzet állhat elő, hogy nem lesz megfelelő számú gazdaságilag aktív felnőtt ahhoz, hogy fenntartható legyen a jelenlegi foglalkoztatottsági ráta és gazdasági növekedés, nem beszélve azon nehézségekről, amellyel az európai államok, a nyugdíjjal és az egészségügyi ellátás vonatkozásában kénytelenek szembe nézni.

Az *időskori függőségi hányad*<sup>3</sup> egyike azon fő mutatóknak, amellyel a népesség öregedésének kiterjedését mérjük. A 65 év felettieket százalékos arányát mutatja meg a 15-64 év közötti népességen belül – amint azt számos ország adatain láthatjuk az alábbi 1. számú grafikonon<sup>4</sup>. Az oszlopok azt jelzik, hogy a következő 40 évben hány felnőtt lesz 64 éves vagy idősebb Olaszországban, Japánban, Németországban, az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban. 2050-re például Olaszországban a grafikon szerint a 65 év feletti felnőttek száma majdnem eléri a munkaképes korú felnőttek számának 70 százalékát.

---

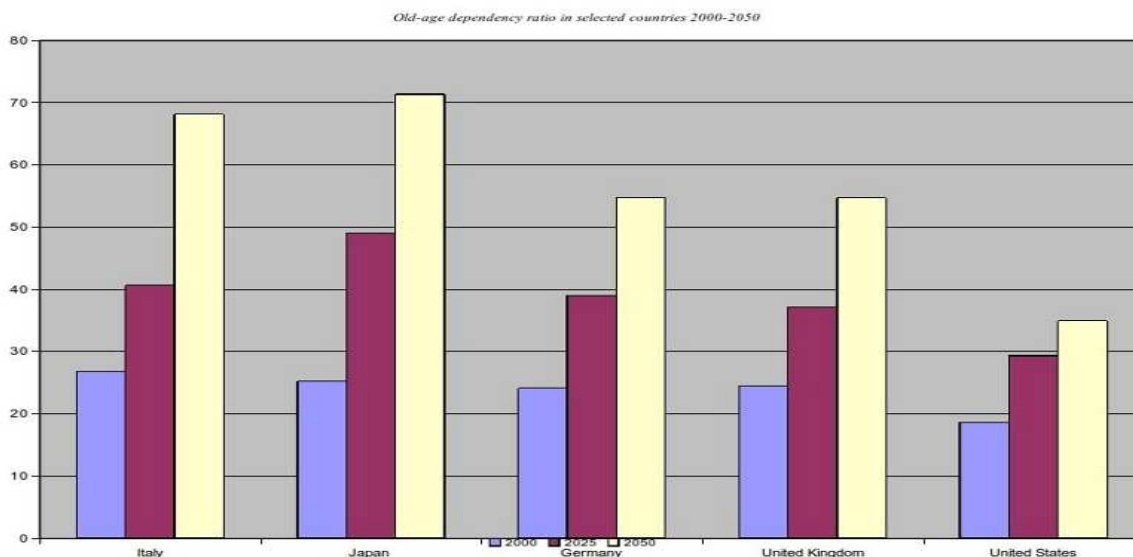
<sup>1</sup> Európai Bizottság, „Európa demográfiai jövője: tények és adatok” (2007)

<sup>2</sup> Münz, R. „Népességváltozás és következményei” (2007)

<sup>3</sup> Például abban az országban, ahol az *időskori függőségi hányad* 100 százalék, ott annyi 65 év feletti felnőtt lesz, ahány munkaképes korú.

<sup>4</sup> Az Egyesült Királyság kormánya „Az öregedő társadalom gazdasági aspektusai” (2003)





Az előregedő népeiségekre jellemzően a jövőben kevesebb fiatal dolgozó lép majd be az európai munkaerő piacra és ez végső soron gátat szab a foglalkoztatottság növekedésének. Az Európai Bizottság előrejelzése szerint 2019-ig<sup>5</sup> a teljes foglalkoztatottság – a növekvő munkaerő részvételnek köszönhetően – nőni fog, és 2020-ra eléri a lisszaboni 70 százalékos célt. Ez az eredményt az idősebb munkavállalók számának és a nők munkaerőpiacon való részvételének együttes növelésével érhető el. Habár 2019-től kezdődően Európa zsugorodó munkaereje csökkenteni fogja az általános foglalkoztatottságot – leszállítva az átlagos GDP növekedést a 2007-es 2.4 százalékos átlagról 1.2 százalékra a 2031-2050-re eső periódusban. Európa előregedő népeisége hatással van munkaerőpiacára. Amennyiben feltételezzünk, hogy a jelentésben eddig közölt adatok nem változnak – a jövőben nem lesz elegendő számú felnőtt, ahhoz, hogy a foglalkoztatottság növekedése fenntartható legyen; munkaerőhiány fog kialakulni. Egyfajta módja annak, hogy biztosítsuk a megfelelő számú munkaerőt, ha növeljük a lakosság részvételi arányát. A nemzeti kormányok által folytatott aktuális politika a felnőtt – ezen belül is az idősebb – munkavállalók általános részvételi arányának növelését célozza meg. Jelenleg csupán a 60 éves férfiak 50 illetve a nők 40 százaléka van jelen a munkaerőpiacon<sup>6</sup>. Amennyiben ezek az adatok változatlanok maradnak, nem lesz kielégítő számú munkavállaló a munkahelyek betöltésére – aminek eredményeképpen csökken a gazdasági növekedés, és szakemberhiány lép fel. A foglalkoztatottsági ráták és a szakemberek számának növelése létfontosságú lesz, amikor az európai népeiségszám stagnál – és a produktivitás és a munkaerőpiacon való részvétel a legfontosabb hajtóereje lesznek a jövőbeli gazdasági növekedésnek<sup>7</sup>. A felnőtt lakosság részvételi arányának növelése már egy ideje az Európai Bizottság célkitűzései között szerepel, valamint a lisszaboni céloknak is

