



## AVRUPA GAZININ KARŞI KARŞIYA OLDUĞU ZORLUKLAR IŞIĞINDA DEMOGRAFİK DEĞİŞİM, YAŞ YÖNETİMİ VE YETERLİLİKLER

### -ÇALIŞMA ÖZETİ-

#### Giriş

Avrupa vatandaşlarının yaş ortalaması artıyor ve bunun anlamı gelecekte artan emekli sayısını destekleyen çalışma yaşında daha az sayıda insan olacağıdır. Yaşlı işçiler emekli oldukça boşlukları dolduracak işçi sayısında eksiklik olacağından bu durumun Avrupa emek pazarına doğrudan etkisi olacak ve büyümeyi ve bölgenin rekabet gücünü yavaşlatacaktır. Bu çalışma demografik değişimin Avrupa gaz sektörünü gaz işgücünün gelecekteki büyüklüğü, profili ve yeterlilikleri açısından nasıl etkileyebileceğini tanımlamak ve olumsuz etkilerini sınırlamak amacıyla sosyal ortaklara önerilerde bulunmaktadır.

Avrupa gaz sektöründeki sosyal ortaklar resmileşmiş Sosyal Diyalog Komiteleri vasıtasıyla düzenli sosyal diyalog yürütmeyi üstlenerek Avrupa Komisyonunun çalışmasını desteklemektedirler. 2008'de sosyal ortaklar ECOTEC tarafından yürütülen bir çalışma hakkında AB25 içerisindeki istihdam üzerinde elektrik ve gaz pazarlarının açılmasının sonucu olarak ortaya çıkan etkiyi inceleyen ilk ortak deklarasyonlarını imzaladılar. Ayrıca bu sosyal ortaklar sektör dahilinde şiddete dair bir anlaşmaya vardılar. Demografik değişime odaklanan bu çalışma iki taraf arasındaki en son ortak girişimi oluşturur ve Avrupa'nın yaşlanan işgücünün vasıf ve yeterlilikler üzerindeki ve daha özeli Avrupa gaz sektörünün içerisindeki yaşlanan işgücünün vasıfları üzerindeki etkisine odaklanır. Gelecekte neler olacağını tahmin etmenin ve sanayideki, nüfustaki ve yaşlanmadaki değişimlerin sonucunda emekli olanların yerine gereken, sektör değiştiren, yeniden eğitim alan, işe alınan veya fazlalık haline gelen işçilerin sayısını hassas şekilde ölçmenin imkansız olmasına karşın değişimden önce bu konuyu tartışmaya başlamak ve gaz sektöründeki sosyal ortakların uzun vadede hayatta kalmayı sağlamak amacıyla sektörün gelişmesini desteklemede olumlu rol oynayabilmelerini temin etmek yine de çok iyi bir fikirdir. Açıkça sosyal ortaklar ne kadar iyi hazırlanırsa hızlı değişeceğinden ve bazen de önceden tahmin edilemeyeceğinden şüphe olmayan geçiş yirmi yıl önden o kadar yumuşak olur.

Yükselen kariyer yolu içerisinde yeni vasıflar kazanan daha genç insanlarla yaş yelpazesinin diğer ucundaki bilgi birikimi aktarımı arasında sürekli bir hareket sağlamak amacıyla verilen sektördeki yaş profilini izlemek ve izleyen eksikliklere hitap etmek önemlidir. Bu sayede sektörde bilgi birikimlerini daha sonra döngüyü tamamlar şekilde yeni işe alınıp sektöre yeni girenlere aktaracak yeterli derecede eğitim almış profesyonellerin sürekli akışı sağlanır. Elbette Avrupa'daki bireyler işin değişen doğasından ve bir mesleğin nadiren ömür boyu olduğunun farkındadır. Bununla beraber bir organizasyon bünyesinde her yaşta ve her seviyedeki insanları çalışma hayatları boyunca geliştiren bir şirket, onların işlerine uygun şekilde adapte olmalarını sağlamak için gerekli vasıf ve esnekliğe sahip olarak tüketici talebindeki değişimlerle daha iyi baş eder. Yaşlanan nüfus sosyal ortaklar tarafından etraflıca ele alınması gereken önemli meseleleri ihmal ettirmektedir.



Örneğin emek pazarına daha az sayıda genç insanın girmesi şirketlerin daha genç işçiler almak için daha fazla rekabet etmek zorunda kalacağı ve özellikle onları elde tutamazlarsa işe alma ve eğitim maliyetlerinin yükseleceği anlamına gelecektir. Aynı zamanda daha yaşlı ve tecrübeli işçiler emekli oldukça vasıflar kaybolacak ve bu 'kayıp bilgi birikimi maliyeti' şirketin ve sanayinin rekabet edebilirliğini azaltacak şekilde yükselme eğilimi gösterecektir.

### **Avrupa'nın yaşlanan nüfusu**

Daha iyi sağlık hizmetleri, daha düşük ölüm ve doğurganlık hızından dolayı Avrupa vatandaşlarının ortalama yaşı artmaktadır. Avrupa Komisyonu, ulusal hükümetler daha küçük çalışan nüfustan gelen daha düşük vergi gelirlerinden dolayı emeklilerin bakım maliyetini karşılamaya çabalarken daha düşük ekonomik büyüme ve refahı netice veren emek eksikliğinden muzdarip olacağından 2020 yılı itibarıyla AB27'nin istihdam oranının azalmaya başlayacağını tahmin ediyor. Bu yaşlanan Avrupa nüfusu meselesi halihazırda ciddi bir sorun olup Avrupa Komisyonu, ulusal hükümetler, işverenler ve sendikalar buna özel önem vermektedir. Bu olguya iki faktör yol açmaktadır: yaşa özel ölümden azalma (daha uzun ömür) ve doğurganlık oranlarında azalma (daha az doğum). Avrupa'da toplam nüfus geniş manada kararlı<sup>1</sup> olmasına karşın önümüzdeki 40 yılda AB vatandaşlarının ortalama yaşı 38'ten 48'e<sup>2</sup> 10 yıl artacaktır. Avrupa'da 60 yaşın üzerinde yaşayan insanların oranı yılda iki milyon artmakta olup önümüzdeki 25 sene bu oranda devam edeceği tahmin edilmektedir. Önümüzdeki on yıllarda nüfusun yaşlanmasından dolayı çalışma yaşındakilere göre emekli olanların sayısı önemli derecede yükselecek ve emekli başına çalışma yaşındaki insan sayısı 4'ten sadece 3'e düşecektir. Bu yüzden mevcut istihdam oranları ve mevcut ekonomik büyümeyi sürdürecektir ekonomik olarak aktif yetişkin sayısının yetersiz olacağı bir duruma şahitlik etme riskiyle karşı karşıyayız ve üstelik Avrupa ülkelerinin emekli maaşı ve sağlık hizmetlerinin sağlanmasıyla ilgili karşı karşıya oldukları zorluklardan bahsetmiyoruz bile.

