



SCHIMBAREA DEMOGRAFICĂ, MANAGEMENTUL VÂRSTEI ȘI COMPETENȚELE ÎN LUMINA PROVOCĂRILOR CU CARE SE CONFRUNTĂ SECTORUL EUROPEAN AL GAZELOR

-REZUMAT AL STUDIULUI-

Introducere

Vârsta medie a cetățenilor este în creștere, iar acest lucru semnifică faptul că în viitor va exista un număr mai mic de persoane apte de muncă care să sprijine numărul crescând al pensionarilor. Acest fapt are implicații directe pentru piața europeană a muncii, deoarece acest lucru va determina o insuficiență de lucrători care să suplinească posturile vacante pe măsură pensionării lucrătorilor vârstnici, fapt care, la rândul său, va încetini creșterea și competitivitatea regiunii. Acest studiu are ca scop identificarea modului în care schimbarea demografică ar putea influența sectorul european al gazelor, din punct de vedere al viitoarei dimensiuni, structuri și competențe ale forței de muncă din sectorul gazelor, precum și înaintarea recomandărilor pentru partenerii sociali în vederea limitării impactului negativ al acesteia.

Partenerii sociali din sectorul european al gazelor sprijină activitatea Comisiei Europene prin realizarea unui dialog social continuu prin intermediul mecanismului lor oficial, și anume Comitetul pentru dialog social. În 2008, partenerii sociali au semnat prima lor declarație comună cu privire la un studiu efectuat de către ECOTEC, care a examinat impactul avut de deschiderea piețelor de electricitate și gaze asupra ocupării forței de muncă în UE 25. În plus, partenerii sociali au ajuns la un acord cu privire la violența la locul de muncă în cadrul sectorului. Acest studiu, care se axează pe schimbarea demografică, reprezintă ultima realizare comună a celor două părți și își concentrează atenția asupra impactului forței de muncă îmbătrânite asupra deprinderilor și competențelor și, într-un mod mai specific, impactul asupra deprinderilor al forței de muncă îmbătrânite din cadrul industriei europene a gazelor. Deși este imposibil de a prezice viitorul și de a estima în mod exact numărul de lucrători necesar pentru înlocuirea persoanelor care se pensionează, își schimbă domeniul de activitate, se reprofilează, care sunt recrutate sau sunt pe lista de concedieri din cauza schimbărilor din industrie, din cadrul populațiilor și datorate îmbătrânirii, este totuși o idee foarte bună de a începe discuțiile înainte de producerea schimbării și de a asigura faptul că partenerii sociali din cadrul sectorului gazelor pot să joace un rol pozitiv în susținerea dezvoltării sectorului pentru a asigura menținerea acestuia pe termen lung. În mod evident, cu cât mai bine sunt pregătiți partenerii sociali cu două decenii înainte, cu atât mai ușoară va fi tranziția prin ceea ce va fi, cu certitudine, un proces ce se va schimba rapid și care va fi uneori imprevizibil.

Monitorizarea profilului de vârstă și abordarea neajunsurilor depistate din cadrul unui sector anume sunt importante pentru asigurarea unei mișcări continue între tinerii ce acumulează aptitudini noi în cadrul unei cariere în expansiune și transferul de cunoștințe de la cealaltă extremă a spectrului de vârstă. Aceasta va asigura faptul că în sector există un flux neîntrerupt de specialiști adecvat instruiți, care ulterior vor transmite cunoștințele pe care le dețin persoane nou recrutate în cadrul sectorului, astfel încheind ciclul. Desigur că europenii



sunt conștienți de natura schimbătoare a activității profesionale și de faptul că foarte rar un loc de muncă este pentru toată viața. Cu toate acestea, o companie care își dezvoltă angajații pe durata activității profesionale a acestora, la orice vârstă și la orice nivel în cadrul organizației, este mai bine plasată pentru a face față schimbărilor care au loc în cererea consumatorului, având abilitățile necesare și flexibilitatea care îi permite să-și adapteze afacerea în mod corespunzător. O populație îmbătrânită pune probleme majore, care trebuie să fie examinate în profunzime de către partenerii sociali. De exemplu, numărul redus de tineri care vor accede pe piața muncii va determina o concurență sporită dintre companii pentru recrutarea tinerilor lucrători, iar în cazul în care acestea nu-i vor putea reține, costurile de recrutare și instruire vor crește. În același timp, pe măsura pensionării lucrătorilor vârstnici și cu experiență în domeniu, abilitățile se vor pierde, iar aceste ”costuri legate de cunoștințele pierdute” vor tinde și ele să reducă din competitivitatea companiei și industriei.

Populația îmbătrânită a Europei

Datorită unui sistem mai bun de protecție a sănătății, unor rate mai scăzute de mortalitate și fertilitate, vârsta medie a cetățeanului european este în creștere. Comisia Europeană prezice faptul că rata de ocupare a forței de muncă în rândul celor 27 de state membre ale UE va începe să scadă către anul 2020, din cauză că Europa va avea o insuficiență a forței de muncă ce va rezulta într-o creștere economică și prosperitate mai reduse, în timp ce guvernele naționale se vor confrunta cu problema acoperirii costurilor de îngrijire a pensionarilor, determinată de veniturile din impozite care vor fi mai scăzute, datorită unei populații apte de muncă reduse. Problema populației europene îmbătrânite este deja una serioasă și beneficiază de o atenție specială din partea Comisiei Europene, guvernelor naționale, angajatorilor și sindicatelor. Acest fenomen se prezintă ca rezultatul a doi factori – o reducere a ratei mortalității specifice unei vârste (vieți mai lungi) și o reducere a ratelor fertilității (nașteri mai puține). Cu toate că în Europa populația totală va rămâne în general stabilă¹, în următorii 40 de ani vârsta medie a cetățeanului UE va crește cu 10 ani – de la 38 la 48 ani². Proporția persoanelor care ajung să depășească vârsta de 60 ani în Europa crește cu două milioane pe an și se prezice că această tendință se va menține la același nivel în următorii 25 ani. Din cauza îmbătrânirii populației, în deceniile ce vin numărul persoanelor ce se vor pensiona va crește considerabil în comparație cu numărul persoanelor apte de muncă, trecând de la 4 la doar 3 persoane apte de muncă pentru fiecare pensionar. Prin urmare, riscăm să fim martorii unei situații în care va exista un număr insuficient de adulți apti de muncă, care să mențină ratele curente de ocupare a forței de muncă și creșterea economică existentă, fără a menționa dificultățile cu care se vor confrunta statele europene în legătură cu furnizarea pensiilor și prestarea serviciilor de sănătate.