<sup>5</sup> „Új készségek újfajta munkákhoz – a munkaerőpiac és a szakmai készségek szükségleteinek előrelátása és párosítása”, EK Személyzeti Munka dokumentum (2008)

<sup>6</sup> „A szociális igényeknek való megfelelésről egy előregedő társadalomban” Európai Bizottság (2008)

<sup>7</sup> Európai Bizottság: „A nagyobb produktivitás növelése – több és jobb munkát a munkaerőpiac szélére szorultak számára is” (2007)



fontos elemét képezi. Az Európai Bizottság előrejelzése az sugallja, hogy a 15-64 éves korcsoport részvételi aránya az EU 25 tagállamán belül növekedni fog – a 2007-es 65,5 százalékról 69 százalékra 2020-ban. E növekedés főleg a nők megnövekedett részvételi arányának tudható be – habár emellett az idősebb munkavállalók megnövekedett részvételi aránya is szerepet játszik a növekedésben<sup>8</sup>. Az Európai Bizottság kulcsfontosságú politikai céljaként szerepel a nők részvételi arányának növelése, ezért – mivel a női munkavállalók már így is alulreprezentáltak az európai gáz szektorban – az ezen csoportból történő toborzás és munkában való megtartás jelentősen hozzájárul majd ahhoz, hogy a szektor sikeresen kezelje a demográfiai változást. A képzésre és oktatásra mint kiemelkedően fontos ügyekre tekint az Európai Bizottság, amelyek javíthatják a munkaerőpiacon való részvételt – és minden európai tagállam azon van hogy lépéseket tegyen hogy fejlessze vagy javítsa az élethosszig tartó tanulásra irányuló stratégiáit az Európai Foglalkoztatási Stratégia keretében. A oktatás színvonala várhatóan emelkedni fog Európa szerte a következő évtizedben ahogy többen használják ki a technológia nyújtotta lehetőségeket, illetve az újfajta munka szervezeteknek és a globalizáció hatásainak köszönhetően. A Cedefop (2008) az alacsony képzettséget kívánó állások csökkenését vetíti előre – melyet a közép- és felsőfokú képzettséget igénylő állások növekedése vált ki.

Minden foglalkozási kategóriában az EU 27 tagállamában nagyobb számú felső- és középfokú képesítéssel rendelkezőre lesz szükség – és bár ez kifejezetten a szakképesítést igénylő állásokra igaz, az úgynevezett alacsony foglalkozásokra szintén vonatkozik. Mivel e munkavállalók közül sokan már jelen vannak a munkaerőpiacon, ez az elé a kihívás elé állítja a munkáltatókat, hogy több képzési lehetőséget kínáljanak dolgozóiknak – különösen azoknak akik eme alacsony képesítést igénylő foglalkozásokban dolgoznak. Bár a legnagyobb kihívást az fogja jelenteni, hogy hogyan keltik majd fel a munkaadók dolgozóik érdeklődését és bennük az igényt a képzések iránt. Habár a munkaerőpiacon való részvételük kis mértékben csakugyan növekedett az elmúlt években, e növekedés nem elegendő ahhoz, hogy megoldja az Európa öregedő népességével kapcsolatos problémákat<sup>9</sup>. Mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak újra kell gondolniuk a munkáról kialakult szemléletüket, amikor ezen alapvető problémákra keresnek válaszokat – hogy azután elkezdhesék átfórmálni és újratervezni azt az életpályát, amely a nappali tagozatos oktatás befejezésétől a nyugdíjazásig terjed. A megkívánt változtatások alapvetőek – és tényleges magatartás- és viselkedésbeli változásokat foglalnak magukba. Az Európai Bizottságnak készült jelentés szerint: “elengedhetetlen, hogy újfajta munkaidő-minták jelenjenek meg hiszen a gazdaság innovációs képességét alapvetően egy öregedő munkaerő fogja fenntartani”<sup>10</sup>.

Annak érdekében, hogy a gázvállalatok versenyképesek és produktívak maradjanak, muszáj megvizsgálni a munkaerő formáját és összetételét. A vállalat minden részét meg kell vizsgálni és néhány radikális – vitát gerjesztő – változtatásra lesz szükség. Példaként említhetnénk a korai nyugdíjba vonulást, mint hagyományosan alkalmazott megoldást az átrendeződés idején, amelyet újra meg kell vizsgálnunk – csakúgy, mint annak a problémáját, amit a kevesebb számú fiatalabb felnőtt munkaerőpiacra lépése, valamint a férfiak és nők között tapasztalható

---

<sup>8</sup> „Új készségek újfajta munkákhoz – a munkaerőpiac és a szakmai készségek szükségleteinek előrelátása és párosítása”, EK Személyzeti Munka dokumentum (2008)

<sup>9</sup> „Foglalkoztatás Európában 2004 : új irányok és kilátások”, Európai Bizottság (2004)

<sup>10</sup> „Reformok egy öregedő társadalomban”, OECD (2000)



munkaerőpiacon való részvételi arányokban megmutatkozó különbségek jelentenek. Ez utóbbival kapcsolatos javaslatokat már elfogadta az Európai Bizottság, és részei a Lisszaboni stratégiának.