Bir nüfusun ne kadar yaşlandığını ölçmede anahtar göstergelerden birisi 65 yaşın üstündeki nüfusun 15-64 yaş aralığında olanların yüzdesi olarak temsil edildiği *yaşlı nüfus bağımlılık oranıdır*<sup>3</sup> ve aşağıdaki grafik 1'de bir dizi ülke için bu değer verilmiştir<sup>4</sup>. Grafikteki çubuklar önümüzdeki 40 yılda İtalya, Japonya, Almanya, Birleşik Krallık ve Birleşik Devletler'de 64 yaş ve üstünde kaç yetişkin olacağını gösterir. Örneğin İtalya'da 2050 yılında grafik 65 yaş ve üstü yetişkin sayısının çalışma yaşındaki yetişkinlerin hemen hemen yüzde 70'ine eşit olacağını gösterir.

<sup>1</sup> Avrupa Komisyonu, "Europe's demographic future: facts and figures" (2007)

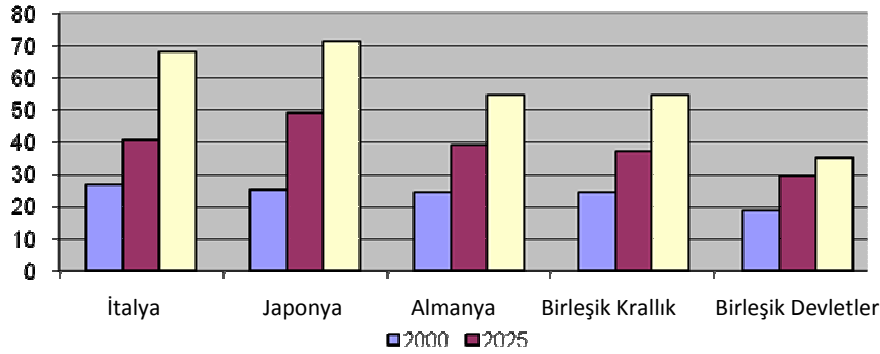
<sup>2</sup> Münz, R "Population change and its consequences" (2007)

<sup>3</sup> Örneğin, *yaşlı nüfus bağımlılık oranı* yüzde 100 olan bir ülkede çalışan yaştaki yetişkin kadar 65 yaş ve üstünde yetişkin olacaktır

<sup>4</sup> Birleşik Krallık Hükümeti "Aspects of the economics of an ageing population" (2003)



Seçilen ülkelerde yaşlı nüfus bağımlılık oranı 2000-2050



Yaşlanan tüm nüfuslarda Avrupa emek pazarına gelecekte daha az sayıda genç işçi gireceğinden bu durum en sonunda Avrupa'nın istihdam büyümesini sınırlayacaktır. Avrupa Komisyonu Avrupa'daki toplam istihdamın artan işgücü katılımından dolayı 2019'a<sup>5</sup> kadar artacağını tahmin etmektedir ve 2020 itibariyle yüzde 70 olan Lizbon hedefi yerine gelecektir. Bu hedef daha yaşlı işçilerin sayısındaki artışla kadın işgücünün katılım oranlarındaki artışın kombinasyonu ile elde edilecektir. Bununla birlikte 2019'tan sonra Avrupa'nın küçülen iş gücü tüm istihdamı azaltmaya başlayacak ve bu durum 2007'deki yüzde 2,4'lük ortalama GSYİH ortalama büyümesini 2031-2050 döneminde yüzde 1,2'ye düşürecektir. Avrupa'nın yaşlanan nüfusunun emek pazarları üzerinde etkileri vardır. Bu raporda şu ana kadar bildirilen rakamların sabit kaldığını kabul edersek istihdam büyümesini sürdüreceği yetişkin sayısı yetersiz olacak ve emek eksikliği doğacaktır. Yeterli emek kaynağı olmasını sağlamanın bir yolu yetişkinlerin katılımını artırmaktır. Ulusal hükümetlerin izlediği mevcut politikalar yetişkinlerin tüm katılım oranını artırmak ve özellikle yaşlı işçilerin katılımını artırmayı hedefler. Şu anda 60 yaşındaki erkeklerin yüzde 50'si ve kadınların yüzde 40'ı hala emek pazarındadır<sup>6</sup>. Bu rakamlar sabit kalırsa boşlukları dolduracak işçi sayısı yetersiz olacak ve bunun sonucunda ekonomik büyüme daha düşük olacak ve vasıf eksikliği ortaya çıkacaktır. Toplam Avrupa nüfusu durakladığından ve nüfus ve istihdam paylaşımı gelecekteki ekonomik büyüme için en önemli tahrik edici unsur olduğundan artan istihdam oranları ve vasıf seviyeleri kritik önemde olacaktır<sup>7</sup>. Yetişkinlerin katılım oranını artırmak bir süredir Avrupa Komisyonunun amacı ve Lizbon hedeflerinin anahtar bir bileşenidir. Avrupa Komisyonunun tahminlerine göre 15-64 yaş grubunun katılım oranı AB25 ülkelerinde 2007 yılındaki yüzde 65,5'ten artış göstererek 2010'da yüzde 69'a çıkacaktır ve bu artışın ana sebebi daha yaşlı işçilerin artan katılımının da büyümede bir faktör olmasına karşın kadınların artan katılımıdır<sup>8</sup>. Yetişkin kadınların katılım oranını artırmak Avrupa Komisyonunun anahtar politika amacıdır ve kadın işçiler Avrupa gaz sektöründe hali hazırda yeterince temsil edilmediğinden bu grubun işe alınması ve tutulması sektörün demografik değişimle baş etmesine önemli oranda yardım edecektir. Eğitim ve yetiştirme emek pazarında katılımı artırmak için Avrupa Komisyonu tarafından anahtar mesele olarak tanınmakta olup tüm Avrupa üye devletleri Avrupa İstihdam Stratejisi altında ömür boyu öğrenme stratejilerini geliştirmek veya ilerletmek için önlem alma sürecindedir.