Unul din indicatorii cheie pentru măsurarea gradului de îmbătrânire a populației este *indicele de dependență a vârstnicilor*³, care reprezintă persoanele cu vârsta mai mare de 65 ani ca procentaj al celor cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 ani, care este indicat pentru un număr de

¹ Comisia Europeană, "Viitorul demografic al Europei: fapte și cifre" (2007)

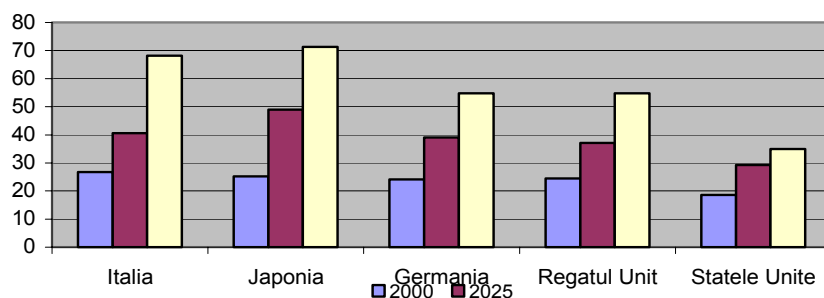
² Münz, R. "Schimbarea populației și consecințele acesteia" (2007)

³ Spre exemplu, într-o țară cu un indice de dependență a vârstnicilor de 100%, vor fi tot atât de mulți adulți peste 65 ani cât și adulți apti de muncă.



țări în graficul 1 de mai jos⁴. Coloanele din grafic arată cât de mulți adulți vor avea, peste 40 de ani, vârsta de 64 de ani și mai mult în Italia, Japonia, Regatul Unit și Statele Unite. De exemplu, graficul arată că în Italia, către anul 2050, numărul de adulți peste 65 ani va constitui aproape 70% din numărul de adulți apti de muncă.

Rata de dependență a vârstnicilor în țările selectate 2000-2050



Având în vedere toate populațiile îmbătrânite, vor exista mai puțini lucrători tineri care să accedă în viitor pe piața europeană a muncii, iar acest fapt va limita eventual creșterea ocupării forței de muncă a Europei. Comisia Europeană prognozează că până în anul 2019⁵, ocuparea totală a forței de muncă în Europa va crește datorită participării crescute a forței de muncă, care întrunește obiectivul de la Lisabona de 70% către anul 2020. Acesta va fi atins printr-o combinație dintre creșterea numărului de lucrători vârstnici și o creștere a ratelor de participare a femeilor în cadrul forței de muncă. Totuși, începând cu anul 2019, forța de muncă a Europei care va fi în scădere va începe să reducă din forța de muncă generală, coborând nivelul creșterii medii a PIB-ului de la nivelul de 2,4% în 2007 la cel de 1,2% pentru perioada 2031-2050. Populația europeană în proces de îmbătrânire are implicații pentru piețele europene ale muncii. Dacă presupunem că cifrele prezentate până acum în acest raport vor rămâne constante, atunci va exista un număr insuficient de adulți care să mențină creșterea forței de muncă și, prin urmare, va exista o insuficiență a forței de muncă. O modalitate de asigurare a unei oferte corespunzătoare de forță de muncă este mărirea ratei de participare a adulților. Politicile curente implementate de către guvernele naționale au ca scop creșterea ratei generale de participare a adulților și în special a ratei de participare a lucrătorilor vârstnici. Actualmente, doar 50% de bărbați și 40% de femei cu vârsta peste 60 ani mai activează în câmpul muncii⁶. Dacă aceste cifre rămân constante, va exista un număr insuficient de lucrători care să suplinească posturile vacante, care va avea ca rezultat o creștere economică mai scăzută și insuficiențe de competențe. Mărirea ratelor de ocupare a forței de muncă și nivelului de competențe va fi crucială, datorită stagnerii curente a populației europene generale, iar productivitatea și participarea forței de muncă au devenit factorii decisivi pentru viitoarea creștere economică⁷. Creșterea ratei de participare a adulților a constituit o țintă a Comisiei Europene pentru anumite perioade de timp și este o

⁴ Guvernul Regatului Unit, „Aspectele economice ale unei populații îmbătrânite” (2003)

⁵ „Noi competențe pentru noi locuri de muncă – să anticipăm și să răspundem cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe”, Document de lucru al personalului CE (2008)

⁶ „Satisfacerea nevoilor sociale într-o societate în curs de îmbătrânire” (2008)

