

## Wyzwania i możliwości zatrudnienia w sektorze gazowym w kontekście europejskiej transformacji energetycznej

### Streszczenie

W ostatnich latach kryzys klimatyczny wysunął się na pierwszy plan debat medialnych i programów politycznych. Jest to efektem rosnących obaw społecznych i wątpliwości rządów związanych z szeroko zakrojonym wpływem zmian klimatycznych na ekosystemy, sektory gospodarki i warunki społeczne. Jednym z najnowszych i najbardziej ambitnych działań w ramach porozumienia paryskiego jest Europejski Zielony Ład. Komisja Europejska uruchomiła Zielony Ład w grudniu 2019 roku, chcąc uczynić UE pierwszym na świecie regionem neutralnym klimatycznie nie później niż do 2050 roku.

Dekarbonizacja systemów energetycznych i sektorów przemysłowych to jedno z najważniejszych wyzwań tego stulecia. Charakter transformacji oraz jej skutki gospodarcze i społeczne będą się głęboko różnić w zależności od sektorów i działalności w każdym regionie. Niemniej jednak, pomimo tych różnic, sam proces transformacji będzie oddziaływać na liczbę zatrudnionych i rodzaj zatrudnienia w całej UE. Zwłaszcza w sektorze energetycznym jest to znaczący czynnik, który może skutkować gwałtownymi zmianami lub niepewnością zatrudnienia u pracowników, jeśli nie pokieruje się odpowiednio tym procesem.

Międzynarodowe i europejskie ruchy związków zawodowych wraz z przedstawicielami pracodawców wielokrotnie podkreślały potrzebę „sprawiedliwej transformacji”. Należy stawić czoła ryzyku społeczno-gospodarczemu, aby chronić pracowników w okresie transformacji energetycznej. Z myślą o tym celu organizacje związkowe zainicjowały opracowanie ram działania Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Ramowej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatycznych. W podpisanym w 2015 roku Porozumieniu paryskim uznano, że realizacja polityki powinna uwzględniać „konieczność sprawiedliwej transformacji siły roboczej oraz tworzenia godnej pracy i wysokiej jakości miejsc pracy”. Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych określiła sprawiedliwą transformację jako taką, która „zabezpiecza przyszłość i środki utrzymania pracowników i ich społeczności w przejściu do gospodarki niskoemisyjnej. Opiera się ona na dialogu społecznym między pracownikami i ich związkami zawodowymi, pracodawcami i rządami, a także konsultacjach ze społecznościami i społeczeństwem obywatelskim”<sup>1</sup>. Obierając tę definicję za podstawę, MOP przyjęła wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji,<sup>2</sup> aby zaproponować stosowne ramy, przyjęte na mocy trójstronnej zgody, które poszczególne kraje mogą wykorzystać do przeprowadzenia procesu transformacji do gospodarek niskoemisyjnych.

W związku z tym przemysł gazowy będzie głęboko dotknięty transformacją, a jego oddziaływanie na ten proces będzie wszechobecne. Branża gazowa jest dziś postrzegana jako droga do efektywnego przejścia do stopniowego wycofywania bardziej energochłonnych źródeł energii, takich jak ropa i węgiel. Jednocześnie jest to sektor, który musi również uwzględnić problem emisji wynikających z wydobycia, produkcji, transportu i wykorzystywania gazu ziemnego.

Gaz odgrywa bardzo ważną rolę w europejskim koszyku energetycznym. Przed wojną na Ukrainie gaz ziemny stanowił ponad jedną czwartą podstawowego koszyka energetycznego w Europie; jedynie

---

<sup>1</sup> Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych. (3 października 2022 r.). Siła pracowników budowlanych: <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=en>

<sup>2</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy. (2015). *Wytyczne sprawiedliwej transformacji globalnej do zrównoważonych ekologicznie gospodarek i społeczeństw*.

ropa naftowa miała w nim większy udział. Jednak większość dostaw gazu trafia do niewielkiej liczby krajów (Niemcy, Wielka Brytania i Włochy), odpowiadających za połowę dostaw gazu. Wraz z Francją, Holandią i Hiszpanią wymienione państwa odpowiadają za około trzy czwarte dostaw gazu w Europie, co pokazuje znaczne różnice między krajami w Europie.