<sup>5</sup> "New Skills for New Jobs –Anticipating and matching labour market and skills needs", AK Çalışanları Çalışma Belgesi (2008)

<sup>6</sup> "Meeting social needs in an ageing society" Avrupa Komisyonu (2008)

<sup>7</sup> Avrupa Komisyonu, "Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market" (2007)

<sup>8</sup> "New Skills for New Jobs –Anticipating and matching labour market and skills needs", AK Çalışanları Çalışma Belgesi (2008)



Avrupa'daki eğitim seviyelerinin teknolojinin daha fazla kullanımını, iş organizasyonunun yeni şekilleri ve küreselleşmenin etkisinden dolayı önümüzdeki on yılda artması beklenmektedir. Cedefop'un (2008) kestirimleri hem orta hem de yüksek seviyede vasıf gerektiren işlerdeki artış yüzünden daha düşük yeterlilik gerektiren iş sayısında azalma öngörmektedir.

AB27 ülkelerinde tüm meslek kategorileri yüksek oranda ileri ve orta seviyede vasıf gerektirecek ve bu durum özellikle vasıflı işlerde geçerli olmakla beraber basit denilen meslekler için de durum budur. Bu işçilerin çoğu hali hazırda emek pazarında olduğundan bu durum işverenler için işçilerine ve özellikle şu an basit mesleklerde istihdam edilenlere daha fazla eğitim fırsatı sunma zorluğu doğurmaktadır. Bununla beraber en büyük zorluk işverenlerin iş güçlerine eğitim için nasıl talep ve ilgi oluşturacaklarıdır. Yaşlı işçilerin istihdam katılım oranının son yıllarda aslında hafifçe artmasına karşın bu artış Avrupa'nın yaşlanan nüfusuyla ilgili sorunları çözmede yetersizdir<sup>9</sup>.

Bu temel sorunlara karşılık hem işverenler hem de çalışanlar tam zamanlı eğitimden emekliliğe kadar olan süreci yeniden şekillendirmeye ve tasarlamaya başlayabilecekleri şekilde çalışma hayatına yaklaşımlarını yeniden düşünmelidir. Gerekli değişimler temel değişimler olup yaklaşımları ve fiili davranışları içerir. Avrupa Komisyonu için hazırlanan bir rapora göre "ekonominin yenilikçi kapasitesi özellikle yaşlanan işgücü tarafından sürdürüldüğünden çalışma sürelerine dair yeni kalıplar kritik olarak değerlendirilmektedir"<sup>10</sup>. Gaz şirketlerinin rekabetçi ve üretken kalması isteniyorsa işgücünün şekli ve oluşturulması incelenmek zorundadır. İş dünyasının tüm kısımları gözden geçirilmeli ve tartışmalı da olsa bazı radikal değişiklikler yapılmalıdır. Örneğin yeniden yapılandırma vaktinde bir çözüm olarak erken emekliye ayrılmanın geleneksel eğilimi yeniden değerlendirilmelidir ve emek pazarına giren daha az sayıdaki genç yetişkinler ve erkeklerle kadınların istihdam katılım oranları arasındaki farklar tarafından ortaya konan sorunlar ve ikincisi için öneriler Lizbon Stratejisinde Avrupa Komisyonu tarafından benimsenmiştir.

### Gaz Sektörü

ECOTEC'in<sup>11</sup> yaptığı araştırmanın hali hazırda tanımladığı üzere Avrupa enerji sektörünü incelerken takdir edilecek bir dizi çok önemli eğilim vardır:

- Sanayinin işgücü yaşlanmaktadır
- İşgücünün yüzde 20'sinden az olan kadınlar ciddiye yeterli temsil edilmemektedir.
- Sektörün vasıf profili yarı vasıflı, vasıflı teknisyen ve orta yönetimdir.
- Sektör dahilinde geleneksel bir "ömür boyu iş" beklentisi vardır

Bu özellikler sektörü ve işgücü gelişimini, planlama, emeklilik ve operasyonel politikaları ciddi olarak etkilemiştir. Örneğin işgücünün yaş profili sendikalardan aldığı destekle işverenlerin erken emeklilik yoluyla gönüllü fazlalık sunmalarını mümkün kılmıştır. İlave olarak ECOTEC raporu işlerin çoğunluğunun yarı vasıflı ve vasıflı teknik alanlarda ortadan kalktığını ve bu durumun sanayiden çıkanlar için vasıf aktarılabilirliği sorunları ortaya çıkardığını vurgulamıştır.

Gaz sektörü için verilen bu rakamların elektrik, gaz ve su için olan birleştirilmiş rakamlardan izole edilmesi kolay değildir. Bununla beraber ECOTEC'e<sup>12</sup> göre 1990 – 1998 döneminde elektrik ve gaz sektörlerinde 250.000'den fazla işin kaybedildiği tahmin edilmekte olup en

<sup>9</sup> "Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects", Avrupa Komisyonu (2004)

<sup>10</sup> "Reforms in an ageing society", OECD (2000)

<sup>11</sup> "The effects of the liberalisation of the electricity and gas sectors on employment", ECOTEC (2000)

<sup>12</sup> ECOTEC, "The Effects of the Liberalisation of the Electricity and Gas Sectors on Employment", (2001)



fazla iş kaybını Birleşik Krallık ve Almanya gibi en büyük derecede liberalizmi kapsayan ülkeler göstermiştir. Bilakis, iş kayıpları kuralsızlaştırmaya daha az liberal yaklaşım benimsemiş örneğin Fransa gibi ülkelerde daha az derecede yaşanmıştır.