### **A gázszektor**

Amint azt az ECOTEC által készített kutatás<sup>11</sup> kimutatta, számos nagyon lényeges tendenciát figyelembe kell vennünk, amikor megvizsgáljuk az európai energia szektort:

- A gázipar munkaereje előregedőben van
- A nők jelentősen alulreprezentáltak, kevesebb mint 20 százalékban vannak jelen a munkaerőpiacon
- A szektor szakmai profilját a középfokú és technikus képzettségűek és a középvezetés jellemzi
- A szektoron belül jellemző a hagyományos „életre szóló munkahely” elvárás

A felsorolt jellemzők alapjaiban határozzák meg a szektort és annak a munkaerő, a fejlesztés, a tervezés, a nyugdíj és a szervezeti működés területén gyakorolt politikáját. Például a munkaerőpiac korprofilja lehetőséget adott a munkáltatóknak, hogy a szakszervezetek támogatásával a korai nyugdíjazással önkéntes felmondást ajánljanak munkavállalóiknak. Ezen felül az ECOTEC jelentés rávilágított arra, hogy a legtöbb munkahely az alap és szakképzett technikus képzettségű területen szűnt meg és ez problémákat vetett fel a szakmai képességek átvitelével kapcsolatban azok számára, akik elhagyták a pályát.

A gázszektor adatait nem könnyű különválasztani az elektromosság, gáz és víz kombinált adataitól. Habár az ECOTEC becslése szerint<sup>12</sup>, több mint 250 000 munkahely szűnt meg az elektromos- és gázszektorban az 1990-1998-ig tartó periódusban. Azok a tagállamok, melyek a leginkább magukévá tették a liberalizációt mutatják a legnagyobb mértékű munkahely veszteséget – például ilyen az Egyesült Királyság és Németország. Ezzel ellentétben, azon országokban, ahol kevésbé liberálisan közelítették meg a dereguláció kérdését – mint például Franciaország – kevesebb munkahely szűnt meg.

### **Az európai gázszektor jövője**

A múltbeli tendenciák már megmutatták, hogy a gázszektoron belüli műveletek nagyobb eséllyel kevesebb ember munkáját igénylik, ahogy a technológia kevesebb intenzitást igénylő munkamódszereket kínál arra, hogy ugyanazt – ha nem magasabb – szintű produktivitást érjenek el vele a termelésben. Bár az energiatermelésben történő fejlesztések eredményeként új feladatkörök bevezetése és munkaszervezésbeli változások történnek. A jelenlegi irányzat szerint a lakossági és kereskedelmi fogyasztók kevesebb energiát használnak, ami szintén hatással lesz a szektorra, ahogy a már említett demográfiai problémák is. Tisztában vagyunk vele, hogy az európai gázszektorban – más szektorokhoz hasonlóan – jelentősen megnőtt azon munkavállalók száma, akiknek közép és felsőfokú végzettséget ír elő – és ez folytatódni fog. Az Európai Bizottság és számos nemzeti kormány már jelenleg is az oktatásban való részvétel növelésén dolgoznak – a gimnázium befejezését követő illetve a felsőfokú oktatásban való nagyobb részvétel mellett az egyének felé megfogalmazott elvárás az

---

<sup>11</sup> „Az elektromos- és gázszektor liberalizációjának hatása a foglalkoztatásra”, ECOTEC (2000)

<sup>12</sup> ECOTEC, „Az elektromos- és gázszektor liberalizációjának hatása a foglalkoztatásra”, (2001)



élethosszig tartó tanulás a munkával töltött évek során. Amennyiben feltételezzük, hogy az említett elvárások érvényben maradnak, nagy esély van arra, hogy ez a folyamat folytatódni fog. Az európai kormányok és az Európai Bizottságon belüli érdeklődés miatt az energiatakarékosság és az épületszigetelés iránt, előre látható, hogy – a teljes energiapiaci részesedésének általános növekedése ellenére (amint azt már a 36. oldalon láthattuk); melyet részben a köszönhető „környezetbarát” hírének köszönhet – a gázszektor a lakossági és kereskedelmi fogyasztók körében csökkenni fog a fogyasztás a következő évtizedek során. Ezt a tendenciát megerősítik a Eurogas megállapításai, amelyek azt sugallják, hogy a gázhasználat növekedése valószínűleg az ipari- és áram-előállító alszektorokból származik majd és kisebb mértékben a gáziparból.

Azon foglalkozások melyek nélkülözhetetlenek az energia-előállításához nagyobb számú dolgozót igényelnek az elkövetkező években. Ezért a jövőben növekedni fog a mérnökök és más erőművekhez kötődő foglalkozások iránti igény. Emellett, (ismét a Eurogas adatok alapján) a gázszektor által megkívánt befektetések száma az elkövetkezendő években 210 billió euró lesz – és a gázszolgáltatás minden területét érinti: a kutatást és fejlesztést, átviteli rendszereket (amikbe a Folyósított Természetes Gázinfrastruktúra is beletartozik), valamint a tárolást. Annak az esélye, hogy a gázvállalatok növelik piaci részesedésüket alacsony azokban az országokban ahol már most is magas a gázhasználat, és valamikor a jövőben a piaci részesedés korlátokba fog ütközni más országokban, ahol a gázhasználat jelenleg növekedést mutat. Ez a jövőben korlátozza majd a szektor növekedését. Ami nem jelenti azt, hogy azokban az országokban, ahol alacsony a piaci részesedés kisebb lesz a nyomás arra, hogy ésszerűsítsék a foglalkoztatást az elkövetkező években, ahogy a piac növekedésével együtt a foglalkoztatás is nőni fog.

Talán érdemes megemlíteni ezen a ponton a liberalizáció általános hatásait az energia szektor munkaeréjére. Rendelkezésre állnak olyan adatok, melyek azt igazolják, hogy bizonyos munkavállalóknak a múltban a liberalizáció rossz hírt jelentett. Azon dolgozók, akiket a legnagyobb valószínűséggel hátrányosan érint az energia szektor liberalizációja általában idősebb, alacsony végzettségű férfiak, akik a disztribúciós szektorban dolgoznak<sup>13</sup>. Ezt a tényt szem előtt tartva a munkáltatóknak fontolóra kell venniük a liberalizáció jövőbeni hatásait a munkavállalók ezen csoportjára.

