



DEMOGRAFISK FÖRÄNDRING, ÅLDERSMEDVETEN LEDNING OCH KOMPETENS MED HÄNSYN TILL EUROPEISKA GASBRANSCHENS UTMANINGAR

-SAMMANFATTNING AV STUDIEN-

Inledning

Europas medborgare blir i genomsnitt äldre, vilket medför i framtiden att färre personer i arbetsålder kommer att få försörja ett växande antal pensionärer. Eftersom det därmed uppstår ett underskott på arbetstagare som ska ta över lediga platser när äldre medarbetare går i pension, påverkas arbetsmarknaden i Europa direkt, vilket i sin tur innebär minskad tillväxttakt och konkurrenskraft i regionen. Denna studie har för avsikt att kartlägga hur demografisk förändring kan påverka gasbranschen i Europa när det gäller gasarbetskraftens framtida storlek, profil och kompetens, samt föreslå rekommendationer till arbetsmarknadens parter för att begränsa de negativa konsekvenserna.

Arbetsmarknadens parter inom gasbranschen i Europa stöder Europeiska kommissionens verksamhet genom en regelbunden social dialog, i en formell Social dialogkommitté. Parterna undertecknade 2008 sitt första gemensamma uttalande om en ECOTEC studie, som granskade konsekvenserna för sysselsättningen inom EU25 av att el- och gasmarknaderna öppnades upp. Parterna har vidare skrivit ett avtal om våld i branschen. Den här studien, som är inriktad på demografiska förändringar är den senaste gemensamma aktiviteten mellan parterna och fokuserar på konsekvenserna av Europas åldrande arbetsstyrka på gasindustrins färdigheter och kompetens, i synnerhet hur det inverkar på den åldrande arbetsstyrkans kompetens i Europa. Samtidigt som det inte är möjligt att förutspå framtiden och att exakt räkna ut antalet medarbetare som krävs för att ersätta de som går i pension, byter bransch, omskolas, rekryteras eller sägs upp på grund av ändringar i näringen, befolkningen, och åldrande, är det ändå mycket viktigt att börja överläggningar i god tid före ändringar sker, och trygga att parterna i gasindustrin kan spela en positiv roll och stödja branschens utvecklingen och trygga dess långsiktiga överlevnad. Det är uppenbart att ju bättre förberedda parterna är desto jämnare blir övergången, som onekligen medför raska, ibland oförutsägbara ändringar de närmaste två årtionden.

För att trygga ett ständigt kretslopp mellan yngre medarbetare, som tillägnar sig ny kompetens inom karriären de bygger upp, och kunskapsöverföring från den andra änden av åldersbilden, är det viktigt att bevaka åldersprofilen, och att göra något åt eventuella brister i en given bransch. Denna bevakning kan säkra att branschen har en ständig ström skolade medarbetare med den rätta utbildningen, som senare överlåter sina kunskaper till nya rekryter i branschen, vilket sluter cirkeln. Självklart är människor i Europa medvetna om att arbetets natur förändras och att man sällan har ett och samma jobb hela livet. Företag som utvecklar sina anställda under hela arbetslivet, vid alla åldrar och på alla nivåer inom organisationen är bättre rustade att handskas med ändrad efterfrågan från konsumenter, genom att ha rätta färdigheter och flexibilitet på plats, som gör det möjligt att anpassa verksamheten därefter. En åldrande befolkning medför viktiga frågor som noggrant måste diskuteras av parterna.



Färre ungdomar som kommer ut på arbetsmarknaden kommer t.ex. att innebära att företag får lov att konkurrera mer att rekrytera yngre medarbetare, och att rekryterings- och utbildningskostnader kommer att öka, i synnerhet om de inte kan hålla dem kvar. Samtidigt som äldre, mer erfarna medarbetare går i pension går kompetens förlorad, och dessa "förlorade kunskapskostnader" tenderar också att minska företagets och närings konkurrenskraft.

Europas åldrande befolkning

Tack vare bättre sjukvård, lägre mortalitet och fertilitet ökar genomsnittsåldern på Europas medborgare. Europeiska kommissionen räknar med att sysselsättningstakten i EU27 börjar minska 2020, samtidigt som Europa upplever ett arbetskraftsunderskott, vilket medför lägre ekonomisk tillväxt och välstånd; det blir svårt för nationella regeringar att möta omsorgskostnaderna för pensionärer på grund av lägre skatteintäkter från en mindre arbetande befolkning. Europas åldrande befolkningen är redan en allvarlig fråga, och uppmärksammas särskilt av Europeiska kommissionen, nationella regeringar, arbetsgivare och fackliga organisationer. Fenomenet beror på två faktorer – lägre åldersspecifik dödlighet (längre liv) och lägre fertilitet (färre födslar). Trots att Europas befolkning förblir relativt stabil¹ kommer genomsnittsåldern på en EU medborgare under kommande 40 år att öka med 10 år, från 38 till 48². Andelen människor som lever till över 60 år i Europa ökar med två miljoner om året, och förutsägs fortsätta i samma takt under följande 25 år. Under kommande årtionden kommer antalet personer som går i pension att öka betydligt i förhållande till människor i arbetsålder, och minska från 4 till 3 personer i arbetsålder för varje pensionär, på grund av den åldrande befolkningen. Vi riskerar därför att hamna i en situation där vi inte har tillräckligt många ekonomiskt aktiva vuxna för att behålla nuvarande sysselsättningstakt och nuvarande ekonomiska tillväxt, för att inte tala om de svårigheter länder i Europa möter i förhållande till pensioner och sjukvård.