### **Gelecekteki Avrupa Gaz sektörü**

Geçmiş eğilimler gaz sektörü içerisindeki operasyonların daha az kişi tarafından üstlenilmesinin daha olası olduğunu gösterdikçe teknoloji daha yüksek değilse de aynı seviyedeki çıktıyı üretmek için daha emek-yoğun yöntemler sunmaktadır. Bununla beraber enerji üretimindeki gelişmeler yeni rollerin tanıtılması ve işin organizasyonunda değişiklikleri netice verecektir. Konut ve ticari enerji kullanıcıları için daha az enerji israf etme doğrultusundaki mevcut eğilimlerin de bu çalışmadaki demografik meselelerin hali hazırda ortaya koyduğu üzere sektör üzerinde etkisi olacaktır. Diğer sektörlerle ortak olarak Avrupa gaz sektörünün, ihtiyaç duyduğu orta ve yüksek seviyede vasıf ehliyeti olan işçilerin sayısında büyük bir artış gördüğünü ve bu eğilimin devam etmek üzere ayarlandığını biliyoruz. Avrupa Komisyonu ve bir dizi ulusal hükümet hali hazırda daha büyük eğitim katılımı, orta öğretim sonrası eğitim ve yüksek eğitimde daha fazla yetişkin katılımına ve ayrıca çalışma hayatları boyunca ömür boyu öğrenmeyi üstlenen bireylerin beklentilerine doğru çalışmaktadır. Bu politikaların yürürlükte kalacağını varsayarsak bu eğilimin de devam edeceğini varsayabiliriz. Enerji verimliliği ve yapı yalıtımındaki aralıksız gelişmeler hakkında Avrupa hükümetlerindeki ve Avrupa Komisyonu içerisindeki ilgiyi göz önünde bulundurduğumuzda toplam enerji pazarındaki hissesindeki (sayfa 36’da zaten gördüğümüz üzere) artışa rağmen kısmen kömürünkiyle karşılaştırıldığında ‘yeşil’ dayanak noktalarından dolayı gaz sektörünün önümüzdeki on yıllarda konut ve ticari müşterileri arasında kullanımının azalacağını göreceğini kestirmek mümkündür. Bu eğilimi önümüzdeki on yıllarda gaz kullanımındaki büyümenin muhtemelen sanayi ve güç üretimi alt sektörlerinden ve daha az derecede sanayiden geleceğini ileri süren Eurogas’ın bulguları doğrulamaktadır.

Güç üretiminde temel olan mesleklerin gelecek yıllarda daha fazla işçiye ihtiyacı olacak. Bu yüzden gelecekte mühendis ve diğer enerji santrali mesleklerine talepte artış olacak. Ek olarak (yine Eurogas’ın sağladığı verilerden) önümüzdeki yıllarda gaz sektöründe gereken yatırım miktarı 210 milyar €’dur ve gaz arzının tüm sektörlerinde yani araştırma ve geliştirme, iletim sistemleri (Likit Doğal Gaz altyapısı dahil) ve depolamada gereklidir. Hali hazırda yüksek oranda gaz kullanan bu ülkelerde gaz şirketlerinin nüfus oranlarını artırma olasılığı düşük olup bir noktada gelecekteki nüfus gaz kullanımını şu anahtar genişlemekte olan diğer ülkelerde sınırlanacaktır. Bu durum gelecekte sektörün büyümesini sınırlayacaktır. Bunun anlamı daha düşük pazar nüfuzu olan bu ülkelerde pazar ve istihdam genişlediğinden gelecek yıllarda istihdamı rasyonelleştirmek için daha az baskı olacaktır.

Bu noktada genel liberalleşmenin enerji sektörü işgücü üzerindeki etkilerini bahsedilmesine belki de değer ve belirli işçiler için liberalleşmenin geçmişte kötü haberler getirdiğini gösteren rakamlar mevcuttur. Enerji sektörlerinin liberalleşmesinden muhtemelen olumsuz etkilenen bu işçiler dağıtım sektöründe çalışan daha yaşlı, düşük vasıflı erkekler olma eğilimindedir<sup>13</sup>. Bu husus akılda tutularak işverenler bu işçi grupları üzerinde tek başına liberalleşmenin gelecekteki etkisini göz önünde bulundurmak zorundadır.

ECOTEC çalışmasındaki veriler Elektrik-Gaz-Su (EGW) sektöründe 2000 ile 2006 arasındaki mesleki değişimleri vurgular. Bir dizi EGW mesleğinde istihdam edilen insanların sayılarında artış olduğunu ve aynı zamanda diğer sektörlerde istihdam edilenlerin sayısında

<sup>13</sup> “The Employment Impact of the opening of Electricity Markets” ECOTEC (2007)



azalma olduğunu gösterir. Mevcut eğilim gelecekte devam ederse yukarıdaki tablodaki veriler bir bütün olarak Avrupa enerji sektöründe gelecekte aşağıdakilerin gerçekleşeceğini göstermektedir:

- Tüm AB ülkelerinde daha fazla mühendise ihtiyaç olacaktır
- AB15 ve Yeni Üye Ülkelerdeki diğer profesyonellerde sırasıyla küçük bir büyüme ve ağır bir gerileme olacaktır
- Tüm AB ülkelerinde Büro Çalışanları ve Sekreterlerine daha az ihtiyaç olacaktır
- AB15 içerisinde Elektronik ekipman tamircilerine daha az ihtiyaç olacak ama Yeni Üye Ülkelerde bu mesleklerde büyüme gözlenecektir
- Yeni Üye Ülkelerde Proses Tesis (Santral) Operatörlerine daha fazla ihtiyaç olacak ama AB15'te bunlara ihtiyaç hafifçe daha az olacaktır

### Anketlerin analizi

Bu çalışmanın soru kağıtları Avrupa gaz sektöründeki sendika ve işverenlere dağıtıldı. Şirketlerin yanıtlarının çoğunluğu işgücünün yüzde 20 ila 30'unun 50 yaş ve üzeri olduğunu vurguladı. Bunun anlamı önümüzdeki on yılda işgücünün beşte birinden fazlasının emekli olacağı ve bu durumun uzun vadeli gelecekte vasıflarını ve bilgi birikimi temellerini tehlikeye atacağıdır. Aslında anket uygulanan gaz şirketlerinin yüzde 70'inden fazlası işgücünün en az yüzde 30'unun 50 yaş ve üstü olduğunu belirtti. Daha da endişe verici gerçek şudur ki şirketlerin çoğu bu sorunu çözmek için herhangi bir prosedür ortaya süremedi ve yüksek bir rakamı aşağıdaki tablonun gösterdiği üzere ilgili sendikalarla herhangi bir görüşme yapmadı bile.