Technologie przeznaczone do dekarbonizacji sektora gazowego zostały już jasno wskazane. Dwie główne drogi to przejście z gazu ziemnego na inne surowce: biogaz (głównie biometan) i wodór.

Biometan ma tę zaletę, że może być transportowany i rozprowadzany za pośrednictwem istniejących sieci gazowych bez konieczności modernizacji. Jednak zdecentralizowany charakter produkcji biogazu i biometanu będzie wymagał zwiększenia liczby punktów dopływowych w sieci transportowej i dystrybucyjnej. Obecnie dostawy gazu odnawialnego pozostają na niskim poziomie. Łączny udział biometanu w sieci gazowej wynosi poniżej 1% obecnego zapotrzebowania na gaz ziemny w Europie. Oczekuje się jednak, że w tym obszarze nastąpi gwałtowny wzrost. Plan REPowerEU zakładał wzrost wykorzystania biometanu do 35 mld m<sup>3</sup> (bcm) w roku 2030. Osiągnięcie tego poziomu wymagałoby 35% średniorocznej stopy wzrostu w latach 2022–2030 – tymczasem w latach 2015–2021 było to 20%. Planowany wzrost będzie gwałtowny pomimo faktu, że faktyczna objętość dostaw pozostanie niewielka w porównaniu z faktycznymi dostawami gazu ziemnego. Jednak najbardziej optymistyczna prognoza przewiduje na rok 2050 dostawy w wysokości 151 mld m<sup>3</sup> (bcm) biometanu, o ile zostaną spełnione odpowiednie warunki.

Wodór jest kolejnym surowcem, którego dostawy, zgodnie z przewidywaniami, będą podlegać w Europie szybkiemu wzrostowi. W porównaniu do biometanu wodór jest substancją bardziej kłopotliwą w transporcie i dystrybucji. Większość produkowanego obecnie wodoru generuje emisje już w trakcie jego produkcji, ale istnieją dwie mniej emisyjne alternatywy: wodór niebieski produkowany w ramach wychwytywania, wykorzystywania i składowania CO<sub>2</sub> (CCUS) oraz wodór zielony produkowany z energii odnawialnej z zastosowaniem elektrolizy. Unia Europejska kładzie szczególny nacisk na zielony wodór, ponieważ europejska strategia dotycząca wodoru wskazuje go jako kluczowy czynnik neutralności węglowej UE na rok 2050. Strategia ta wyznaczyła jako cel instalację elektrolizerów wodoru odnawialnego o mocy co najmniej 40 GW do roku 2030, a także wyprodukowanie do 10 mln ton zielonego wodoru. Plan REPowerEU wyznaczył również dodatkowy cel dla importu, mianowicie 10 mln ton do roku 2030.

Technologie CCUS, wykorzystywane do produkcji wodoru i wykorzystywania emisji przemysłowych, również nabrały nowego rozpędu w Europie. CCUS ma szczególne znaczenie dla sektora gazowego w związku z istotną pozycją sektora w łańcuchu wartości gazu, zwłaszcza w transporcie i magazynowaniu. Poparcie dla tej technologii wśród Europejczyków zmieniało się na przestrzeni ostatnich lat. Wiąże się to z brakiem sygnałów o wysokich cenach tony dwutlenku węgla (CO<sub>2</sub>) oraz zakończeniem niektórych projektów zainicjowanych w pierwszej dekadzie XXI wieku. Ale wszystko się zmienia. W listopadzie 2021 roku Fundusz Innowacji przeznaczył 1,1 mld Euro na 7 projektów redukcji emisji, z czego 4 uwzględniały zastosowanie CCUS. Na opublikowanej również w listopadzie 2021 roku piątej liście europejskich projektów wspólnego zainteresowania (PCI) znalazło się 6 paneuropejskich projektów infrastruktury CO<sub>2</sub>. Technologie CCUS nie są pozbawione wad i niepewności, ale tracą również w wyniku niewystarczającego wsparcia i braku wskazania celów w europejskim ustawodawstwie. Podczas gdy lista projektów PCI uwzględniała technologie CCUS typu open-source (mające na celu przechowywanie emisji z dowolnej liczby zastosowań lub branż), europejska systematyka wspiera jedynie inwestycje w CCUS mające na celu produkcję wodoru, a inne zastosowania pomija.