En av nyckelindikatorerna när man mäter i vilken utsträckning en befolkning åldras är *åldersberoendetakten (old-age dependency ratio)*³ som visar andelen personer över 65 i förhållande till befolkningen mellan 15 och 64; i tabell 1 nedan anges siffran för ett antal länder⁴. Staplarna visar hur många vuxna det kommer att finnas som är 64 år eller äldre i Italien, Japan, Tyskland, Storbritannien och USA under kommande 40 år. I t.ex. Italien visar diagrammet att 2050 kommer antalet vuxna över 65 att vara närmare 70 % av antalet vuxna i arbetsålder.

¹ Europeiska kommissionen, "Europe's demographic future: facts and figures" (2007)

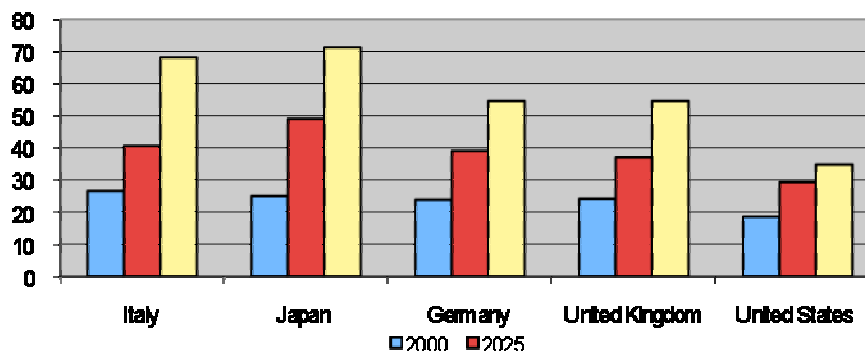
² Münz, R "Population change and its consequences" (2007) (Befolkningsändringar och dess konsekvenser)

³ I länder med en *åldersberoendetakt* på 100 % kommer det t.ex. att finnas lika många vuxna över 65 som det finns vuxna i arbetsålder.

⁴ Brittiska regeringen: "Aspects of the economics of an ageing population" (2003) (Ekonomiska aspekter av en åldrande befolkning)



Old age dependency ratios in selected countries 2000-2050



I likhet med alla åldrande befolkningar kommer i framtiden färre yngre arbetstagare ut på arbetsmarknaden i Europa, vilket så småningom begränsar sysselsättningstillväxten i Europa. Europeiska kommissionen räknar med att den sammanlagda sysselsättningen i Europa kommer att öka fram till 2019⁵ därför att fler personer kommer ut på arbetsmarknaden, och motsvarar Lissabonmålet på 70% år 2020. Det sker genom en kombination av fler äldre arbetstagare och fler kvinnor som kommer ut på arbetsmarknaden. Men fr.o.m. 2019 kommer sysselsättningen i Europa sammanlagt att börja minska med en avtagande arbetsstyrka, och genomsnittligt driva ned BNP tillväxt från 2,4% i snitt 2007 till 1,2% under perioden 2031 – 2050. Europas åldrande befolkning har konsekvenser för arbetsmarknaderna. Om vi förutsätter att siffrorna som hittills presenterats i denna rapport förblir stabila kommer vi inte ha tillräckligt många vuxna för att behålla ökad sysselsättning och vi får ett arbetskraftunderskott. Ett sätt att trygga tillräcklig tillgång på arbetskraft är att öka andelen vuxna som verkar på arbetsmarknaden. Aktuell för nationella regeringar en politik som syftar till att öka totala andelen förvärvsarbetande vuxna, i synnerhet öka andelen äldre som arbetar. För närvarande är endast 50 % av män och 40 % av kvinnor över 60 kvar på arbetsmarknaden⁶. Om de siffrorna inte ändras räcker antalet arbetstagare inte till att fylla de lediga platserna, vilket innebär lägre ekonomisk tillväxt och brist på kompetens. Det blir väsentligt att öka sysselsättningstakten och kompetensnivån samtidigt som hela Europas befolkning stagnerar. De viktigaste drivkrafterna för framtida ekonomisk tillväxt blir produktivitet och sysselsättningstakten⁷. Europeiska kommissionen har under en tid haft ökad sysselsättningstakt som mål och det är en central del av Lissabonmålen. Prognoser som gjorts av Europeiska kommissionen föreslår att sysselsättningstakten för åldersgruppen 15-64 kommer att öka i EU25, upp från 65,5% 2007 till 69% 2020, främst genom fler förvärvsarbetande kvinnor, men en ökad andel äldre arbetstagare har också en roll att spela i arbetsmarknadens tillväxt⁸. Europeiska kommissionen har som centralt politiskt mål att öka andelen förvärvsarbetande vuxna kvinnor, och med tanke på att kvinnor redan är