Az ECOTEC tanulmányban szereplő adatok felhívják a figyelmet az EGV szektoron belül 2000 és 2006 között bekövetkezett foglalkozásbeli változásokra. Rámutatnak, hogy számos EGV foglalkozáskörben emelkedett a foglalkoztatottak száma – ugyanakkor csökkenést mutat más vizsgált foglalkozások esetén. A jövőben – ha a jelenlegi tendenciák folytatódnak – az alábbi táblázat tanulsága szerint az európai energia szektor egészét tekintve:

- Több mérnökre lesz szükség mindenhol az EU tagállamaiban
- Kis mértékű növekedéssel és súlyos csökkenéssel kell számolni más szakmák esetén az EU régi és új tagállamaiban egyaránt
- Kevesebb irodai ügyintézőre és titkárra lesz szükség az EU-n belül
- Az EU régi tagállamaiban kevésbé lesz szükség elektroműszeresekre – viszont növekedés várható ugyanezen szakmában az új tagországokban

---

<sup>13</sup> „Az elektromos piacok megnyitásának következményei a foglalkoztatásra” ECOTEC (2007)



- Feldolgozóüzemi gépkezelők iránt nagyobb a kereslet az újonnan csatlakozott tagországokban – ez némileg kevesebb a régi tagállamokban

### A felmérések elemzése

A tanulmány elkészítése során kérdőíveket osztottunk ki az európai gázszektorban működő szakszervezetek és a munkáltatók részére. A vállalatok által adott válaszok többségének tanulsága szerint munkaerejük legalább 20 illetve 30 százaléka 50 éves vagy ennél idősebb. Ez azt jelenti, hogy a következő évtizedben munkaerejük több mint ötöde nyugdíjba vonul – kockáztatva ezzel a vállalat készség és szaktudás bázisát, és végső soron a hosszabb távú jövőjét. Valójában a vizsgált gázvállalatok csaknem 70 százaléka állította, hogy munkaerejének legalább 30 százaléka 50 éves vagy idősebb. Ami még ennél is aggasztóbb, az az a tény, mi szerint számos vállalat elmulasztott bármilyen intézkedést foganatosítani az említett probléma megoldása érdekében – és sokan közülük még csak megbeszéléseket sem folytattak az érintett szakszervezetekkel, amint azt az alábbi táblázat is mutatja.

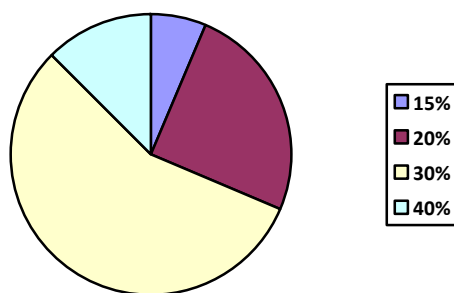
*A Munkáltatók és Szakszervezetek különböző témákkal kapcsolatos válaszai*

Munkaerő > 50 éves		Érintett szakma*		Megtett lépések	
<b>20 %-ig</b>	27%	Műszaki	80%	Semmilyen	20%
<b>21-től 30 %-ig</b>	60%	I.T	30%	Csak megvitatás	54%
<b>31%-tól 40 %-ig</b>	6.5%	Kereskedelmi	30%	Biz.kezdeményezések	13.5 %
<b>&gt; 41 %</b>	6.5%	Adminisztráció	10%	Megegyezések	13.5%

\* Számos válaszoló több mint egy foglalkozást jelölt meg.

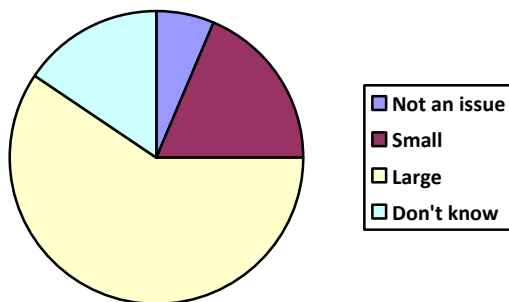
Ezen válaszok megegyeznek korábbi kutatási adatok eredményeivel. A gázszektor munkaerejének jelentős része nyugdíjba vonul a következő évtizedben és nagyobb kereslet lesz a mérnökök iránt. A válaszokból nyilvánvaló, hogy a munkáltatóknak és szakszervezeteknek időt és erőforrást kell áldozniuk arra, hogy kielégítően tanulmányozhassák a szektor előregedő munkaerejének hatásait, és így közösen megfelelő válaszokat adjanak a jelentkező problémákra.