⁷ Comisia Europeană, „Obținerea unei productivități mai mari și locuri de muncă mai multe și mai bune, inclusiv pentru persoanele aflate la periferia pieței muncii” (2007)

componentă cheie a obiectivelor de la Lisabona. Previziunile făcute de către Comisia Europeană sugerează faptul că ratele de participare pentru categoria de vârstă 15-64 ani vor crește în UE 25, crescând de la 65,5% în 2007 la 69% în 2020, iar această creștere se datorează mai cu seamă participării crescute a femeilor, deși participarea crescută a lucrătorilor vârstnici va fi, de asemenea, un factor de creștere⁸. Creșterea ratelor de participare a femeilor adulte reprezintă un obiectiv cheie de politici al Comisiei Europene și, din moment ce femeile sunt deja sub-reprezentate în cadrul sectorului european al gazelor, recrutarea și retenția acestui grup va ajuta în mod considerabil sectorul pentru ca acesta să facă față schimbării demografice. Instruirea și educația sunt recunoscute de către Comisia Europeană ca fiind probleme cheie pentru îmbunătățirea participării pe piața muncii și toate statele membre europene sunt în procesul de realizare a măsurilor de dezvoltare sau îmbunătățire a strategiilor lor de învățare pe parcursul întregii vieți în cadrul Strategiei europene de ocupare a forței de muncă. Se așteaptă ca nivelurile educaționale de pe întreg teritoriul Europei să crească în general în următorul deceniu ca rezultat al utilizării sporite al tehnologiilor, noilor forme de organizare a muncii și impactului globalizării. Prognosele făcute de Cedefop (2008) sugerează un declin al numărului de locuri de muncă de calificare joasă, compensat de o creștere a locurilor ce necesită atât un nivel înalt, cât și mediu al competențelor.

În cadrul UE 27, toate categoriile ocupaționale vor necesita un volum mai mare de competențe de nivel înalt și mediu și deși acest lucru este special prevăzut pentru locurile de muncă cu înaltă calificare, acesta este de asemenea valabil și pentru așa-numitele ocupații elementare. Deoarece mulți din acești lucrători sunt deja plasați în câmpul muncii, aceasta se prezintă angajatorilor ca o provocare de furnizare a mai multor oportunități de instruire pentru angajații lor, în special pentru cei care au deja o ocupație elementară. Totuși, cea mai mare provocare va fi modul în care angajatorii vor trezi interesul și cererea de instruire din partea forței lor de muncă. Deși rata de participare a forței de muncă a lucrătorilor mai vârstnici a crescut de fapt ușor în ultimii ani, această creștere nu se prezintă ca o rezolvare a problemelor asociate cu populația îmbătrânită a Europei⁹. Ca răspuns la aceste probleme fundamentale, atât angajatorii, cât și angajații trebuie să-și reconsidere abordările față de perioada de activitate profesională, pentru a începe să remodeleze și să recontureze procesul de la absolvirea instituțiilor de învățământ până la pensionare. Schimbările care se impun sunt fundamentale și includ atât comportamentul efectiv, cât și atitudinile. Potrivit unui raport pentru Comisia Europeană, „noile modele de vârstă aptă de muncă sunt considerate ca fiind cruciale, din moment ce capacitatea inovațională a economiei va fi susținută în mod esențial de către o forță de muncă îmbătrânită”¹⁰.

În cazul în care companiile de gaze își doresc să rămână competitive și productive, forma și structura unei forțe de muncă trebuie examinată. Toate aspectele activității trebuie revizuite și unele schimbări radicale, chiar dacă sunt discutabile, vor trebui să fie efectuate. De exemplu, tendința tradițională, pe timp de restructurare, de pensionare timpurie în calitate de soluție,

⁸ „Noi competențe pentru noi locuri de muncă – să anticipăm și să răspundem cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe”, Document de lucru al personalului CE (2008)

⁹ „Ocuparea forței de muncă în Europa 2004: Tendințe recente și perspective”, Comisia Europeană (2004)

¹⁰ „Reformele în cadrul unei societăți în curs de îmbătrânire”, OECD (2000)



necesită să fie reexaminată, ca și problemele puse de numărul redus de adulți tineri care intră pe piața muncii și diferențele ratelor de participare a forței de muncă între bărbați și femei - propuneri pentru cea din urmă chestiune au fost adoptate de către Comisia Europeană în Strategia acesteia de la Lisabona.

Sectorul gazelor

După cum a fost stabilit și în cercetarea ECOTEC¹¹, există un număr de tendințe foarte importante care nu pot fi pierdute din vedere în examinarea sectorului european al gazelor:

- Industria are o forță de muncă îmbătrânită
- Femeile sunt mult sub-reprezentate, constituind mai puțin de 20% din forța de muncă
- Profilul competențelor din sector este personalul semi-calificat, cu calificare tehnică și personal de conducere cu calificare medie
- În sector există o așteptare tradițională de "loc de muncă pe viață"

Aceste caracteristici au afectat profund sectorul și dezvoltarea, planificarea, pensionarea forței de muncă a acestuia, precum și politicile operaționale. De exemplu, profilul de vârstă al forței de muncă a permis angajatorilor, cu sprijinul sindicatelor, să ofere posibilitatea de disponibilizare voluntară prin intermediul unei pensionări precoce. În plus, raportul ECOTEC a evidențiat faptul că majoritatea locurilor de muncă au fost pierdute în domeniile tehnice calificate și semi-calificate și acest lucru a pus problema transferabilității aptitudinilor pentru persoanele care părăsesc industria.

Nu este simplu de separat cifrele relevante pentru sectorul gazelor din cifrele combinate pentru electricitate, gaze și apă. Cu toate acestea, potrivit ECOTEC¹², s-a estimat că mai mult de 250,000 de locuri de muncă au fost pierdute în sectoarele electricității și gazelor în perioada 1990 – 1998, iar în statele în care piețele au fost liberalizate în cea mai mare măsură, pierderile locurilor de muncă au fost cele mai mari, de exemplu în RU și Germania. Dimpotrivă, pierderile locurilor de muncă au fost mai mici în țările care au adoptat abordări mai puțin liberale față de dereglementare, de exemplu în Franța.