⁵ “New Skills for New Jobs –Anticipating and matching labour market and skills needs”, EC Staff Working Document (2008) (Nya kompetenser för nya jobb - att föregripa och motsvara arbetsmarknadens kompetensbehov)

⁶ “Meeting social needs in an ageing society” (Att möta social behov i ett åldrande samhälle) Europeiska kommissionen (2008)

⁷ Europeiska kommissionen, “Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market” (2007) (Stegra högre produktivitet och fler, bättre jobb, även för personer i utkanten av arbetsmarknaden)

⁸ “New Skills for New Jobs –Anticipating and matching labour market and skills needs”, EG internt arbetsdokument (Ny kompetens för nya jobb - föregripa och motsvara arbetsmarknadens kompetensbehov) (2008)



underrepresenterade i europeiska gasbranschen kommer rekrytering och kvarhållning av denna grupp att betydligt hjälpa branschen att handskas med demografiska ändringar. Teoretisk och praktiskt utbildning ses av Europeiska kommissionen som centrala frågor när det gäller att öka andelen förvärvsarbetande på arbetsmarknaden och alla EU:s medlemsstater vidtar inom ramen för europeiska sysselsättningsstrategin åtgärder att utveckla eller förnya sina strategier för livslångt lärande. Utbildningsnivån förväntas allmänt öka i hela Europa under nästa årtionde, på grund av ökat bruk av teknik, nyare former av arbetsorganisation och inverkan av globalisering. Cedefops prognoser (2008) förutspår färre arbetstillfällen med lägre kvalifikationer, vilket kompenseras av ett ökat antal jobb som kräver medelhög eller hög kompetensnivå.

Alla yrkesgrupper i EU27 kommer att behöva ett större mått kompetens på hög- och medelnivå, och samtidigt som detta är särskilt viktigt för yrken som kräver mer utbildning, är det också sant för så kallade enklare yrken. Då många av dessa löntagare redan befinner sig på arbetsmarknaden blir det en utmaning för arbetsgivare att erbjuda medarbetare fler utbildningsmöjligheter, särskilt de som för närvarande är sysselsatta i enklare jobb. Den största utmaningen för arbetsgivare blir ändå att skapa intresse och efterfrågan på utbildning bland de anställda. Trots att sysselsättningstakten för äldre arbetstagare i själva verket ökat något under senare år, räcker inte den ökningen till att lösa problemen med Europas åldrande befolkning⁹. Både arbetsgivare och arbetstagare måste som svar på dessa grundläggande frågor omvärdera sitt synsätt på arbetslivet, så att de kan börja omdana och omforma hela processen från avslutad skolgång till pensionering. Det krävs grundläggande förändringar som omfattar beteende, såväl som inställning. Enligt en rapport som skrivits för Europeiska kommissionen “anses det vara väsentligt att införa nya arbetstidsmönster, då ekonomins innovativa kapacitet i stort sett kommer att vila på en åldrande arbetskraft”¹⁰.

Arbetskraftens utformning och sammansättning måste skärskådas om gasbolag ska förbli konkurrenskraftiga och produktiva. Alla delar av verksamheten bör studeras och ett antal radikala, kanske kontroversiella, ändringar måste genomföras. Den traditionella trenden i omstruktureringsstider har, t.ex. varit att använda förtidspensionering som lösning; det bör omprövas, liksom problemen som uppstår av färre unga vuxna som kommer ut på arbetsmarknaden, och även skillnaderna i sysselsättningstakten mellan män och kvinnor. Förslag om det senare har antagits av Europeiska kommissionen i Lissabonstrategin.

Gasbranschen

ECOTEC¹¹ har gjort utredningar som visar att när energisektorn i Europa granskas finns ett antal mycket viktiga trender som bör inses:

- Medarbetarna i branschen åldras
- Kvinnor är betydligt underrepresenterade, och svarar för mindre än 20% av medarbetarna
- Kompetensprofilen i sektorn består av anställda med lägre utbildning, välutbildade tekniker och ledning på medelnivå

⁹ “Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects”, Europeiska kommissionen (Sysselsättningen i Europa 2004: aktuella trender och framtidsutsikter) (2004)

¹⁰ “Reforms in an ageing society”, OECD (Reformer i ett åldrande samhälle) (2000)

¹¹ “The effects of the liberalisation of the electricity and gas sectors on employment”, (Sysselsättningseffekterna av liberalisering i el- och gasbranscherna) ECOTEC (2000)



- Det förväntas av tradition att man har ett jobb för livet i branschen

Dessa särdrag har haft en djup inverkan på sektorn och dess policy för utveckling av medarbetarna, planering, pensionering och drift. Åldersprofilen har t.ex. tillåtit arbetsgivare, med stöd av fackliga organisationer, att erbjuda frivilliga avgångar genom förtidspensionering. ECOTEC:s rapport understryker vidare att flertalet jobb som förlorats varit inom områden som kräver mer eller mindre teknisk utbildning, och det har ställt till med problem med kompetensöverföring från medarbetare som lämnar näringen.