*Munkavállalóinak hány százaléka 50 évesnél idősebb? (Csak a munkáltatók)*



*A probléma nagysága (Munkáltatók és szakszervezetek)*





A válaszadók többsége az demográfiai változás hatásaként megváltozó munkaköri feladatok, és a szakképesítésre vonatkozó jövőbeni elvárások. Amennyiben a felmérések jelzésértékűnek tekinthetők az európai gáziparra általánosságban nézve, akkor rávilágítanak arra, hogy számos gázvállalatban, a munkaerő egy nagy hányada nyugdíjba vonul az elkövetkezendő évtizedben – annak ellenére, hogy a nyugdíjba vonulási életkor emelkedett (lásd 18. oldal). Ennek következményei lesznek az említett vállalatokra és az iparra magára – ezért fontos, hogy ezen munkavállalók távozását ne pusztán munkavállaló-csere, hanem megfelelő utódlás-tervezés előzze meg – hiszen az, hogy az idősebb, tapasztaltabb dolgozók átadják tudásukat a fiatalabbaknak, alapvető fontosságú. Bár az idősebb munkatársak számára a megfelelő környezet biztosítása tudásuk és tapasztalatuk átadásához nem feltétlenül jelenti azt, hogy tovább kell munkaviszonyban maradniuk. Valójában a munkáltatóknak kell előre tervezniük, hogy biztosított legyen elegendő idő a nyugdíjazás előtt ahhoz, hogy a tudás-átadás folyamata lejátszódhasson. A szociális partnerek válaszaiban megjelent egy közös motívum azzal kapcsolatban, amit az elkövetkezendő években szektor fő kihívásainak láttak. A felmérésre válaszolók nagy része – a szakszervezetekből és a vállalatokból egyaránt – hangsúlyt fektetett a fiatalabb munkavállalók toborzására és megtartására valamint az idősebb dolgozók vállalatnál tartására. Azok közül a munkáltatók közül, akik azt állították, hogy értik milyen problémákkal néz szembe a vállalatuk, ha választaniuk kellett a között, hogy a demográfiai változás kis illetve nagy mértékű problémát fog jelenteni a jövőben, többségük azt utóbbi választotta.

#### *A gázszektor jövőbeni kihívásai*

<b>Kihívás</b>	<b>A válaszadók %-a</b>
Az idősebb dolgozók szaktudásának naprakészen tartása	45%
Az idősebb dolgozók munkában tartása	21%
Fiatalabb dolgozók toborzása és munkában tartása	59%
Tudásátadás	83%
Szakmai készségek előrejelzése és felkészülés a jövőre	48%
A demográfiai változás ügyét a kollektív szerződések tárgyává tenni	17%

A fenti táblázatban szereplő adatok azt mutatják, hogy a válaszadók hány százaléka gondolta, hogy bizonyos ügyek kihívást jelentenek az életkor-kezelést tekintve a szektor jövőjére nézve. Az Európai Bizottság célkitűzésének – az idősebb munkavállalók részvételi arányának növelése – ellenére a gázszektor munkáltatói nem tekintették ezt prioritásnak – és csak ötöd részük vélte kihívásnak. Ez fontos kérdéseket vet fel arról, hogy a gázszektor miképpen





kívánja megnövelni ezen munkavállalók részvételi arányát a demográfiai változás elleni küzdelem érdekében.

A válaszadók kevesebb mint negyede tekintette az idősebb munkavállalók munkában tartását fontos kérdésnek, talán azért is, mert a tudásátadásra fókuszálnak – vagyis arra, hogy az idősebb dolgozók átadják tudásukat és tapasztalatukat a fiatalabbaknak. Habár – ahogy azt az Európai Bizottság kutatásai is igazolják – ez 2020-at követően önmagában nem lesz elég ahhoz, hogy megvédje a gázipart és biztosítsa a megfelelő számú szakképzett munkaerő utánpótlását. A legfontosabb kérdés a jövőre nézve – a válaszok alapján – az az, hogy a vállalatok milyen módon valósítják ezt meg. Aggodalomra ad okot az a tény, hogy a válaszadók kevesebb mint 40 százaléka állította azt, hogy bármilyen mentori vagy tudásátadás programot vezetett volna be a vállalatnál. Többségük azt válaszolta, hogy nincsenek ilyen programjaik – annak ellenére, hogy ez jelenti, a szektor egészét tekintve, szociális partnereinek legnagyobb félelmét a szektor jövője szempontjából. A felmérésben résztvevő vállalatokat és szakszervezeteket megkérdezték jelenleg folyó – közös vagy egyoldalú – kezdeményezéseikről, amelyekkel megpróbálják előre jelezni a szaktudásra vonatkozó jövőbeni követelményeket. Érdekes módon, a munkáltatóknak csupán 19 százaléka állította azt, hogy a vállalatuk NEM vezetett be semmilyen intézkedést a jövőbeni készségek és kompetenciák előrejelzésére – viszont a szakszervezetek 64 százaléka adott ilyen választ. Ez azt sugallja, hogy bár a munkaadók közül sokan vezettek be intézkedéseket a jövőbeni készségek és kompetenciák előrejelzésére – ebbe nem vonták be a szakszervezeteket. Annak ellenére, hogy azok milyen fontos szerepet játszanak ezen a területen. A Eurofound által az Európai Bizottság számára készített felmérés<sup>14</sup> kevés bizonyítékát találta annak, hogy kollektív szerződéskötések jöttek volna létre az életkor-kezelés politika területén – és azokat, amelyek létrejöttek, nagy valószínűséggel humán erőforrás osztályok vezették. Habár a vizsgálat utalt arra, hogy a szakszervezetek „döntő fontosságúak lehetnek a személyzet elkötelezettségének biztosítása illetve aláírása szempontjából [és] az intézkedések sikere szemmel láthatólag nagyban függ a szakszervezetek vezető szerepétől ebben az ügyben, a vezetéssel való jó, együttműködésen alapuló kapcsolat meggyőzi a munkaerőt arról, hogy érdemes részt vennie az említett ügyekben.”

A felmérésre válaszolók elsöprő többsége azt állította, hogy véleménye szerint vállalatuk problémákkal néz szembe a demográfia változás következtében, és ezek a problémák a következő évtizedben fognak megjelenni – vagy még hamarabb. Csak két válaszadó gondolta úgy, hogy nem számít semmilyen következményre a demográfiai változás kapcsán. Érdekes módon, a szakszervezetek válaszadói nagyobb eséllyel érezték, hogy a demográfiai változással kapcsolatos problémák nagyobb valószínűséggel lesznek hatással vállalatukra az elkövetkező 5 évben – míg a munkaadók képviselői úgy érezték, vállalatuk nem fogja megérezni a demográfiai változás következményeit még két vagy három évtizedig. Miközben számos ország állította, hogy cselekvésbe kezdett azért, hogy korlátozza a demográfiai változás üzleti tevékenységükre gyakorolt hatását, ezen lépéseket nagyrészt a szakszervezetek bevonása nélkül tették meg. Ez egyszerre adhat okot meglepetésre és csalódottságra – főleg ha a munkáltatók és munkavállalók képviselőinek, a közös cél érdekében végzett együttes munkáját és annak közvetett értékét nézzük. Mind a munkavállalók mind a munkáltatók

---

<sup>14</sup> „Foglalkoztatási kezdeményezések az EU15 tagállamának előregedő munkaereje számára”, Európai alapítvány az élet és munkakörülmények javításáért (2006)



képviselői szerint azon foglalkozáskategóriák, amelyeket a legjobban érint a demográfiai változás a műszaki és információs technológia használatához kapcsolódnak.