Sectorul european al gazelor în viitor

După cum au arătat deja tendințele istorice, operațiunile efectuate în cadrul sectorului gazelor vor necesita tot mai puțini oameni pe măsură ce tehnologia oferă tot mai puține metode de lucru intensiv pentru producerea aceluiași nivel sau a unor niveluri mai înalte de producție. Cu toate acestea, evoluțiile înregistrate în procesul de producere a energiei va avea ca rezultat apariția unor noi meserii și modificări în organizarea muncii. Tendințele curente înregistrate de utilizatorii rezidențiali și comerciali de consum mai mic de energie vor avea, de asemenea,

¹¹ „Efectele liberalizării sectoarelor de electricitate și gaze asupra ocupării forței de muncă”, ECOTEC (2000)

¹² ECOTEC, "Efectele liberalizării sectoarelor de electricitate și gaze asupra ocupării forței de muncă", (2001)

un impact asupra sectorului, ca și problemele de ordin demografic abordate anterior în acest studiu. Cunoaștem că sectorul european al gazelor, împreună cu alte sectoare, a înregistrat o creștere semnificativă a numărului de lucrători cu calificare medie și înaltă pe care îi necesită, iar această tendință va continua. Comisia Europeană și un număr de guverne naționale lucrează deja asupra unei instruirii sporite, urmării cursurilor școlilor postliceale și unei participări sporite a adulților în învățământul superior, precum și așteptări cu referire la persoane care se instruiesc pe durata întregii lor vieți profesionale. Dacă presupunem că aceste politici vor rămâne în vigoare, putem de asemenea să presupunem că această tendință va continua. Datorită interesului manifestat de către guvernele europene și Comisia Europeană față de îmbunătățirile continue în domeniul eficienței energetice și izolarea locuințelor, este posibil să prognozăm că în ciuda creșterii ponderii sale pe piața energetică generală totală (după cum am văzut și la pagina 36) – în parte datorită preferințelor date utilizării resurselor care protejează mediul înconjurător în comparație cu cărbunile – consumul de energie în rândul utilizatorilor rezidențiali și comerciali va scădea în sectorul gazelor în deceniile ce vin. Această tendință este confirmată de constatările făcute de Eurogas, care sugerează faptul că creșterea consumului de gaze în următoarele decenii este posibil să fie pe seama sub-sectoarelor industriale și de generare a energiei și într-o măsură mai mică industriei.

Meseriile esențiale în domeniul producerii de energie vor necesita un număr mai mare de lucrătorii în anii ce vin. Prin urmare, în viitor va exista o creștere a cererii de ingineri și alte meserii la centralele electrice. În plus (iarăși din datele furnizate de către Eurogas), volumul de investiții necesare pentru sectorul gazelor în anii ce urmează este de 210 miliarde de euro și este necesar pentru toate secțiunile procesului de aprovizionare cu gaze – explorarea și dezvoltarea, sistemele de transmitere (care includ infrastructura gazului natural lichefiat) și păstrarea. Există o posibilitate mică pentru ca companiile care activează în sectorul gazelor să-și mărească rata de penetrare în acele țări în care consumul de gaze este deja mare și într-o măsură oarecare, penetrarea viitoare va fi limitată în acele țări în care consumul de gaze este în proces de extindere. Aceasta va limita creșterea sectorului în viitor. Acest lucru semnifică faptul că în țările cu o penetrare mai joasă a pieței, va exista o presiune mai mică pentru raționalizarea ocupării forței de muncă în anii ce vin, deoarece piața se extinde și nivelul de ocupare a forței de muncă la fel.

Merită probabil de menționat la această etapă și efectele liberalizării asupra forței de muncă a sectorului energetic în general și există date care demonstrează că liberalizarea nu a fost un eveniment prea plăcut din trecutul unor lucrătorii din domenii specifice. Cel mai probabil că lucrătorii care au fost cel mai mult afectați de către liberalizarea sectoarelor energetice erau bărbați vârstnici, cu calificare joasă care activau în sectorul de distribuție¹³. Având în vedere aceasta, angajatorii urmează să țină cont de impactul viitor al liberalizării doar asupra acestor grupuri de lucrători.

Datele din studiul ECOTEC pun în evidență modificările ocupaționale din cadrul sectoarelor de electricitate, gaze și apă (EGA) în perioada 2000-2006. Acesta indică faptul că a existat o creștere a numărului de persoane angajate în câteva meserii din sectoarele de EGA și în

¹³ „Impactul deschiderii piețelor energetice asupra forței de muncă ” ECOTEC (2007)

același timp o reducere a numărului de persoane angajate în alte meserii. În viitor, dacă tendințele curente se vor menține, în cadrul sectorului european al gazelor în general:

- Va exista o cerere mai mare de ingineri, în toate statele UE
- Va exista o creștere mică și un declin considerabil al altor profesii în cadrul UE 15 și noilor state membre (NSM) respectiv
- Va exista o necesitate mai mică de personal de oficiu și secretari în toate țările UE
- În cadrul UE 15, va exista o necesitate mai mică de mecanici ai echipamentelor electronice, deși va exista o creștere în cazul acestor meserii în NSM
- Operatorii de instalații tehnologice vor trebui într-un număr mai mare în NSM și într-un număr puțin mai mic în UE 15.

Analiza sondajelor

Pentru realizarea acestui studiu, au fost distribuite chestionare sindicatelor și angajatorilor din sectorul european al gazelor. Majoritatea răspunsurilor care au parvenit de la companii au indicat faptul că între 20% și 30% din forța lor de muncă aveau peste 50 ani și mai mult. Aceasta semnifică faptul că în deceniul următor, mai mult de o cincime din forța lor de muncă se va pensiona, punând în pericol baza lor de aptitudini și competențe și în cele din urmă, perspectiva lor pe termen lung. De fapt, circa 70% din companiile care activează în sectorul gazelor au precizat că cel puțin 30% din angajații lor au peste 50 ani și mai mult. Ceea ce preocupă și mai mult este că multe dintre companii nu au inițiat nicio procedură de rezolvare a vreunei probleme, iar un număr mare a acestora nu a avut nici măcar discuții cu sindicatele relevante, după cum se arată și în tabelul de mai jos.