Det är inte lätt att isolera siffrorna för gasbranschen från de kombinerade siffrorna för el, gas och vatten, men enligt ECOTEC¹² beräknas att mer än 250 000 arbetstillfällen gått förlorade i el- och gasbranscherna under perioden 1990 – 1998. De länder som liberaliserat näringen visar största antalet förlorade jobb, t.ex. Storbritannien och Tyskland. Färre arbetstillfällen har däremot gått förlorade i länder som haft en mindre liberal syn på avreglering, t.ex. Frankrike.

Framtiden för gasbranschen i Europa

Historiska tendenser har redan visat att verksamheten i gasbranschen troligen kommer att skötas av färre personer i och med att tekniken erbjuder mindre arbetsintensiva metoder att producera lika mycket, om inte ännu mer. Utvecklingen i energiproduktion kommer emellertid att leda till nya arbetsuppgifter och ändrade former för arbetsorganisation. Nuvarande tendens för hushåll och industriella förbrukare att göra sig av med mindre energi inverkar också på näringen, liksom de demografiska frågor som redan tagits upp i denna studie. Vi vet att i Europa har gas, i likhet med andra näringar, upplevt en stor ökning av antalet medarbetare som krävs med medel- till högre utbildning; den trenden fortsätter. Europeiska kommissionen och ett antal nationella regeringar har redan börjat arbeta i riktning mot mer delaktighet i utbildning efter grundskolan, fler vuxna tar del av högre utbildning och enskildas förväntningar att fortsätta sin utbildning under hela arbetslivet. Under förutsättning att denna politik fortsätter kan vi också anta att denna trend fortsätter. Med hänsyn till intresset som visas av europeiska regeringar och Europeiska kommissionen att ständigt förbättra energieffektivitet och att isolera byggnader, är det möjligt att förutsäga att trots den ökade andelen av hela energimarknaden som gas erfarit (vilket vi redan konstaterade på sidan 36) - delvis tack vare dess "gröna" profil jämfört med kol - kommer näringen att se hushålls- och storkunder minska sin förbrukning av gas under kommande årtionden. Trenden bekräftas av informationer från Eurogas, som visar att ökad förbrukning av gas under de kommande decennierna troligen kommer från industrin och kraftverksbranschen, och i mindre utsträckning från näringslivet.

Yrken som är av grundläggande betydelse för kraftalstring kommer att kräva ett större antal medarbetare under kommande år. Det blir därför ökad efterfrågan på tekniker och andra kraftverksyrken i framtiden. Dessutom visar åter upplysningar från Eurogas att storleken på investeringar som krävs av gasbranschen under närmaste år ligger på €210 miljarder och behövs inom alla delar av gasförsörjning – utforskning och utveckling, överföringssystem (inklusive infrastruktur för kondenserad naturgas - Liquefied Natural Gas) samt förvaring. Möjligheterna för gasbolag att öka sin täckning är låg i de länder där gas redan förbrukas i stor utsträckning, och någon gång i framtiden kommer genomslagskraften att begränsas även

¹²ECOTEC, "The Effects of the Liberalisation of the Electricity and Gas Sectors on Employment", (Sysselsättningseffekterna av liberalisering i el- och gasbranscherna) (2001)



i andra länder där gasförbrukning för närvarande ökar. Detta innebär att i länder med lägre marknadstäckning blir trycket mindre att rationalisera sysselsättningen under kommande år, då samtidigt som marknaden expanderar ökar också sysselsättningen.

Det är kanske värt att här nämna inverkan av liberalisering på energibranschens medarbetare i allmänhet, och att tillgängliga siffror visar att liberalisering för somliga arbetstagare tidigare inneburit dåliga nyheter. Det är troligt att de löntagare som berörs negativt av liberalisering i energibranschen tenderar att vara äldre, lågutbildade män som arbetar inom distribution¹³. Med hänsyn till det borde arbetsgivare fundera på hur de framtida konsekvenserna av liberalisering påverkar just denna grupp medarbetare.

Data i ECOTEC:s studie betonar ändringar i yrken inom el-gas-vatten (EGV) branschen från 2000 till 2006. Det visas att antalet personer sysselsatta i somliga EGV yrken ökat, och att antalet i andra yrken samtidigt minskat. Data i tabellen ovan visar att om den aktuella trenden fortsätter kommer energibranschen som helhet i Europa i framtiden:

- Att behöva fler tekniker, i alla EU stater
- Att i EU15 och nya medlemsstater uppleva en mindre ökning, respektive stor minskning av övriga yrken
- Att kräva färre kontorsanställda och sekreterare i alla EU stater
- Att inom EU15 få mindre efterfrågan på elektroniktekniker, men däremot ökad efterfrågan av dessa yrkesgrupper i de nya medlemsstaterna
- Att kräva många fler maskinoperatörer i de nya medlemsstaterna, men något färre i EU15

Analys av kartläggning

För denna studie skickades frågeformulär ut till fackliga organisationer och arbetsgivare i gasindustrin i Europa. Flertalet svar från företag betonade att 20 till 30 procent av medarbetarna är 50 år eller äldre. Det innebär att mer än en femtedel av deras arbetstagare går i pension under nästa årtionde, vilket äventyrar företagets kompetens- och kunskapsbas, och därmed ytterst deras långsiktiga framtid. I själva verket uppgav närmare 70% av de gasbolag som deltog i kartläggningen att minst 30% av medarbetarna var över 50 år. Ännu mer oroväckande är att många företag inte vidtagit några åtgärder för att reda ut denna fråga och att ett stort antal inte ens haft överläggningar med respektive fackliga organisationer, som visas av följande tabell.