### **A klímaváltozás hatásai**

A kutatások eredményei arra utalnak, hogy a klímaváltozást tekintve, az energiaszektorban működő vállalatok fő hajtóereje a szabályozás<sup>15</sup>. A GHK által nem régen elkészített jelentés tanulsága szerint,<sup>16</sup> a hét vizsgált szektorban, beleértve ebbe az energia szektort is – az általánosan levonható következtetés szerint a klímaváltozás hatása: „valószínűleg inkább a szakképzéshez kapcsolódik, mint a foglalkoztatás tényleges számához.” A jelentés azt is megállapította, hogy általában szükség van további ismeretek elsajátítására a klímaváltozást tekintve, és hogy a képzési programok – kifejezetten a technikusi képzések – szükségesek a vállalatoknak ahhoz, hogy versenyképesek maradjanak. A jelentésben megemlített további pontként szerepel a munkáltatók korán bevonják munkaerejüket hogy „felhívják a figyelmüket, és hogy a személyzet teljesítményét növeljék készségek megszerzése és képzés által”. Természetesen az a vállalat amely ezeket a problémákat elszigetelten próbálja megoldani, hosszútávon kevesebb eséllyel marad életben – összehasonlítva azzal, amelyik együttműködik a beszállítóláncával és munkavállalóival. Érdekes, hogy a GHK jelentésben vizsgált összes vállalat közül csak az energiaszektorba tartozók nem vezettek be környezetvédelmi képzési programokat dolgozóik számára, hogy ezzel hívják fel a figyelmet a környezet és klímaváltozásra.

### **A gázszektor foglalkozásaira vonatkozó előrejelzés**

Az ebben a fejezetben szereplő adatokból lehetséges előrejelezni a fő gázszektor foglalkozások számszerű növekedésének és csökkenésének valószínűségét – ez látható az alábbi részben.

#### *Kutatás és ahhoz szorosan kötődő szakmák, szakmai szövetségek*

Az utánpótlás biztosításának szükségessége társítva a szektor növekedésével – mindez azt fogja jelenteni, hogy a kutatás továbbra is létfontosságú szerepet kap, és azon munkavállalókra, akiket ezen tevékenységekhez kötődően foglalkoztatnak szintén nagy szükség lesz a továbbiakban; gondoskodva utánpótlásukról nyugdíjazásuk esetén.

#### *Az elosztásban dolgozó munkavállalók*

A tények azt bizonyítják, hogy ezen munkavállalókat hátrányosan érinti az energiaszektor liberalizációja.

#### *Az ügyfélszolgálatban dolgozók*

Nem valószínű, hogy ezen foglalkozások száma növekedni fog azokban az országokban, ahol már megtörtént a gázszektor liberalizációja. Ellenben, ha – ahogy azt az Egyesült Királyság piaca mutatja – az energiaszolgáltatók a régóta liberalizált piacon belül hajlanak arra, hogy „lefedjék” tevékenységüket (lásd 52. oldal), akkor igenis lehetséges, hogy csökkenni fog ezen foglalkozások száma azokban az országokban, ahol már megtörtént a gázszektor

---

<sup>15</sup> „A klímaváltozás hatása az európai foglalkoztatásra és szakmai készségekre rövid és középtávon”, GHK, (2008)

<sup>16</sup> „A klímaváltozás hatása az európai foglalkoztatásra és szakmai készségekre rövid és középtávon”, GHK, (2008)



liberalizációja a növekedés lehetőségének csökkenése következtében – mivel az elektromos- és gázcégek közös ügyfélszolgálati platformokat használnak.

#### *Mérnökök*

Az erőmű-alszektoron belül valószínűsíthető növekedésnek köszönhetően, a mérnökök iránti kereslet a következő években nőni fog. Mindazonáltal, ahogy a technikai és ipari munkákhoz kapcsolódó foglalkozások száma általánosságban csökkenni fog, a gázszektor munkáltatói elegendő számú mérnököt lesznek képesek foglalkoztatni a rendelkezésre álló európai munkaerőpiacról.

#### *Erőműben dolgozó gépkezelők*

Feltéve, hogy az erőmű-alszektor – az elvárásoknak megfelelően – növekszik, a kereslet ezen dolgozók iránt Európa szerte csökkenni fog. A gázvállalatok a már meglévő munkavállalóikkal is képesek kell hogy legyenek betölteni munkaerő iránti szükségleteiket. A tények azt mutatják, hogy a feldolgozóüzemi gépkezelők iránt nagyobb lesz a kereslet az újonnan csatlakozott tagországokban, és némileg kevesebb a régi tagállamokban.

#### *Díjbeszedők*

Ezen munkavállalókat a legnagyobb valószínűség szerint a napjainkban lezajló, új technológiákat érintő változások érintik a leginkább, amelyek lehetővé teszik a vállalatoknak, hogy távolról jussanak hozzá a fogyasztók lakossági vagy kereskedelmi épületekben tárolt adataihoz. Mindamelllett adott a lehetőség arra, hogy a szociális partnerek együtt dolgozzanak annak érdekében, hogy megvizsgálják azokat az energiatakarékossághoz kötődő, feltörekvőben lévő munkaköröket, amelyeket a munkavállalók ezen csoportja estlegesen betölthetne.