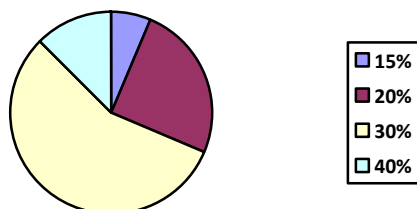
Răspunsurile primite de la Angajatori și Sindicate în legătură cu diverse probleme

Forța de muncă > 50 ani		Meseriile afectate*		Măsurile întreprinse	
Până la 20%	27%	Inginerie	80%	Niciuna	20%
21% – 30%	60%	IT	30%	Doar discuții	54%
31% - 40%	6,5%	Comerciale	30%	Inițiative specifice	13,5 %
> 41 %	6,5%	Administrație	10%	Acorduri la care s-a ajuns	13,5%

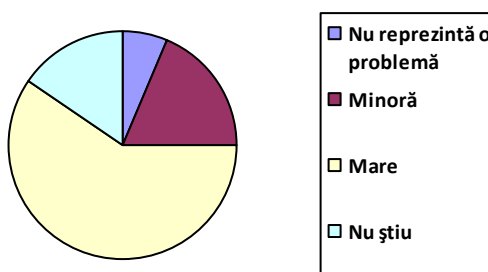
**Un număr de respondenți a specificat mai mult de o meserie*

Aceste răspunsuri corespund constatărilor cercetărilor existente. Un număr mare de angajați ai sectorului gazelor se vor pensiona în deceniul următor și va exista o cerere mai mare pentru ingineri. Din răspunsuri, este clar că angajatorii și sindicatele trebuie să aloce timp și resurse pentru studierea corespunzătoare a efectelor pe care le poate avea forța de muncă îmbătrânită din aceste sectoare și rezolvarea adecvată a acestora în comun.

Care e procentajul angajaților care au peste 50 ani? (Doar angajatorii)



Anvergura problemei (Angajatorii și sindicatele)



Majoritatea respondenților au precizat faptul că impactul schimbării demografice asupra modificării responsabilităților de bază și viitoarelor necesități de competențe era o problemă mare. În cazul în care sondajele sunt elocvente pentru industria europeană a gazelor în general, atunci acestea denotă faptul că o mare parte din forța de muncă din multe companii din sectorul gazelor se vor pensiona în următorul deceniu, în ciuda măririi vârstei de pensionare a lucrătorilor (a se vedea pagina 18). Acest lucru are implicații pentru viitorul acestor companii și industrie în general, cu excepția cazului când acești lucrători nu sunt pur și simplu înlocuiți, ci se recurge la o planificare corespunzătoare a succesiunii – transferul de către lucrătorii mai vârstnici și cu mai multă experiență a cunoștințelor pe care le dețin lucrătorilor mai tineri este esențial. Totuși, asigurarea unui mediu potrivit pentru ca lucrătorii mai în vârstă să-și transmită cunoștințele și aptitudinile lucrătorilor mai tineri nu semnifică neapărat că lucrătorii mai vârstnici trebuie să activeze mai mult. De fapt, angajatorii trebuie să planifice din timp și să asigure faptul că există încă timp suficient până la pensionare pentru ca procesul de transfer al cunoștințelor să aibă loc. Există un subiect comun care transpărea în multe dintre răspunsuri în legătură cu determinarea de către partenerii sociali a provocărilor cheie pentru sector în anii ce vin. Un număr mare dintre respondenții la sondaj, atât din sindicate, cât și din companii, au pus accentul pe recrutarea și reținerea lucrătorilor mai tineri, precum și reținerea lucrătorilor mai în vârstă. Dintre acei angajatori, care au precizat că înțeleg problemele cu care se confruntă compania lor și le-a fost dat să aleagă între faptul că schimbarea demografică va cauza o problemă mare sau problemă minoră, majoritatea angajatorilor au menționat că se confruntau cu o problemă mare.

Provocări de viitor în sectorul gazelor

Provocare	% din respondenți
Actualizarea aptitudinilor lucrătorilor vârstnici	45%
Reținerea lucrătorilor vârstnici în companie	21%
Recrutarea și reținerea lucrătorilor tineri	59%
Transferul de cunoștințe	83%
Prognostizarea aptitudinilor și planificarea de viitor	48%
Includerea problemei de schimbare demografică în agenda de discuții	17%

Tabelul de mai sus relevă numărul de respondenți care au considerat că aceste probleme specifice reprezintă provocările pentru managementul vârstei pentru viitorul sectorului. În ciuda obiectivului Comisiei Europene de creștere a ratei de participare în rândul lucrătorilor vârstnici, angajatorii din sectorul gazelor nu văd în acest lucru o prioritate și doar o cincime din angajatori văd în acest lucru o provocare. Acest fapt ridică întrebări importante cu referire la modul în care sectorul gazelor intenționează să crească rata de participare a lucrătorilor pentru combaterea schimbărilor demografice.