Dlatego też przemysł gazowy znajduje się na rozdrożu. Jego przyszłość zależy od możliwości rozrostu różnych technologii i w pewnym stopniu od ogólnego poparcia. Wojna na Ukrainie i wynikający z niej kryzys energetyczny mogą być czynnikiem przyspieszającym zmiany w tym sektorze, ale jako sytuacje kryzysowe wprowadziły również niepewności. Cele REPowerEU dowodzą gotowości Komisji Europejskiej do udzielenia znacznego wsparcia rozwojowi technologii ekologicznego wodoru i

biometanu, niemniej jednak wciąż nie jest jasne, czego oczekuje się od sektora gazu ziemnego w perspektywie roku 2030. Projekt Ready4H2, wspólna koalicja europejskich firm zajmujących się dystrybucją gazu, również twierdzi, że ponad 1 milion kilometrów sieci dystrybucyjnych jest gotowych do transportowania wodoru i umożliwienia rozbudowy tego sektora. Zakres wykorzystania w ten sposób sieci OSD będzie zależał od kilku czynników, ale należy przewidywać zmiany w tej części łańcucha wartości z myślą o pracownikach.

Przewidywanie zmian w zakresie zatrudnienia, stanowisk i umiejętności jest trudnym zadaniem, ponieważ przyszłość tego sektora będzie tak zróżnicowana, jak obecne koszyki energetyczne i potrzeby użytkowników końcowych w poszczególnych państwach członkowskich. Literatura dotycząca społeczno-gospodarczych skutków dekarbonizacji sektora gazowego jest niestety bardzo skąpa. Dokładne dane liczbowe dotyczące prognozowanych i rzeczywistych profili stanowisk stanowią istotne dla przedsiębiorstw informacje, których nie można w prosty sposób udostępniać i które stają się zdecydowanie mniej zrozumiałe w zbyt dużych ilościach. Dodatkowy poziom niepewności wynika z szybko zmieniającego się krajobrazu geopolitycznego i handlowego. Tworzenie scenariuszy zakładających umiejętności i zatrudnienie na zbyt wysokim poziomie byłoby w tym kontekście wątpliwym przedsięwzięciem.

Mapowanie przeprowadzone w ramach francuskiego porozumienia EDEC, które stanowiło jedną z nielicznych inicjatyw mającą na celu analizę stanu zatrudnienia, jest użytecznym procesem służącym identyfikacji obecnych miejsc pracy w łańcuchu wartości gazu. Można wykorzystać je do powiązania obecnych miejsc pracy ze zmianami technologicznymi, gospodarczymi i środowiskowymi. Proces pomaga również określić, jak te zmiany oddziałują na liczbę stanowisk i rodzaje pracy. Analiza wskazała trendy dotyczące zatrudnienia, przyszłych miejsc pracy i umiejętności. To mapowanie zawiera pewne dane określające przyszłość pracowników sektora, chociaż, co istotne, nie można tych wniosków w pełni ekstrapolować czy stosować w innych krajach czy firmach prowadzących w nich działalność.

Podejście przyjęte w przedmiotowym sprawozdaniu (Wyzwania i możliwości zatrudnienia w sektorze gazowym w kontekście europejskiej transformacji energetycznej) obejmuje oparcie się na zidentyfikowanych praktykach i narzędziach istniejących w dziedzinie ekologicznej transformacji, związanych z zatrudnieniem i umiejętnościami, w celu opracowania metodologii przydatnej partnerom społecznym w obliczu przyszłych wyzwań. Niektóre dobre praktyki wymienione w przedmiotowym sprawozdaniu podkreślają rolę dialogu społecznego i partnerów społecznych w zapewnieniu sprawiedliwej transformacji. Rozdział 3 zawiera przykłady niektórych interesujących praktyk w ramach sprawiedliwej transformacji oraz ma być wykorzystywany przez partnerów społecznych jako odniesienie.