### **Két lehetséges forgatókönyv az európai gázszektor jövőjéről**

#### **A – A foglalkoztatási gyakorlatok a jelenlegi ütemben folytatódnak**

E forgatókönyv szerint a szociális partnerek elmulasztják annak a lehetőségét, hogy közösen, vagy egy stratégiát követve cselekedjenek – és inkább a helyi szintű ad hoc változásra támaszkodnak. A 2020-as év közeledtével, a munkaadók fokozódó nehézségekkel néznek szembe a megfelelő szaktudással rendelkező munkavállalók toborzása terén. A gázszektor munkaadóinak – csakúgy mint a más energiaszektorban dolgozóknak – súlyos szakmai tudásbeli és munkaerőhiánnyal kell számolniuk, mely lecsökkenti a termelékenységet, amint egyre több gázpiacot liberalizálnak, melynek számos negatív következménye lesz a már működő vállalatokra:

- Olyan vállalatokkal kell versenyezniük, melyek hagyományosan a gázszektoron kívül működtek
- A munkakapcsolatok szenvedhetik meg a munkaadók kísérletét arra, hogy lent tartsák a béreket, hogy így ellensúlyozzák az alacsonyabb termelékenység következményeit
- A nyugdíjalapok nyomás alá kerülnek, amint egyre több dolgozó vonul korán nyugdíjba – ezzel kényszerítve a gázvállalatokat arra, hogy gyökeresen újragondolják a nyugdíjellátás kérdését



- Az offshore- és outsourcing-tevékenység feszültséget kelt a munkavállalók között, amint a különböző munkaadók más-más fizetési rendszereket próbálnak bevezetni saját üzleti politikájuk alapján
- A gázfogyasztók – a rossz minőségű szolgáltatást tapasztalva – az energiaszolgáltatás más formáira állnak át, ezzel vagy drámai mértékben hozzájárulva a klímaváltozás rosszabbodásához, vagy éppenséggel fellendítve a megújuló energia kínálta munka piacát – ezzel tovább gyengítve a gázszektorban dolgozók elkötelezettségét

A helyi szociális partnerek konstruktív munkát végeznek azért, hogy olyan intézkedéseket vezessenek be a következő évtizedben, amelyek enyhítik azt a nyomást, amit azon munkavállalók jelentenek, akik az elkövetkezendő tíz évben mennek majd nyugdíjba. A vállalatok tudásátadás programokat vezetnek be, hogy az idősebb munkaerő átadhassa tapasztalatát és tudását a fiatalabb, pályakezdő dolgozóknak. Természetesen erre csak abban az esetben kerülhet sor, ha a gázvállalatoknak sikerül fiatal munkavállalókat toborozniuk és maguknál tartaniuk. E fiatalabb munkavállalói csapatnak úgy kell tekinteniük a gázszektorra, mint egy modern, vonzó munkahelyre, ezért lehetőséget kell teremteni az élethosszig tartó tanulásra – a dolgozói hajlandóság valamint az üzleti igények figyelembevétele alapján – azért, hogy a vállalatnál maradjon a munkavállalók ezen csoportja. Habár a szektoron belüli képzési arányokat figyelembe véve, valamint az eddigi élethosszig tartó tanulási stratégiák eredményeit – a progresszív változás nem biztos, hogy elegendőnek bizonyul ahhoz, hogy legyőzzük a kihívásokat, melyekkel a szektor szembenéz.

### **B – Radikális változás**

A vállalatok és szakszervezetek – nagy gyorsasággal – partnerségben dolgoznak együtt azért, hogy a tanulmányban felvetett kérdéseket megfontolják. Az elért változásoknak kezelniük kell tudniuk azokat a kihívásokat, melyek hatással vannak a szakmai készségekre és a foglalkozásokra, a klímaváltozásra és energiahasználatra, a női munkavállalók alacsony munkaerőpaci részvételi arányaira, az alacsony végzettségű dolgozók alacsony részvételi arányára a képzési és élethosszig tartó tanulási lehetőségek terén – biztosítva az idősebb dolgozók számára a lehetőséget, hogy ha úgy döntenek, hosszabb ideig munkában maradhassanak, és általában a gázszektori pályát, mint választott karrierjüket gyakorolhassák tovább. Ezen választás gyors és sokféle tevékenységet kíván – és nem valószínű hogy hosszútávon fenntartható. 2020 beköszönte nagyon kevésbé lesz hatással a termelékenységre, a teljesítményre és a foglalkoztatásra a szektoron belül – további indokot adva az embereknek arra, hogy a gázszektort válasszák hivatásukként. Ez azt fogja jelenteni, hogy azok a szektorok, melyek a gázszektorban szükséges szakmai készségekkel rendelkező munkavállalókat foglalkoztatnak, nem tudnak majd dolgozókat toborozni – mivel nem tudják felvenni a versenyt a gázzal, mint energiaforrással. 2020-tól a gázszektor megőrzi vezető szerepét a foglalkoztatási gyakorlatának megváltoztatásában – a szociális párbeszéd pedig biztosítja a munkaerő együttműködését.

Az első forgatókönyv szélsőségesnek tűnik – mindazonáltal lehetséges, amennyiben nem történik semmi a gázszektoron belül a tanulmányban felvetett problémák leküzdésére. Persze az is megtörténhet, hogy más szektorok tesznek lépéseket, és a kormányok olyan kötelező érvényű döntéseket hozhatnak, melyek biztosítják azt, hogy a munkáltatók időben cselekedjenek, hogy elhárítsák a valós munkaerőhiányt a következő évtizedekben. Azonban a gázszektor szociális partnerei nem kockáztathatják meg, hogy ez megtörténjen és a saját kezükbe kell venniük a dolgok irányítását. A második forgatókönyv, bár elég nagyra törő,



reményt ad a szektor jövőjére nézve. A munkaadókat versenytársaik elé helyezi – biztosítva túlélésüket, nem csak mint vezetők az energia szektorban, de úgy is mint általában kiváló munkaadók.