Mai puțin de un sfert dintre respondenți au considerat că reținerea lucrătorilor vârstnici era o problemă, probabil deoarece aceștia pun accentul pe transferul de cunoștințe, adică pe transmiterea cunoștințelor și experienței de la lucrătorii vârstnici la cei mai tineri. Cu toate acestea, după cum indică și cercetarea Comisiei Europene, după 2020 doar acest lucru nu va fi suficient pentru a proteja industria și pentru a asigura faptul că industria are o suplینire adecvată cu forță de muncă calificată. Potrivit răspunsurilor, cea mai importantă problemă pentru viitor reprezintă modul în care companiile vor realiza acest proces. Dar o sursă de îngrijorare mai mare este că mai puțin de 40% din respondenți au specificat că nu au introdus niciun fel de program, fie acesta de îndrumare profesională sau transfer de cunoștințe. Majoritatea respondenților au afirmat faptul că nu exista niciun program implementat. În schimb, exista cea mai mare teamă, la nivel colectiv, a partenerilor sociali ai sectoarelor pentru viitorul sectorului. Companiile și sindicatele cercetate au fost întrebate despre inițiativele curente întreprinse fie în comun sau unilateral, care încearcă să prezică viitoarele necesități de competențe. Interesant este faptul că doar 19% din angajatori au menționat că nicio inițiativă de prognozare a viitoarelor aptitudini și competențe NU a fost introdusă de către compania lor, cu toate că 64% din respondenții sindicatelor au răspuns afirmativ. Acest lucru sugerează faptul că mulți angajatori au introdus inițiative de prognozare a viitoarelor aptitudini și competențe, dar nu au pus la curent și sindicatele, în ciuda rolului important pe care îl au sindicatele în acest domeniu. Un raport al Eurofound pentru Comisia Europeană¹⁴ a stabilit că existau puține probe a unor discuții colective pe marginea politicilor de management al vârstei și că acestea tindeau să fie inițiate de către departamentele de RU. Totuși, raportul sugera faptul că sindicatele „ar putea fi cruciale pentru securizarea sau subminarea angajamentului personalului [și] în mod clar a succesului măsurilor, care sunt dependente într-o măsură mare de inițiativa din partea sindicatelor, care să aibă relații bune de cooperare cu conducerea, convingând forța de muncă că se merită de participat”.

¹⁴ „Inițiativele de angajare în câmpul muncii pentru o forță de muncă în proces de îmbătrânire în cadrul UE 15”, Fundația Europeană pentru îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă (2006)



Majoritatea covârșitoare a respondenților la chestionare au precizat faptul că în opinia lor, compania lor s-a confruntat cu probleme din cauza schimbării demografice și că aceste probleme se vor manifesta în deceniul ce vine sau chiar mai repede. Doar doi respondenți au menționat faptul că nu se așteaptă la niciun impact produs de schimbarea demografică. Este interesant faptul că respondenții din sindicate erau mai tentați să considere problemele asociate cu schimbarea demografică ca având un grad înalt de probabilitate să influențeze companiile în următorii cinci ani, în timp ce reprezentanții angajatorilor considerau că compania lor nu va fi influențată de schimbarea demografică în următoarele două sau trei decenii. În timp ce un număr de țări au precizat faptul că au început să acționeze în vederea limitării efectelor pe care le poate avea schimbarea demografică asupra afacerii lor, aceste acțiuni au fost întreprinse în cele mai multe cazuri fără implicarea sindicatelor. Datorită valorii adăugate care o conferă acestei probleme colaborarea cu reprezentanții angajatorilor și angajaților în activitatea de atingere a unui țel comun, acest lucru este în aceeași măsură surprinzător și decepționant. Potrivit atât reprezentanților angajatorilor, cât și reprezentanților angajaților, categoria principală de locuri de muncă, care în opinia respondenților va fi afectată în cea mai mare măsură de schimbarea demografică, va fi cea din domeniul ingineriei și utilizării IT.

Efectele schimbării climatice

Cercetările indică faptul că din punct de vedere al schimbării climatice, factorul decisiv pentru companiile care activează în sectorul energetic este reglementarea¹⁵. Un raport prezentat recent de către GHK¹⁶ constata faptul că din cele șapte sectoare studiate, inclusiv sectorul energetic, concluzia generală a fost că impactul schimbării climatice "tinde să fie în relație cu aptitudinile decât cu nivelurile curente de ocupare a forței de muncă". Raportul mai constata și faptul că există o necesitate generală de actualizare permanentă a competențelor în funcție de schimbarea climatică și că noile programe de instruire, în special programele de instruire tehnică, erau necesare companiilor pentru menținerea competitivității lor. Un alt aspect menționat în raport este necesitatea pentru angajatori de a lua legătura de timpuriu cu angajații lor cu scopul "sensibilizării lor și consolidării capacităților personalului prin acumularea de deprinderi și instruire". Evident că o companie care acționează în legătură cu aceste probleme în mod izolat va avea mai puține șanse de supraviețuire decât o companie care lucrează cu lanțul ei de aprovizionare și angajații din acesta. Un aspect interesant pentru toate companiile studiate în raportul GHK este faptul că doar companiile din sectorul energetic nu au introdus programe de instruire în probleme de mediu pentru angajații lor pentru sensibilizarea acestora în legătură cu schimbarea climatică și a mediului ambiant.

Prognoze pentru meseriile din sectorul gazelor

Având la bază informațiile conținute în acest capitol, este posibil de a prognoza probabilitatea creșterii sau reducerii numărului meseriilor de bază din sectorul gazelor și acest lucru este exprimat în cele ce urmează.

¹⁵ „Impactul pe termen scurt și mediu al schimbării climatice asupra ocupării forței de muncă în Europa și aptitudinilor acesteia”, GHK (2008)

¹⁶ „Impactul pe termen scurt și mediu al schimbării climatice asupra ocupării forței de muncă în Europa și aptitudinilor acesteia”, GHK (2008)



Activități de explorare geologică și meserii conexe

Necesitatea de asigurare a aprovizionării, corelată cu creșterea sectoarelor, va semnifica faptul că meseriile legate de explorare vor continua să joace un rol vital, iar lucrătorii care vor fi implicați în activități conexe acestor operații vor continua să fie solicitați, iar atunci când vor atinge vârsta de pensionare, locurile vacante ale acestora vor trebui suplinite.

Lucrătorii din domeniul distribuției

Probele existente arată că acești lucrători sunt afectați negativ de liberalizarea sectoarelor energetice.

Serviciile clienți

Este improbabil ca aceste meserii să crească în acele țări care au deja un sector al gazelor liberalizat din cauza unor posibilități reduse de creștere. Dimpotrivă, după cum sugerează piața RU, dacă furnizorii de energie de pe piețele mature liberalizate tind să „suprapună” operațiunile lor (a se vedea pagina 52), ar putea exista o reducere considerabilă a acestor meserii, având în vedere că firmele furnizoare de electricitate și cele ce activează în domeniul gazelor utilizează platforme comune pentru Serviciile clienți.