Metodologia w rozdziale 5 jest zbudowana na przykładach określonych powyżej oraz inspirowana dokumentacją opracowaną w ramach francuskiego porozumienia EDEC, ponieważ zapewnia to, co uważamy za zasadnicze podejście do partnerów społecznych sektora gazowego. To podejście wykracza poza skalę europejską, uwzględniając również szczebel krajowy. Biorąc pod uwagę stojące przed nami poważne wyzwania, należy koniecznie dążyć do jak najlepszego przewidywania rezultatów, aby umożliwić sprawiedliwą transformację na możliwie jak najbardziej szczegółowym poziomie. Ta metodologia stawia na dialog społeczny jako najważniejsze z dostępnych narzędzi mogących zapewnić sprawiedliwą transformację. Składa się z pięciu kroków, z których każdy opiera się na owocnej współpracy partnerów społecznych:

- 1) Przyjęcie metodologii opracowanej wspólnie z partnerami społecznymi w celu zagwarantowania jej skuteczności i przestrzegania jej zasad.
- 2) Przeprowadzenie inwentaryzacji miejsc pracy i umiejętności w każdym europejskim kraju.
- 3) Budowanie możliwych scenariuszy przemian sektora gazowego odpowiednio do specyfiki krajowej i lokalnej.
- 4) Wskazanie przyszłych zmian w zapotrzebowaniu na miejsca pracy i umiejętności.

- 5) Budowanie ścieżek kariery i określanie mostów biznesowych wewnątrz sektora i łączących go ze światem zewnętrznym.

Powyższe kroki są podobne do przyjętej przez nas metodologii i mogą być powtórzone na poziomie krajowym i firmowym w przypadku jeszcze bardziej szczegółowych zaleceń. Sprawozdanie to uzupełnia informacje uzyskane podczas warsztatów, które odbyły się wiosną 2022 roku.

Przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji z pracowniczego punktu widzenia to niełatwe zadanie, biorąc pod uwagę czekające na nas wyzwania. Kluczem do jej realizacji będą odpowiednio dostosowane narzędzia służące do przewidywania, monitorowania, właściwego dialogu społecznego i układów zbiorowych.

## **ZALECENIA**

Zalecenia te mogą być dalej wdrażane na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym lub na szczeblu przedsiębiorstw. Kierują się one tą samą logiką wskazywania tego, co już istnieje, mapowania możliwych scenariuszy na przyszłość oraz opracowania najlepszych metod ich realizacji. Lista nie jest wyczerpująca i obejmuje:

- metodologię, którą należy wdrożyć, aby zrozumieć przyszłe wyzwania;
- szkolenie jako główny czynnik transformacji miejsc pracy i profili zatrudnienia – zrozumienie korelacji między przyszłymi potrzebami a dostępnymi zasobami będzie niezmiennie wymagało konkretnych działań. Wśród nich zasadnicze znaczenie będą miały szkolenia zawodowe, identyfikacja ścieżek kariery oraz powiązanie stanowisk pracy (np. międzysektorowe uznawanie kwalifikacji);
- dialog społeczny jako kluczowy element zapewnienia sprawiedliwej transformacji;
- atrakcyjność sektora i jego różnorodność – sektor ten cierpi na braku atrakcyjności z powodu negatywnego postrzegania paliw kopalnych i braku zrozumienia zawodów w ramach sektora; poprawę kompetencji niezbędnych do przejścia na gospodarkę zeroemisyjną, co wymaga zwiększenia atrakcyjności sektora;
- połączenia z innymi sektorami.

## **METODOLOGIA**

### **Mapowanie różnych sytuacji**

Wstępne rozpoznanie to istotny element każdej refleksji. Musi ono być jak najbardziej wyczerpujące i oparte na faktach. Konieczne może być dokonanie wyboru, na przykład ograniczenie zakresu badanych materiałów w celu zapewnienia spójności i skuteczności.