Az európai gázszektor – nagy vagy kisebb mértékű – változásokat tapasztalhatott az EU tagállamok liberalizációs intézkedéseinek hála. Habár a globális gáztartalék csak kis hányada található itt, viszonylag magas gázszükséglete miatt a gázfogyasztás Európai Unió szerte magas marad. A jövőben a gázkereslet növekedni fog az EU-ban, a megújuló energia növekedése ellenére, az energiaigény általános növekedése következtében. Ez azt eredményezi, hogy Európának továbbra is Algériából és Oroszországból kell importálnia a gázt – fontos kérdéssé téve az ellátás biztosítását. Annak ellenére, hogy az Európai Unió megkísérelte teljesen liberalizálni a gázpiacait – következtelenség tapasztalható Unió-szerte; számos ország piaca teljesen liberalizált, másoké pedig alig. A szociális párbeszéd az európai gázszektorban 2007 óta hivatalos formában, a szakszervezetek és munkaadók jelentős hozzájárulásával zajlik a stratégia-fejlesztés területén a Bizottságon belül.

Amennyiben a szociális partnerek biztosítani akarják a szektor túlélését, akkor számos, a gázszektorra jellemző problémát kell kezelniük, úgy mint – az előregedő munkaerő, a nők számának növelése a szektorban, a küszöbön álló (ha nem már létező) szaktudásbeli hiányosság, a napirenden lévő környezetvédelmi kihívások kezelése, valamint a munkavállalók képzési támogatása egész munkában töltött életük során. E tanulmány, és az azt kísérő Eszköztár, része ennek a folyamatnak. A következő fejezet megpróbálja körvonalazni a szektorban a következő két évtizedben valószínűleg lezajló változásokat, az ipar struktúrájára, szaktudására és demográfiájára vonatkozólag.

### **Következtetések**

Csakúgy, mint az európai gazdaság más részei, a gázszektor technológiai változáson megy keresztül, ami a jövőben is folytatódni fog. A szektor erőssége abban rejlik, hogy a szociális partnerek mind elhivatottak afelé, hogy enyhítsék a demográfiai változás jelentette veszélyeket – ez létfontosságú a változás szükségességét szem előtt tartva, és azt, hogy a dolgozók támogassák ezt a változást – különösképp az olyan vitatott ügyeket illetően, mint a nyugdíjazási szokások és más hagyományos foglalkoztatási módszerek megváltoztatása.

A gázszektor szerencséjére, az a sokféle negatív hatás, amit az előregedő népesség és azok az előrevetített változások jelentenek, melyek a munkavállalók iránti keresletet és azok szakmai készségeit érintik – bár nem visszafordíthatóak, lehetséges enyhíteni – néhány esetben pedig akár megoldani – őket. Mindazonáltal, ez a munkahelyi élet teljes újraértékelését vonja maga után az európai gázszektoron belül – valamint egy hosszútávú, holisztikus cselekvési program kialakítását és közös munkát. A piac liberalizációjának különböző stádiumára – és az ebből következő működésbeli; igények és feltételek terén meglévő eltérésekre – tekintettel a legnehezebb feladatot a szociális partnerek tevékenységeinek átfogó koordinálása, nyomon követése és értékelése jelenti.

A munkavállalókra és munkaadókra az előregedő munkaerő hatása három állomáson keresztül valósul meg:



**A 2004-2012**

A jelenlegi periódusban a munkaadók könnyebbnek érzik a szakmai tudás és munkaerőben jelentkező hiányok pótlását, mint azt az elkövetkező években fogják tapasztalni. Ezen a ponton a gázzektor munkaadóinak el kell kezdeniük kidolgozni a jövőre vonatkozó követelményeiket és neki kell fogniuk stratégiai tervek kialakításának, hogy biztosíthassák túlélésüket a következő két periódus folyamán. Ezt az időszakot annak kell szentelni, hogy megvalósuljanak a képzéssel kapcsolatos intézkedések – és hogy a foglalkoztatási gyakorlatok bevezetésre kerüljenek, annak érdekében, hogy átvészeljék a következő állomást.

**B 2013-2019**

Ez az az időszak amikor a vállalatok a szűkülő munkaerőpiacnak lesznek tanúi, és kezdenek nehézségeik támadni a megfelelő szakmai készségek megtalálásában az üzleteik számára. Amennyiben a munkaadók elmulasztották ezen a ponton, hogy letegyék a vállalaton belüli stratégiai képzési programok alapját, valamint az újfajta foglalkoztatási gyakorlatok alapjait, melyek körvonalai szerepnek ebben a jelentésben – a vállalatuk érezni fogja a gazdasági nyomást, ahogy elkezdi éreztetni hatását az idősebb munkavállalók nyugdíjba vonulása, és az, hogy kevesebb dolgozó jön a helyükre.

**C 2020 utáni időszak**

Az előregedés hatása ezen a ponton érezhető majd a legerősebben Európa-szerte. Szintén ebben az időszakban csökken majd a munkaképes korú lakosság száma – a részvételi arányok javulása ellenére – és a munkaadók a szó szoros értelmében versenyeznek egymással azért, hogy megfelelő számú, megfelelő képzettségű embert vehessenek fel. 2020-tól számítva, azon munkaadók, akik nem tettek lépéseket azért, hogy kezeljék az előregedés hatását – szó szerint a túlélésükért fognak harcolni.