#### Çeşitli konularla ilgili İşverenlerin ve Sendikaların yanıtları

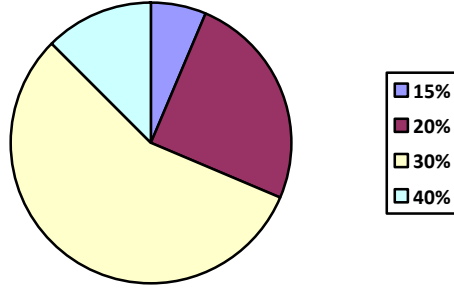
İşgücü > 50 yıl		Etkilenen işler*		Alınan önlemler	
%20'ye kadar	%27	Mühendislik	%80	Yok	%20
%21 ila 30	%60	BT	%30	Sadece tartışmalar	%54
%31 ila %40	%6,5	Ticari	%30	Belirli İnisiyatifler	%13,5
> %41	%6,5	İdare	%10	Varılan anlaşmalar	%13,5

\* Bir dizi yanıtlayıcı birden fazla iş türü belirtmiştir

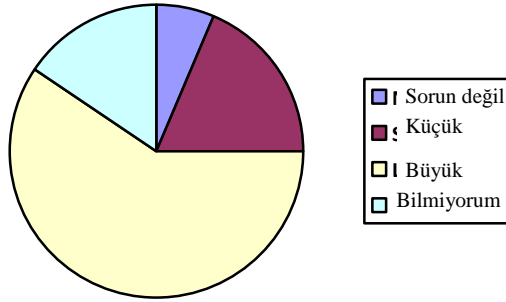
Bu yanıt verenler mevcut araştırma bulgularıyla tutarlıdır. Önümüzdeki on yılda çok daha büyük gaz sektörü işgücü emekli olacak ve mühendislere daha fazla ihtiyaç olacaktır. Yanıtlardan açıkça anlaşılmaktadır ki işverenlerin ve sendikaların sektörün yaşlanan işgücünün etkileri üzerinde doğru şekilde çalışmak ve bunlara yeterli derecede birlikte hitap etmek için zaman ve kaynak ayırmalıdır.

*İşgücünüzün ne kadarlık yüzdesi 50 yaş üstüdür? (Sadece işverenler)*





*Sorunun ölçeği (İşverenler ve sendikalar)*



Cevap verenlerin çoğunluğunun işverenlerin planlamaları ve bilgi birikimi aktarımı sürecinin gerçekleşmesi için emeklilikten önce yeterli süre olmasını temin etmeleri gereklidir. Ankete verilen cevaplarda sosyal ortakların önümüzdeki yıllarda sektör için anahtar zorluklar olarak neleri gördükleriyle bağlantılı olarak ortak bir tema vardı. Hem sendikalardan hem de şirketlerden ankete yanıt verenlerin büyük bir kısmı genç işçileri işe alma ve işte tutma ve yine yaşlı işçileri işte tutma üzerinde durdular. Şirketlerinin karşı karşıya olduğu sorunları anladıklarını söyleyen ve değişen demografinin büyük mü küçük mü soruna yol açtığı sorusuna yanıt vermeleri istenen işverenlerin çoğunluğu büyük bir sorunla karşılaştıklarını söylediler.

*Gaz sektöründe gelecekteki zorluklar*

Zorluk	Yanıt verenlerin %'si
Yaşlı işçilerin vasıflarını güncelleme	%45
Yaşlı işçileri işte tutma	%21
Genç işçileri işe alma ve işte tutma	%59
Bilgi birikimi aktarımı	%83



<b>Vasıfları tahmin etme ve gelecek için plan yapma</b>	%48
<b>Demografik değişim meselesini pazarlık masasına getirme</b>	%17

Yukarıdaki tablo belli meselelerin sektörün geleceği için yaş yönetiminde zorluklar sunduğunu düşünen yanıtlayıcılar sayısını vurgular. Avrupa Komisyonunun yaşlı işçiler arasındaki katılımı artırma amacına karşın gaz sektörü işverenleri bunu bir öncelik olarak görmedi ve işverenlerin sadece beşte biri bunu bir zorluk olarak gördü. Bu durum demografik değişimlerle savaşmak için gaz sektörünün işçilerin katılım oranını nasıl artırmayı planladığına dair önemli sorular doğurur.

Yanıt verenlerin dörtte birinden azı yaşlı işçileri işte tutmanın, odakları muhtemelen bilgi birikimi aktarımı yani bilgi birikimi ve tecrübeyi yaşlı işçilerden genç olanlara aktarma üzerinde olduğundan dolayı bir sorun olarak değerlendirdiler. Bununla beraber Avrupa Komisyonunun yaptığı araştırma 2020’den sonra bu meselenin sanayiye korumak ve sanayinin vasıflı emeği yeterli derecede temin etmesini sağlamak için tek başına yeterli olmayacağını gösterir. Verilen yanıtlara göre gelecek için en önemli mesele şirketlerin bu süreci nasıl üstlendiğidir. Ama daha endişe verici husus yanıt verenlerin yüzde kırkıdan azının ya akıl hocalığı yapmak ya da bilgi birikimi aktarımı için bir çeşit program başlattığını belirtmeleridir. Bu hususun tümü ele alındığında sektörün sosyal ortaklarının sektörün geleceği hakkında en büyük korkusu olmasına karşın yanıt verenlerin çoğunluğu uyguladıkları bir program olmadığını ifade etti. Anket uygulanan bu şirketlere ve sendikalara gelecekteki vasıf gereksinimlerini tahmin etme girişiminde bulunan ve uygulamaya koydukları birlikte veya tek taraflı mevcut inisiyatifleri soruldu. İlginç şekilde işverenlerin sadece yüzde 19’u şirketlerinin gelecekteki vasıf ve yeterlilikleri tahmin etmek için herhangi bir inisiyatif BAŞLATMADIKLARINI belirtti; sendikalarda ise bu oran yüzde 64 oldu. Bu rakamlar bu alandaki sendikaların önemine karşın çoğu işverenin gelecekteki vasıf ve yeterlilikleri tahmin etmek için inisiyatif başlattıklarını ana sendikaları buna dahil etmediklerini ortaya koydu. Eurofound’un Avrupa Komisyonu için hazırladığı bir rapor<sup>14</sup> yaş yönetimi politikalarına dair çok az toplu görüşme delili olduğunu ve bunların İK departmanlarınca yönlendirilmesi eğiminde olduklarını buldu. Bununla beraber bu rapor sendikaların “çalışanların taahhüdünü sağlamada veya buna zarar vermede kritik önemde olduğunu ve tedbirlerin başarısının işgücünün katılımın yapılmaya değer olduğuna dair ikna edilmesiyle birlikte yönetimle iyi işbirliği ilişkisi içerisinde açıkça büyük oranda sendikaların yol göstermesine bağlı olduğunu” ortaya koydu.