Inginerii

Datorită posibilei creșteri în sub-sectorul centralelor electrice, numărul de ingineri necesari în următorii ani va crește. Cu toate acestea, din cauză că, potrivit Cedefop (a se vedea pagina 41), cererea pentru personal tehnic și muncitori meseriași se va reduce în general, angajatorii din sectorul gazelor urmează să suplinească numărul necesar de ingineri din forța de muncă europeană.

Lucrători în fabrică

În cazul în care dimensiunea sub-sectorului centralelor electrice crește, după cum se și așteaptă, iar cererea pentru acest tip de lucrători în Europa scade, companiile ce activează în domeniul gazelor urmează să-și suplinească posturile cu lucrătorii existenți. Probele existente arată că operatorii instalațiilor tehnologice vor trebui în număr mai mare în NSM și într-un număr puțin mai mic în UE15.

Persoane responsabile de citirea contoarelor de gaz

Acești lucrători au cea mai mare probabilitate de a fi afectați de modificările tehnologice recente, care permit companiilor să acceseze la distanță datele înregistrate de contoarele utilizatorilor rezidențiali și comerciali. Cu toate acestea, există oportunități pentru ca partenerii sociali să colaboreze în comun pentru examinarea posturilor ce apar în legătură cu economia resurselor energetice, care ar putea fi suplinite de această categorie de angajați.

Două scenarii pentru viitorul sectorului european al gazelor

A – Practicile de ocupare a forței de muncă rămân aceleași ca și până acum.

În cadrul acestui scenariu, partenerii sociali nu reușesc să acționeze colectiv sau în mod strategic, bazându-se pe schimbările ad hoc de la nivel local. În general, până în 2020 angajatorii se vor confrunta cu dificultăți majore în recrutarea personalului potrivit care să



dețină competențe potrivite. Angajatorii din sectorul gazelor, ca și cei din alte sectoare energetice, vor avea de a face cu lacune și insuficiențe de competențe care vor determina o scădere bruscă a productivității, cu atât mai mult că piețele gazelor sunt liberalizate la moment, fapt care va avea o serie de efecte negative asupra companiilor existente:

- Concurența cu alte companii, care se află în mod tradițional în afara sectorului gazelor
- Relațiile de muncă pot suferi ca rezultat al unei productivități mai scăzute, având în vedere că angajatorii vor încerca să mențină nivelul de salarizare la același nivel pentru compensarea cheltuielilor
- Fondurile de pensii vor ajunge sub presiune pe măsură ce mai mulți lucrători se vor retrage de timpuriu, determinând reconsiderarea radicală a furnizării pensiilor de către companiile care activează în sectorul gazelor
- Extraterritorializarea și externalizarea vor genera tensiuni între angajați, deoarece diferiți angajatori vor încerca să introducă diverse sisteme de plată în baza propriilor politici ale companiilor lor
- Consumatorii de gaze, care vor avea parte de servicii de calitate proastă, vor trece la alte forme de alimentare cu energie, fie contribuind în mod dramatic la înrăutățirea schimbării climatice sau sporind ocuparea forței de muncă în sectorul energiei regenerabile, astfel slăbind angajamentul personalului din sectorul gazelor

Partenerii locali activează constructiv la nivel local pentru a introduce pentru următorul deceniu măsuri de atenuare a presiunilor apărute din cauza pensionării lucrătorilor care trebuiau să se pensioneze în următorii zece ani. Programele de transfer al cunoștințelor există, iar experiența și cunoștințele sunt transmise de la forța de muncă mai în vârstă persoanelor mai tinere care au fost recrutate. Desigur, acest lucru poate să aibă loc doar dacă companiile ce activează în sectorul gazelor recrutează și rețin lucrătorii tineri. Sectorul gazelor trebuie văzut de către grupul de angajați tineri ca fiind un sector modern, atractiv pentru lucru, iar oportunități de învățare pe parcursul vieții trebuie stabilite, în funcție de dorința exprimată de angajat, precum și de necesitățile afacerii, pentru reținerea acestui grup de lucrători. Cu toate acestea, datorită nivelurilor de instruire în cadrul sectorului și înregistrarea până acum a strategiilor de învățare pe parcursul întregii vieți, schimbarea progresivă poate să nu fie suficientă pentru depășirea provocărilor cu care se confruntă sectorul.

B – Schimbarea radicală

Companiile și sindicatele lucrează împreună pentru examinarea tuturor problemelor abordate în acest studiu și fac aceasta într-un ritm alert. Aceste schimbări trebuie să abordeze provocările ridicate de către efectele asupra competențelor și meseriilor pe care le au schimbarea climatică și consumul de energie, ratele joase de participare în rândul lucrătorilor de gen feminin, rata joasă de participare a lucrătorilor cu calificare scăzută în instruire și oportunitățile de învățare pe parcursul vieții, asigurând faptul că există o oportunitate pentru lucrătorii vârstnici, în cazul în care aceștia își doresc acest lucru, de a activa mai mult și în general de a prefera să facă o carieră în sectorul gazelor. Această opțiune va necesita o activitate efectuată rapid și este improbabil de a fi susținută pe termen lung. Venirea anului 2020 va avea un impact minor asupra productivității, performanței și ocupării forței de muncă în cadrul sectorului, întărind în continuare poziția persoanelor care au preferat să facă o carieră în sectorul gazelor. Acest lucru semnifică faptul că alte sectoare care vor angaja



lucrători cu un profil de competențe asemănător celui din sectorul gazelor nu vor putea recruta lucrători și nu vor putea concura cu gazul ca și sursă de energie. Începând cu anul 2020, sectorul gazelor continuă să implementeze politica sa de schimbare a practicilor de ocupare a forței de muncă, iar un dialog social corespunzător asigură conformitatea forței de muncă.