Svar från arbetsgivare och fackliga organisationer om olika frågor

Medarbetare > 50		Yrkesgrupper*		Åtgärder	
Upp till 20 %	27%	Tekniker	80%	Inga	20%
21 till 30 %	60%	I.T.	30%	Endast diskussioner	54%
31% till 40 %	6.5%	Handel	30%	Särskilda initiativ	13.5%
> 41 %	6.5%	Förvaltning	10%	Uppnådda avtal	13.5%

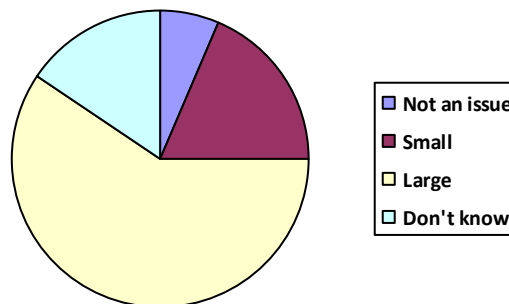
* Ett antal respondenter nämnde mer än en yrkesgrupp

¹³ "The Employment Impact of the opening of Electricity Markets" (Sysselsättningseffekterna av att öppna elmarknaderna) ECOTEC (2007)



Dessa svar stämmer väl överens med aktuella utredningsresultat. Stora delar av arbetsstyrkan i gasnäringen går i pension under nästa årtionde och efterfrågan på tekniker kommer att öka. Av svaren att döma är det uppenbart att arbetsgivare och fackliga organisationer måste ge sig tid och resurser och ordentlig studera inverkan av branschens åldrande arbetskraft samt att gemensamt göra något åt det.

Vilken andel av era medarbetare är över 50 år gamla? (Endast arbetsgivare)



Flertalet arbets- och fackliga organisationer och från allmänt är indikativa om

ändrade kartläggningarna av medarbetarna i

många gasbolag går i pension de närmaste tio åren, trots ökad pensionsålder (se sid. 18). Det har följder för bolagens framtid och för själva näringen, dels om man inte ersätter dessa medarbetare, utan också planerar hur avlösningen ska ske, då det är väsentligt för äldre, mer erfarna medarbetare att överföra sina kunskaper och sin kompetens till yngre arbetstagare. Men att inrätta en lämplig ram för äldre medarbetare att föra över kunskaper och kompetens till yngre medarbetare innebär inte nödvändigtvis att de äldre måste fortsätta att arbeta längre. I själva verket måste arbetsgivare på förhand planera och se till att tiden räcker till före pensionsavgångar för att kunskapsöverföring ska äga rum. I svaren på frågan om vad parterna såg som central utmaning för branschen under kommande år förekom ett gemensamt tema; en stor andel av svaren, både från fackföreningar och företag, betonade vikten av att rekrytera och hålla kvar yngre medarbetare och att hålla kvar äldre arbetstagare. Av de arbetsgivare som sade att de förstod vilka problem företaget stod inför, uppgav flertalet att de hade ett stort problem, när de ställdes inför valet att säga att demografisk förändring kommer att ställa till ett stort problem eller ett litet problem.

Framtidsutmaningar i gasbranschen

Utmaning	% av svar
Uppdatera äldre medarbetares kompetens	45%
Hålla kvar äldre medarbetare i företaget	21%
Rekrytera och hålla kvar yngre medarbetare	59%
Kunskapsöverföring	83%
Förutsäga framtidens kompetens och planera för framtiden	48%
Ta med frågan om demografisk förändring i förhandlingar	17%

Ovanstående tabell visar antalet respondenter som tyckte att vissa frågor medför utmaningar för åldersmedveten ledning om branschens framtid. Trots Europeiska kommissionens målsättning att öka sysselsättningstakten bland äldre medarbetare ansåg inte arbetsgivarna i



gasbranschen att det är en prioritet, och endast en femtedel av arbetsgivarna ser det som en utmaning. Det leder till viktiga frågor om hur gasnäringen tänker öka sysselsättningstakten för att söka övervinna demografiska förändringar.