Ankete yanıt verenlerin ezici çoğunluğu şirketlerinin demografik değişimden dolayı sorunlarla karşı karşıya olduğunu ve bu sorunların gelecek on yılda içerisinde ve hatta daha sonra kendilerini göstereceklerini düşündüklerini beyan ettiler. Sadece iki yanıtlayıcı demografik değişimden dolayı herhangi bir etki beklemediklerini belirtti. İlgi çekici şekilde işveren temsilcileri şirketlerinin önlerindeki yirmi veya otuz yıl için demografik değişimin etkisini hissetmeyi beklemediklerini düşünürken sendikalardan yanıt verenler demografik değişimle bağlantılı sorunların gelecek beş yıl içerisinde şirketler üzerinde muhtemel bir etki oluşturacağını düşünme eğilimindeydi. Bir dizi ülke demografik değişimin işleri üzerindeki etkilerini sınırlama eylemlerine başladıklarını ve bu eylemlerin sıklıkla sendikaların katılımı olmadan yürütüldüğünü beyan etti. İşverenlerin ve çalışanların temsilcilerinin ortak bir hedef için birlikte çalışmaları meselesi hakkındaki katma değer düşünüldüğünde bu durum belki de

<sup>14</sup> “Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15”, Avrupa yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi vakfı (European foundation for the improvement of living and working conditions) (2006)





şaşırtıcı ve hayal kırıklığına uğraticıdır. Hem işverenlerin hem de çalışanların temsilcilerine göre yanıt verenlerin işyerinde demografik değişimden en çok etkileneceğini düşündükleri ana iş kategorisi mühendislik ve BT kullanımı içerenlerdir.

### **İklim Değişikliğinin Etkileri**

Araştırmalar iklim değişikliği açısından enerji sektörlerinde çalışan şirketleri ana yönlendirici hususun düzenleme olduğunu gösterir<sup>15</sup>. GHK'nin<sup>16</sup> yakın zamanlı bir raporu üzerinde çalışılan ve enerji sektörünü de içeren yeni sektörde toplamda varılan sonucun iklim değişikliğinin etkisinin “istihdamın fiili seviyeleriyle ilgili olmaktan ziyade vasıflarla ilgili olma eğiliminde olduğunu” belirtti. Bu rapor ayrıca iklim değişikliğiyle bağlantılı olarak vasıf yükseltmeye genel bir ihtiyaç olduğu ve şirketlerin rekabet edebilirliklerini sürdürmeleri için yeni eğitim programlarının, özellikle de teknik eğitim programlarının gerekli olduğu sonucuna vardı. Raporda belirtilen başka bir nokta ise işverenlerin “farkındalıklarını artırmak ve vasıf ve eğitim edindirerek çalışanların kapasitelerini inşa etmek” için işgüçlerini erkenden harekete geçirmelerinin gerekliliğidir. Elbette tek başına bu hususlara dair eyleme geçen bir şirketin tedarik zinciri ve bunların çalışanlarıyla birlikte çalışanla karşılaştırıldığında uzun vadede hayatta kalması daha az olasıdır. İlginç şekilde GHK raporunda üzerinde çalışma yürütülen tüm şirketlerden sadece enerji sektöründekiler işgüçlerinin çevre ve iklim değişikliği hakkında farkındalıklarını artırmak için çevresel eğitim programı başlatmamışlardır.

### **Gaz Sektöründeki Meslekler İçin Öngörüler**

Bu bölümdeki verilerden bir dizi anahtar gaz sektörü mesleklerindeki artış ve azalma eğilimlerine dair tahminde bulunmak olasıdır ve aşağıda gerçekleştirilmiştir.

#### *Araştırma ve müttefik ticaretler*

Sektörlerin büyümesine eşlik eden arz güvenliğini sağlama ihtiyacı araştırmanın hayati bir önem taşımaya devam edeceği ve bu işlemlerle müttefik mesleklerde istihdam edilen bu işçilere ihtiyaç duyulmaya ve emekli olduklarında onların yerinin yenilerle doldurulmasına devam edileceği anlamına gelecektir.

#### *Dağıtım İşçileri*

Deliller bu işçilerin enerji sektörlerindeki liberalleşmeden olumsuz etkilendiklerini göstermektedir.

#### *Müşteri hizmetleri*

Bu mesleklerin büyüme olasılıklarının düşük olmasından dolayı hali hazırda liberalleşmiş bir gaz sektörüne sahip olan bu ülkelerde büyümesi pek olası değildir. Aksine Birleşik Krallık pazarının öngördüğü üzere olgunlaşmış liberalleşmiş pazarlardaki bu enerji sağlayıcılar işlemlerini ‘örtüşürme’ eğiliminde olurlarsa (sayfa 52’ye bakın) elektrik firmaları ve gaz firmaları ortak müşteri hizmet platformları kullandığından bu mesleklerde ciddi bir azalma olabilir.

#### *Mühendisler*

Enerji santrali alt sektöründeki olası büyümeden dolayı önümüzdeki yıllarda gerekli olacak mühendis sayısı artacaktır. Bununla birlikte Cedefop’a göre (sayfa 41’e bakın) teknik ve

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

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



sanatla ilgili işçilere olan talebin yönetim kurulunda azalması beklendiğinden gaz sektörü işverenlerinin mevcut Avrupa emek havuzundan gerekli sayıda mühendis sağlayabilmeleri gereklidir.