Takie rozpoznania powinny obejmować dogłębną refleksję nad miejscami pracy poprzez możliwie jak najbardziej kompleksowe odwzorowanie istniejących miejsc pracy i umiejętności.

### **Tworzenie kompleksowych i realistycznych scenariuszy**

Po postawieniu i udostępnieniu rozpoznania zaleca się opracować różne średnioterminowe scenariusze rozwoju sektora.

Tu ponownie decydującym krokiem będzie dialog społeczny, ponieważ opinie miejscowych podmiotów (instytucji, firm i przedstawicieli personelu) są kluczowym elementem opracowania wartościowych prognoz.

Prognozy te muszą być również realistyczne, tj. muszą wykazywać wysokie prawdopodobieństwo realizacji, a także muszą wiązać się z większymi wyzwaniami, takimi jak zatrudnienie i transformacja energetyczna.

### **Opracowanie narzędzi HR w celu określenia środków służących osiągnięciu celów**

Opracowane scenariusze umożliwią rozpoznanie potrzeb w zakresie umiejętności i siły roboczej. Na podstawie tych potrzeb będzie możliwe określenie niezbędnych narzędzi HR.

Opracowanie określonych narzędzi to zasadniczy element operacji. Dotyczy to: ram kompetencji dla każdego zawodu lub grup zawodów; perspektyw rozwoju zatrudnienia, jeśli chodzi o ilość lub

wymagane umiejętności; oraz identyfikacji mostów pomiędzy miejscami pracy, niezależnie od tego, czy znajdują się one w tej samej grupie, w różnych grupach, czy w całkowicie różnych sektorach.

### **Określenie budżetu w wysokości wystarczającej na każdy etap procesu**

Wszystkie opisane kroki wymagają poświęcenia pewnych środków finansowych: refleksja nad przyszłością sektora, konstruowanie scenariuszy, mapowanie miejsc pracy i umiejętności, wdrożenie transformacji.

### **Uwzględnienie lokalnej specyfiki**

Wyłącznie odgórne podejście uniemożliwi sukces, zwłaszcza jeśli polegałoby wyłącznie na stymulacji realizacji procesu w państwach członkowskich przez UE. Taki proces musi uwzględniać kwestie lokalne i miejscową specyfikę. Liczne obszary zatrudnienia mają określoną charakterystykę geograficzną, gospodarczą i społeczną, która wymaga różnych działań i szczególnego wsparcia. Aby podejście było jak najbardziej efektywne i skuteczne, musi uwzględniać wspieranie lub wręcz faworyzowanie działań lokalnych w zależności od kontekstu kulturowego i politycznego.

## **SZKOLENIE**

### **Reakcja na wyzwania związane z wodorem, biometanem i CCUS**

W Europie wodór ma być strategicznym wektorem energii w perspektywie średnioterminowej, ale ciągle znajduje się jeszcze na etapie rozbudowy. Z tego powodu przewidywanie przyszłych potrzeb będzie obejmować między innymi:

- organizację odpowiednich i przejrzystych programów szkoleniowych na powiązanych stanowiskach. Powinny one objąć odpowiedni obszar geograficzny, aby móc przewidywać i jak najlepiej reagować na potrzeby przedsiębiorstw;
- szkolenie i/lub przekwalifikowanie pracowników zarówno z sektora gazowego, jak i innych sektorów w celu wykorzystania ich specjalistycznej wiedzy.

### **Rozwój i wykorzystywanie dobrych praktyk w przedsiębiorstwach**

Niektóre firmy przyznają określone budżety szkoleniowe lub zakładają wewnętrzne centra szkoleniowe w celu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Wskazywanie i udostępnianie innym dobrych praktyk w zakresie budżetów, organizacji i treści działań szkoleniowych przyczyniłyby się do rozwoju podobnych inicjatyw w całej Europie.