Mindre än en fjärdedel av respondenterna ansåg att kvarhållning av äldre medarbetare var ett problem, troligtvis då de inriktar sig på kunskapsöverföring, dvs. att föra över kunskaper och erfarenheter från äldre till yngre medarbetare. Studier som Europeiska kommissionen gjort visar att det inte räcker efter 2020 som enda medel att skydda näringen och trygga en lämplig tillgång till utbildad arbetskraft. Den viktigaste frågan för framtiden blir, enligt svaren, hur företag tar tag i detta förfarande. Men det är ganska oroväckande att färre än 40 % av respondenterna uppgav att de infört någon form av system, antingen mentorprogram eller kunskapsöverföring. Flertalet respondenter uppgav att de inte hade några program alls, trots att kollektivt sett detta är det som mest oroar parterna när det gäller branschens framtid. Frågan ställdes till de företag och fackförbund som deltog i kartläggningen om vilka aktuella initiativ som antingen gemensamt eller ensidigt, vidtagits att försöka förutsäga framtida kompetensbehov. Det intressanta var att endast 19 % av arbetsgivarna uppgav att deras företag INTE vidtagit initiativ att förutse framtida färdigheter och kompetens, samtidigt som 64 % av fackliga organisationers svar uppgav att så var fallet. Det verkar som om många arbetsgivare börjat arbeta med att förutse färdigheter och kompetenser som krävs i framtiden, men utan att engagera fackföreningen, trots att fackliga organisationer är viktiga inom detta område. En rapport som getts ut av Eurofound för Europeiska kommissionen¹⁴ påpekade att det inte fanns många tecken på förhandlingar om åldersmedveten ledningspolitik och att de tenderar att drivas av personalavdelningar. Rapporten framkastade dock att fackliga organisationer "kan vara avgörande när det gäller att säkra eller undergräva medarbetarnas engagemang [och] åtgärdernas framgång i stor utsträckning beror på det ledarskap som fackföreningarna, i gott samarbete med ledningen utövar när det gäller att övertyga arbetstagarna att det är värt att medverka".

Överväldigande flertalet av de som svarade förklarade att de ansåg att deras företag hade problem på grund av förändrad demografi och att dessa problem kommer att uppenbaras under de närmaste tio åren, eller t.o.m. tidigare. Endast två respondenter förklarade att de inte förväntade någon inverkan av demografiska ändringar. Det intressanta var att fackföreningar var mer benägna att tro att företagen kommer att känna av problem pga. demografiska ändringar inom kommande 5 år, medan företrädare för arbetsgivare ansåg att deras företag inte kommer att känna av konsekvenserna av förändrad demografi på två eller tre årtionden. Samtidigt som ett antal länder sa att de börjat vidta åtgärder att begränsa konsekvenserna av ändrad demografi på verksamheten, har dessa åtgärder i stort sett genomförts utan facklig medverkan. Det är kanske både förvånansvärt och olyckligt med hänsyn till det mervärde ett samarbete ger mellan företrädare för arbetsgivare och arbetstagare i riktning mot ett gemensamt mål kring denna fråga. Enligt företrädare för både arbetstagare och arbetsgivare anser respondenterna att det är de yrkesgrupper som har med teknik och användning av IT, som mest kommer att påverkas av ändrad demografi på arbetsplatsen.

Inverkan av klimatförändring

¹⁴ "Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15", (Sysselsättningsinitiativ för en åldrande arbetsstyrka i EU15) European foundation for the improvement of living and working conditions (2006)



Forskningen visar att vad klimatförändring beträffar är en central drivkraft för företag i energibranschen reglering¹⁵. I en nyligen utgiven rapport av GHK¹⁶ uppgavs att i de sju branscher som studerats, inklusive energi, slutsatserna överlag var att inverkan av klimatförändring "tenderade att påverka kompetensnivån snarare än sysselsättningsnivån". Rapporten kom också fram till att det finns ett allmänt behov av kompetensutveckling i förhållande till klimatförändring, och att nya utbildningsprogram, i synnerhet tekniska utbildningar, krävs om företag ska kunna förbli konkurrenskraftiga. I rapporten nämns också att det är nödvändigt för arbetsgivare att tidigt engagera sina medarbetare i syfte att "öka deras medvetenhet och bygga upp personalens kapacitet genom att kompetensutveckling och utbildning". Det är självklart att företag som arbetar med dessa frågor isolerade från andra har färre möjligheter att i det långa loppet överleva jämfört med de, som arbetar med hela leveranskedjan och de anställda. Det var intressant att konstatera att av alla företag som studerades i GHK-rapporten var det bara företag i energibranschen, som inte infört miljöutbildningsprogram för att öka medarbetarnas medvetenhet om miljö- och klimatförändringar.

Förutsägelser om yrken i gasbranschen

Av data i detta kapitel är det möjligt att med sannolikhet förutsäga ökning och minskningar av ett antal centrala yrken i gasbranschen, vilket gjorts nedan.

Utforskning och liknande yrken

Behovet att trygga säker tillgång samtidigt som branschen växer innebär att utforskning fortsätter att spela en väsentlig roll, och att de anställda som är sysselsatta i yrken förknippade med det kommer att fortsätta att efterfrågas och ersättas när de går i pension.

Distributionsarbetare

Det finns belägg för att dessa medarbetare berörs negativt av energibranschens liberalisering.

Kundtjänster

Dessa yrkesgrupper kommer troligen inte att växa i de länder som redan har en liberaliserad gasbransch, pga. minskande tillväxtpotentialer. Av den brittiska marknaden att döma verkar det tvärtom som om energibolag i en mogen liberaliserad marknad har en benägenhet att "överlappa" sin verksamhet (se sid 52) och det kan därför mycket väl innebära att dessa yrkan minskar, i och med att elbolag och gasbolag använder sig av gemensamma kundtjänstplattformar.