#### *Tesis (santral) operatörleri*

Enerji santrali alt sektörün büyüklüğü beklendiği üzere artarsa ve bu işçiler için Avrupa'daki talep azalırsa gaz şirketlerinin bu gereksinimi mevcut işçilerden yeterince doldurabilmeleri gereklidir. Deliller Yeni Üye Ülkelerde Proses Tesis Operatörlerine daha fazla ihtiyaç olacağını ama AB15'te bunlara ihtiyacın hafifçe daha az olacağını gösterir.

#### *Sayaç okuyucular*

Bu işçilerin şirketlerin konut ve ticari kullanıcıların binalarında saklanan verilere uzaktan erişmelerine imkan tanıyan yeni teknolojilerdeki yakın zamanda olan değişikliklerden etkilenme olasılığı en büyüktür. Bununla birlikte bu işçi grubunun dolduracak bir konumda olabileceği enerji tasarrufuyla müttefik yükselen rolleri incelemek amacıyla birlikte çalışmak için sosyal ortaklar için fırsatlar vardır.

### **Avrupa Gaz Sektörünün geleceğine dair iki senaryo**

#### **A – İstihdam uygulamaları mevcut oranlarda devam eder.**

Bu senaryoda sosyal ortaklar birlikte veya stratejik olarak eyleme geçemez ve onun yerine yerel seviyede bir seferlik değişikliğe dayanırlar. 2020'ye ilerlerken işverenler doğru vasma sahip doğru işçileri işe almada daha büyük zorluklarla karşılaşacaklar. Diğer enerji sektöründekiler gibi gaz sektörü işverenleri de mevcut şirketler üzerinde bir dizi olumsuz etkisi olacak daha fazla gaz pazarının liberalleşmesi gibi verimlilikte ani düşüşe zorlayan ağır vasıf boşlukları ve eksikliklerle karşı karşıya kalacaklar.

- Geleneksel olarak gaz sektörünün dışından olan diğer şirketlerden rekabet
- İşverenler telafi etmek için maaşları düşük tutma girişiminde bulunacağından istihdam ilişkileri daha düşük verimlilikten dolayı sıkıntı yaşayabilir
- Gittikçe daha fazla işçi emekli oldukça emekli maaşı fonları gaz şirketlerinin temin ettiği emekli maaşlarını radikal şekilde yeniden ele almalarına zorlar şekilde baskı altına girecektir
- Farklı işverenler kendi şirket politikaları temelinde farklı ödeme sistemleri başlatacağından kıyı bankacılığı (Off-shore) ve dış kaynak kullanımı (outsourcing) çalışanlar arasında gerilim oluşturacaktır
- Daha kötü hizmet alan gaz kullanıcıları ya iklim değişikliğini kötüleştirmeye büyük çapta katkıda bulunarak ya da yenilenebilir üzerindeki istihdamı güçlendirerek daha sonra da gaz sektörü içerisinde çalışan taahhüdünü zayıflatarak diğer enerji arz şekillerine geçer.

Sosyal ortaklar yerel olarak önümüzdeki on yılda emeklilikleri beklenen bu işçilerin emekliliğinden kaynaklanan baskıları hafifletmek için gelecek on yılda önlemler almak için yapıcı şekilde çalışıyorlar. Bilgi birikimi aktarımı programları başlatılıyor ve tecrübe ve bilgi birikimi yaşlı işgücünden işe alınan gençlere geçiriliyor. Elbette bu işlem ancak gaz şirketleri işe genç işçiler alır ve işte tutarsa gerçekleşebilir. Gaz sektörü bu genç topluluk tarafından bir ömür boyu çalışmak için modern ve çekici bir sektör olarak görülmeli ve bu işçi grubunu işte tutmak için işçi istekliliği ve işin ihtiyaçları temel alınarak ömür boyu öğrenme fırsatları oluşturulmalıdır. Bununla birlikte sektör içerisindeki eğitim oranları ve ulusal öğrenme



stratejilerinin bugüne kadar olan kayıtları ele alındığında ilerleyen değişim sektörün karşı karşıya kaldığı zorlukların üstesinden gelmek için yeterli olmayabilir.

## **B – Radikal Değişiklik**

Şirketler ve sendikalar bu çalışmada ele alınan tüm meseleleri dikkate almak için ortaklık kurarak hızlı şekilde çalışıyorlar. Bu değişiklikler, eğer tercih ederlerse daha yaşlı işçiler için işte daha uzun süre kalma fırsatı sağlayarak ve genel manada gaz sektöründeki kariyeri tercih edilen bir kariyer haline getirerek iklim değişikliği ve enerji kullanımının, kadın işçiler arasındaki katılımın düşük oranının, eğitim ve ömür boyu öğrenme fırsatlarında daha az vasıflı işçiler için düşük katılım oranının vasıflar ve meslekler üzerindeki etkisi yüzünden ihmal edilen zorluklara hitap etmelidir. Bu seçenek hızlı bir faaliyet miktarı gerektirecektir ve uzun vadede sürdürülmesi pek olası değildir. 2020'nin gelmesi sektördeki verimlilik, performans ve istihdamı çok az etkileyecek ve bu durum daha sonra gazı kariyerlerinin tercih edilen sektörü olarak izleyen yetişkinler için güçlenecektir. Bunun anlamı gaz sektörü türü vasıflara sahip işçileri istihdam eden diğer sektörlerin işe işçiler alamayacakları ve gazla bir enerji kaynağı olarak rekabet edemeyecekleridir. 2020'den sonra gaz sektörü istihdam uygulamalarını değiştirmeyi yönlendirmeye devam eder ve iyi sosyal diyalog işgücünün uygunluğunu temin eder.