Primul scenariu este extrem în sine, dar cu toate acestea este posibil, dacă în sectorul gazelor nu se va întreprinde nimic pentru contracararea problemelor abordate în acest studiu. Este desigur posibil ca alte sectoare să acționeze, iar guvernele ar putea introduce măsuri obligatorii care să asigure faptul că angajatorii acționează în timp util pentru a preveni o insuficiență reală de forță de muncă în deceniile ce vin. Totuși, partenerii sociali din sectorul gazelor nu pot risca să se ajungă până aici și trebuie să ia rezolvarea acestor probleme în propriile mâini. Cel de-al doilea scenariu, deși e destul de ambițios, oferă careva speranțe pentru viitorul sectorului gazelor. Acesta va oferi angajatorilor o situație mai bună în fața concurenților lor și va garanta supraviețuirea acestora, nu doar ca lideri în sectorul energetic, ci și ca un angajator preferat în general.

Sectorul european al gazelor a suferit modificări datorate măsurilor de liberalizare întreprinse, într-o măsură mai mare sau mai mică, de către statele membre ale UE. Deși rezerva de gaze la nivel global este foarte mică, consumul de gaze pe întreg teritoriul Uniunii Europene rămâne relativ înalt din cauza unei cereri relativ înalte. În viitor, cererea de servicii de aprovizionare cu gaze va crește în UE, în ciuda creșterii surselor de energie regenerabilă, datorită sporirii cererii generale de energie. În rezultat, Europa va trebui să continue importul de gaze din Algeria și Rusia, securitatea aprovizionării fiind o problemă importantă. În ciuda eforturilor Uniunii Europene de liberalizare deplină a piețelor gazelor, pe teritoriul Uniunii există o inconsecvență, care se manifestă printr-un număr de țări ale căror piețe sunt pe deplin liberalizate și altele ale căror piețe abia dacă sunt liberalizate. Dialogul social din sectorul european al gazelor a primit o formă oficială începând cu anul 2007, sindicatele și angajatorii contribuind semnificativ la elaborarea politicilor în cadrul Comisiei.

Dacă partenerii sociali își doresc ca sectorul să supraviețuiască, atunci un număr de probleme specifice sectorului european al gazelor, trebuie rezolvate, iar printre acestea se numără abordarea forței de muncă îmbătrânite, creșterea numărului de femei în sector, suplinirea lacunei iminente (dacă nu deja existente) de competențe, rezolvarea problemelor puse de agenda de mediu și suportul oferit angajaților pentru ca aceștia să fie instruiți pe durata întregii lor activități profesionale. Acest studiu și setul de instrumente atașat fac parte din acest proces. Următorul capitol va avea ca scop sublinierea potențialelor modificări ale sectorului în următoarele două decenii din punct de vedere al structurii industriei, aptitudinilor și aspectelor demografice.

Concluzii

Ca și toate celelalte sectoare ale economiei europene, sectorul gazelor se modifică din punct de vedere tehnologic și acest lucru va continua. Punctul forte al sectoarelor constă în faptul că partenerii sociali s-au angajat să atenueze amenințările puse de schimbarea demografică și acest lucru e vital, datorită necesității pentru schimbare, dar și datorită necesității de sprijin al angajaților în legătură cu această schimbare, în special cu referire la chestiuni controversate



ca cele de schimbare a practicilor de pensionare și alte metode tradiționale de ocupare a forței de muncă.

Din fericire pentru acest sector, numeroasele efecte negative ale populației în proces de îmbătrânire cuplate cu modificările prevăzute în cererea de lucrători și competențe ale acestora, deși este ireversibilă, pot fi atenuate, iar în unele cazuri și rezolvate. Totuși, aceasta implică o reevaluare integrală a activității profesionale din cadrul sectorului european al gazelor și instituirea unui program de activitate amplu și pe termen lung, precum și o activitate comună. Datorită gradelor diferite de liberalizare și variațiile respective în operațiunile, necesitățile și cerințele sectorului, cel mai dificil proces este coordonarea, monitorizarea și evaluarea acțiunilor partenerilor sociali la toate nivelurile.

Există trei etape în care se vor manifesta efectele forței de muncă îmbătrânite asupra persoanelor și angajatorilor din cadrul sectorului:

A 2004 - 2012

În cursul perioadei curente, angajatorilor le va fi mai ușor să suplinească lacunele și insuficiențele decât în anii ce urmează. În acest moment, angajatorii din sectorul gazelor trebuie să înceapă să schițeze viitoarele lor cerințe și să conceapă planuri strategice pentru a asigura supraviețuirea lor în următoarele două perioade. Această perioadă urmează să fie dedicată asigurării faptului că există măsuri de instruire și că practicile de ocupare a forței de muncă sunt stabilite pentru trecerea la etapele următoare.

B 2013 - 2019

Aceasta este perioada în care companiile vor începe să fie martore la reducerea pieței muncii și vor începe să treacă printr-o situație în care le va fi dificil să găsească aptitudinile necesare pentru afacerile lor. Dacă la această etapă angajatorii nu au reușit să stabilească bazele unor programe interne de instruire și a unor forme mai noi de practici de angajare a forței de muncă menționate și în acest raport, afacerea lor va începe să resimtă presiunea economică, deoarece impactul pensionării lucrătorilor vârstnici cu mai puțini lucrători care să-i înlocuiască îi va afecta.

C După anul 2020

La acest moment, efectul îmbătrânirii în toată Europa va fi resimțit în cea mai mare măsură și anume pe parcursul acestei perioade va scădea numărul persoanelor apte de muncă, în ciuda progreselor înregistrate în ratele de participare, iar angajatorii vor concura efectiv unul cu celălalt pentru recrutarea numărului potrivit de persoane care să dețină competențele potrivite. Începând cu anul 2020, angajatorii care nu au luat măsuri pentru abordarea efectului îmbătrânirii, efectiv vor lupta pentru supraviețuirea lor.