Tekniker

I och med trolig tillväxt inom kraftverksbranschen kommer antalet tekniker som krävs under närmaste år att öka. Enligt Cedefop (se sid 41) kommer dock efterfrågan överlag på tekniker och andra liknande yrken att minska, och därför bör gasbranschens arbetsgivare kunna få tag på tillräckligt många tekniker ur den nuvarande arbetskraftsreserven i Europa.

Anläggningsoperatörer

¹⁵ Impact of climate change on European employment and skills short to medium term" (Kort- till medelsiktig inverkan av klimatförändring på sysselsättning och kompetens i Europa), GHK, (2008)

¹⁶ "Impact of climate change on European employment and skills short to medium term" (Kort- till medelsiktig inverkan av klimatförändring på sysselsättning och kompetens i Europa), GHK, (2008)



Om kraftverksbranschens storlek växer som förväntas, och efterfrågan i hela Europa för dessa arbetstagare minskar, bör gasbolag lämpligt tillfredsställa sitt behov av dessa medarbetare ur den grupp som redan existerar. Det finns belägg för att fler processanläggningsoperatörer kommer att krävas i nya medlemsstater och något färre i EU15.

Mätaravläsare

Den här yrkesgruppen är den som mest troligen kommer att påverkas av senaste nya tekniska rön, som gör det möjligt för bolag att genom fjärrstyrning komma åt data som lagras hos hushålls- eller företagskunder. Det finns dock möjligheter för arbetsmarknadens parter att samarbeta och undersöka nya yrkesuppgifter, förknippade med att spara energi, som medarbetarna i denna yrkesgrupp kanske skulle kunna ägna sig åt.

Två scenarier för gasbranschens framtid i Europa

A - Sysselsättningen fortsätter i samma takt som nu

Enligt detta scenario lyckas parterna inte fungera kollektivt och strategiskt. I stället förlitar de sig på praktiska förändringar på det lokala planet. I upptakten inför 2020 kommer arbetsgivarna att uppleva större svårigheter att rekrytera de rätta arbetstagarna med den rätta kompetensen. I gasbranschen, liksom övriga energibranscher, kommer arbetsgivare att ställas inför en allvarlig brist och avsaknad av kompetens, vilket leder till minskad produktivitet, just samtidigt som fler gasmarknader liberaliseras, vilket har ett antal negativa konsekvenser för nuvarande bolag:

- Konkurrens från andra bolag som av hävd verkat utanför gasbranschen
- Partsförhållandet kan komma att bli lidande pga. av lägre produktivitet och arbetsgivare försöker hålla löner nere som kompensation
- Tryck på pensionsfonder då allt fler medarbetare går i förtidspension, vilket tvingar en radikal översyn av gasbolagens pensioner
- Spänningar uppstår pga. offshoring och outsourcing då olika arbetsgivare försöker införa olika lönesystem med utgång från sin egen företagspolitik
- Gasförbrukare som råkar ut för dålig service vänder sig till andra former av energi, vilket antingen dramatiskt bidrar till att förvärpa klimatförändring eller till att öka sysselsättningen inom förnybar energi, vilket ytterligare försvagar medarbetarnas engagemang i gasbranschen

Parterna arbetar konstruktivt på det lokala planet för att införa åtgärder under kommande årtionde som ska lätta trycket efter pensionering av de medarbetare som beräknas gå i pension under de kommande tio åren. Kunskapsöverföringsprogram införs, erfarenhet och kunskap förs vidare från de äldre medarbetarna till nyrekryterade, yngre arbetstagare. Det händer självklart bara om gasbolag rekryterar och håller kvar unga arbetstagare. Gasbranschen måste ses av denna yngre åldersgrupp som en modern, lockande bransch att arbeta inom; tillfällen till livslångt lärande måste introduceras utifrån medarbetarnas önskemål såväl som verksamhetens behov, för att hålla kvar denna grupp anställda. Kanske räcker inte progressiva ändringar till att få bukt med de utmaningar branschen står inför, med hänsyn till utbildningstakten och vad som hittills demonstrerats av nationella strategier för livslångt lärande.



B - Radikala förändringar

Bolag och fackliga organisationer samverkar och tar hänsyn till alla frågor som tas upp i denna studie, och gör det raskt. Förändringarna måste ta itu med de utmaningar, som har sitt ursprung i konsekvenser för färdigheter och yrken av klimatförändring och energiförbrukning, den låga kvinnliga sysselsättningsgraden i branschen, att få medarbetare med sämre utbildning deltar i utbildning eller tillfällen till livslångt lärande, vilket innebär möjligheter för äldre medarbetare att fortsätta att arbeta längre, om de vill, och allmänt göra en karriär i gasbranschen till en karriär man gärna väljer. Detta alternativ kräver snabba åtgärder och kan troligen inte fortsätta i samma takt under en längre period. 2020 kommer att ha föga inverkan på produktivitet, prestation och sysselsättning i branschen, vilket ytterligare stärker motivering för vuxna att välja gasbranschen för sin levnadsbana. Det betyder att andra branscher som sysselsätter medarbetare med samma kompetens som inom gas inte kommer att kunna rekrytera personal och heller inte kunna konkurrera med gas som energikälla. Fr.o.m. 2020 fortsätter gasbranschen att leda med en ändrad sysselsättningspraktik, och tack vare god social dialog är medarbetarna i branschen engagerade.