İlk senaryo, yapısı itibariyle uç bir senaryodur ama bu çalışmada ortaya konan sorunlarla mücadele etmek için gaz sektöründe hiçbir şey yapılmazsa olasıdır. Gelecek on yıllarda emekte gerçek bir eksiklikten sakınmak amacıyla diğer sektörlerin harekete geçmesi ve işverenlerin zamanında harekete geçmesini sağlamak için hükümetlerin zorunlu önlemler alması da elbette olasıdır. Bununla birlikte gaz sektörünün sosyal ortakları bunun olma riskini göze alamaz ve işi elleri arasına almak zorundadırlar. Daha hayalci olmakla birlikte ikinci senaryo gaz sektörüne gelecek için bir miktar ümit verir. İşverenleri rakiplerinin önüne geçirir ve sadece enerji sektöründe bir lider olarak değil aynı zamanda daha genel manada tercih edilen işveren olarak hayatta kalmalarını sağlar.

Avrupa gaz sektörü AB üye ülkeleri tarafından daha az veya çok derecede üstlenilen liberalleşme önlemlerinden dolayı değişimler yaşamıştır. Küresel gaz rezervlerinin çok azına karşılık gelmesine karşın görece yüksek talepten dolayı Avrupa Birliğindeki gaz kullanımı görece yüksek kalmaktadır. Gelecekte AB içerisinde gaza olan talep, yenilenebilirlerdeki artışa karşın enerjiye olan toplam talebin artmasından dolayı artacaktır. Sonuç olarak Avrupa Cezayir ve Rusya'dan gaz ithal etmeye devam edecek ve bu da arz güvenliğini önemli bir mesele haline getirmektedir. Avrupa Birliğinin gaz pazarlarını tam olarak liberalleştirme girişimlerine karşın bir dizi ülke pazarının tam olarak liberalleşmesi ve diğerlerinin bunu pek yapmamış olmasıyla Birlik içerisinde bir tutarsızlık vardır. 2007'den itibaren Avrupa gaz sektöründeki sosyal diyalog resmileşmiş olup sendikalar ve işverenler Komisyon içindeki politika gelişimine önemli katkılar yapmaktadır.

Sosyal ortaklar sektörün hayatta kalmasını sağlamak istiyorlarsa Avrupa gaz sektörüne özel bir dizi meseleye hitap edilmelidir ve bu meseleler yaşanan işgücü sorunu çözme, sektörde kadın sayısını artırma, (şu anahtar olmasa da) eli kulağındaki vasıf boşluğuna hitap etme, çevre gündeminin getirdiği zorluklara hitap etme ve çalışanlara çalışma hayatları boyunca eğitim desteği sunmayı içerir. Bu çalışma ve eşlik eden araç seti bu sürecin parçasıdır. Aşağıdaki bölüm gelecek yirmi yılda sanayi yapısı, vasıflar ve demografiler açısından sektör üzerindeki olası değişimlerin ana hatlarını belirlemeye çalışacaktır.



## **Sonuç ve Değerlendirmeler**

Avrupa ekonomisinin diğer tüm kısımları gibi gaz sektörü de teknolojik değişimler yaşamaktadır ve bu böylece devam edecektir. Sektörün gücü her iki sosyal ortağın da demografik değişimin ortaya koyduğu tehditleri hafifletmeyi taahhüt ettikleri gerçeğinde yatar ve değişime olan ihtiyaç ele alındığında ama aynı zamanda özellikle emekli olma uygulamalarını değiştirmek ve diğer geleneksel istihdam yöntemleri gibi tartışmalı konularla ilgili olmak üzere bu değişim için çalışan desteğine olan ihtiyaç ele alındığında bu husus hayatidir.

Çok şükür ki sektör için yaşanan nüfusun çok sayıdaki olumsuz etkileri ve buna eşlik eden işçi ve işçilerin vasıflarına olan talepteki öngörülen değişimler geri döndürülemez olsalar da hafifletilebilir ve bazı durumlarda çözülebilir. Bununla beraber bu husus Avrupa gaz sektöründe çalışma hayatının tam ölçekli yeniden değerlendirmesi ve faaliyet ve ortak çalışmanın uzun vadeli ve bütünsel programını oluşturmak anlamına gelir. Liberalleşmenin farklı aşamaları ve sektörün işlemleri, ihtiyaçları ve gerekliliklerindeki birbirini izleyen değişimler göz önünde bulundurulduğunda en zor süreç sosyal ortakların eylemlerini her seviyede koordine etme, izleme ve değerlendirmedir.

Sektördeki yaşanan işgücünün bireyleri ve işverenleri üzerinde etkileri ortadan kaldıracak üç aşama vardır:

### **A 2004 ila 2012**

İçinde bulunduğumuz şu dönemde işverenler vasıf boşluklarını ve eksiklikleri doldurmayı gelecek yıllara göre daha kolay bulacaklardır. Bu noktada gaz sektörü çalışanlarının gelecek iki dönemde hayatta kalmalarını sağlamak amacıyla gelecekteki ihtiyaçlarını belirlemeye ve stratejik planlar ortaya koymaya bağlamaları gereklidir. Bu dönem eğitim önlemlerinin yerinde olduğundan ve her bir izleyen aşama için istihdam uygulamalarının oluşturulduğundan emin olmaya adanmalıdır.

### **B 2013 ila 2019**

Bu dönem şirketlerin içinde sıkılaştıran emek pazarına şahit olmaya başlayacakları ve işleri için doğru vasıfları bulmanın zorlaşacağını görecekleri dönemdir. İşverenler bu noktada şirket içi stratejik eğitim programlarının ve bu raporda ana hatları verilen istihdam uygulamalarının daha yeni şekillerinin temellerini oluşturamazlarsa işletmeleri, yaşlı işçiler yerlerini daha az sayıda işçilerin almasıyla beraber emekli olduklarından ekonomik baskıların zarar verdiğini hissetmeye başlayacaklar.

### **C 2020 ve ötesi**

Bu noktada Avrupa'daki yaşlanma etkisi en çok hissedilecek ve bu dönemde katılım oranlarındaki ilerlemelere karşın çalışma yaşındaki insan sayısı düşecek ve işverenler doğru vasfa sahip doğru sayıda insanı işe almak için birbirleriyle gerçekten rekabet ediyor olacaklardır. 2020'den itibaren yaşlanma etkisine karşı hiçbir önlem almamış bu işverenler kelimenin tam anlamıyla hayatta kalmak için savaşıyor olacaklar.