Första scenariot är ett extremfall, men ändå möjligt, om ingenting görs i gasbranschen för att söka övervinna de frågor som rests i denna studie. Det är naturligtvis möjligt att andra branscher vidtar åtgärder och regeringar också kan tänkas införa obligatoriska ingrepp som tryggar att arbetsgivare handlar i tid för att undvika en faktisk arbetsbrist under kommande årtionden. Parterna i gasbranschen kan dock inte riskera att det blir så, och måste själva ta itu med det. Andra scenariot, som nog är ganska ambitiöst, erbjuder gasbranschen hopp om framtiden. Arbetsgivarna kommer före konkurrenterna vilket tryggar deras överlevnad, inte bara som ledare i energibranschen, utan som den arbetsgivare man allmänt föredrar.

Gasbranschen i Europa har upplevt ändringar på grund av de liberaliseringsåtgärder, som i högre eller mindre grad genomförts av EU:s medlemsstater. Trots att EU står för en mycket liten andel av världens gasreserver förblir efterfrågan relativt hög, på grund av relativt hög förbrukning av gas. Efterfrågan på gas kommer i framtiden att öka inom EU, trots att förnybar energi ökar, på grund av att totala efterfrågan på energi växer. Resultatet är att Europa i fortsättningen får lov att importera gas från Algeriet och Ryssland, och tryggad tillgång blir därmed en viktig fråga. Trots Europeiska unionens försök att helt liberalisera gasmarknaden är situationen inte konsekvent inom unionen, där ett antal länder helt liberaliserat marknaden och andra knappt gjort det. Sociala dialogen formaliserades i gasbranschen i EU 2007, och de fackliga organisationerna och arbetsgivarna gör viktiga bidrag till den politiska utvecklingen inom kommissionen.

Om parterna ska trygga branschens överlevnad måste en rad frågor som speciellt berör gasbranschen i Europa besvaras, bl.a. att göra något åt den åldrande arbetskraften, öka antalet kvinnor i branschen, fundera på det kommande (om inte aktuella) kompetensunderskottet, jobba med utmaningarna som miljöagendan medför och erbjuda medarbetarna stöd till utbildning under hela arbetslivet. Denna studie, och verktygslådan som hör till, är en del av förloppet. Nästa kapitel försöker ange huvuddragen av eventuella förändringar i branschen under nästa två årtionden, vad beträffar näringens struktur, kompetens och demografi.



Sammanfattning

I likhet med alla andra delar av ekonomin i Europa genomgår gasbranschen tekniska förändringar och det kommer att fortsätta. Branschens styrka ligger i att parterna har engagerat sig att lindra hotet av demografisk förändring, vilket är väsentligt med tanke på att ändringar är nödvändiga, men också för att dessa förändringar kräver medarbetarnas stöd, särskilt när det gäller kontroversiella frågor som att ändra pensionsregler och andra traditionella sysselsättningsedvänjor.

Lyckligtvis för branschen kan de många negativa konsekvenserna - som inte kan vändas - av den åldrande befolkningen, i samverkan med de förespårda ändringarna av efterfrågan på arbetstagare och deras kompetens lindras och, i somliga fall, lösas. Det förutsätter dock en fullskalig omvärdering av arbetslivet i gasbranschen i Europa och att ett långsiktigt, holistiskt verksamhets- och samarbetsprogram inrättas. Utifrån den ojämna liberaliseringstakten och därmed följande variationer i drift, behov och krav inom branschen, kommer det svåraste att bli att samordna, bevaka och utvärdera parternas agerande på alla nivåer.

Inverkan av den åldrande arbetskraften inom branschen på enskilda och arbetsgivare kommer att utspelas i tre steg:

A 2004 till 2012

Under den aktuella perioden är det lättare för arbetsgivare att klara av kompetensunderskott och brister än under senare år. Arbetsgivare i gasbranschen får nu lov att börja kartlägga sina framtida behov och initiera strategiska planer att trygga sin överlevnad under de följande två perioderna. Denna period bör användas till att se till att utbildningsåtgärder inleds och att sysselsättningspraxis upprättas för att klara av följande steg.

B 2013 till 2019

Det är under denna period som företag kommer att börja erfara en snävare arbetsmarknad. Det blir svårare att få tag på den rätta kompetensen för verksamheten. Om arbetsgivare inte redan nu lagt grunden för interna strategiska utbildningsprogram och nyare sysselsättningsformer som skissats i denna rapport, kommer deras verksamheter att börja känna av ett ekonomiskt tryck i takt med att de märker konsekvenserna av att äldre medarbetare går i pension och färre arbetstagare ersätter dem.

C 2020 framåt

Vid denna tidpunkt kommer konsekvenserna av åldrandet att mest kännas av i hela Europa och det är under denna period som antalet personer i arbetsålder faller, trots bättre sysselsättningstakt, och arbetsgivarna kommer faktiskt att konkurrera med varandra om att rekrytera rätt antal personer med rätt kompetens. Fr.o.m. 2020 kommer de arbetsgivare som inte vidtagit åtgärder att ta itu med inverkan av åldrandet bokstavligen att kämpa för att överleva.