### **Wzmocnienie powiązań między podmiotami prywatnymi i publicznymi**

Zwiększona interakcja między branżą (federacje i stowarzyszenia zawodowe i firmy) a krajowymi systemami oświaty i instytucjami szkoleniowymi przyczyniłaby się do:

- wsparcia opracowywania kursów szkoleniowych;
- rozwoju prac nad istniejącymi programami szkoleniowymi pod kątem treści i realizacji oraz zagwarantowania, by były na bieżąco dostosowywane do zmian w zatrudnieniu, umiejętności pracowników i potrzeb firm.

## **Określenie konkretnych działań dla mikroprzedsiębiorstw i MŚP**

Biorąc pod uwagę znaczną liczbę mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) w sektorze gazowym, należy podjąć z nimi konkretne działania, aby nie dopuścić, by pozostawiono je same sobie w ramach procesu transformacji energetycznej. Dlatego konieczne jest:

- wsparcie mikroprzedsiębiorstw i MŚP w sformalizowaniu przyszłościowego podejścia do zatrudnienia i zarządzania umiejętnościami; sformalizowanie ścieżek kariery i nadanie im właściwej struktury poprzez stosowanie, o ile to możliwe, dobrych praktyk dużych firm i państw członkowskich;
- ułatwienie dostępu do szkoleń dla mikroprzedsiębiorstw i MŚP.

## **Budowa różnych poziomów szkolenia**

Proces tworzenia programów szkoleniowych na różnych szczeblach wymaga szczególnego podejścia.

Na poziomie firmy:

- znalezienie nowej równowagi pomiędzy czasem spędzonym na szkoleniach technicznych a czasem spędzonym na doskonaleniu umiejętności przekrojowych i miękkich. Najlepiej byłoby poświęcić więcej czasu na poprawę umiejętności przekrojowych i miękkich, które obejmują: cyfryzację, narzędzia cyfrowe, cyberbezpieczeństwo, zarządzanie projektami i relacje z klientami.
- Budowanie ścieżek szkoleniowych dostosowanych do każdego zawodu pozwala pracownikom wykorzystywać, doskonalić i rozwijać swoje umiejętności w perspektywie długoterminowej.

Na szczeblu rządowym:

- wdrażanie odnowionych szkoleń w dziedzinie nowych energii dla technicznych stanowisk pracy.

Na szczeblu międzysektorowym:

- przyspieszenie integracji inicjatyw szkoleniowych we wszystkich sektorach;
- stworzenie dedykowanych szkoleń dla pracowników przenoszących się z innych sektorów (sektor naftowy, węglowy itp.).

## **DIALOG SPOŁECZNY**

### **Prowadzenie wysokiej jakości dialogu społecznego na wszystkich szczeblach przedstawicielskich**

Silniejszy nacisk na negocjacje zbiorowe i dialog społeczny to warunek konieczny sprawiedliwej transformacji. Negocjacje zbiorowe umożliwiają partnerom społecznym omawianie i negocjowanie rozwiązań łagodzących negatywne konsekwencje związanych z zatrudnieniem i gwarantujących wysoką jakość miejsc pracy. Europejski dialog społeczny może znacząco przyczynić się do określenia odpowiedniego poziomu analizy i mobilizacji większej liczby lokalnych graczy.

To konieczne, aby wszyscy gracze prowadzili rozpoznanie wspólnie. Procesy muszą być na tyle inkluzywne, aby uzyskać szerokie poparcie oraz ograniczyć przeszkody i opór przeciwko ewentualnym zmianom. Bez jakościowego dialogu społecznego proces ten prawdopodobnie się nie powiedzie.

Zaangażowanie pracowników, od zakładów produkcyjnych po strategiczne podejmowanie decyzji, jest kluczowym warunkiem udanej przemiany w kierunku branży zrównoważonej, opartej na wiedzy, efektywnej pod kątem wykorzystania zasobów i pracującej z wysoką wydajnością.

Należy wskazać główne podmioty, aby mogły one być siłą napędową w opracowywaniu rozpoznaj i wynikających z nich działań. Oznacza to, że należy zadbać o mocne podstawy prawa do skutecznych negocjacji zbiorowych oraz do przystąpienia i utworzenia związków zawodowych w celu wzmocnienia głosu pracowników we wdrażaniu sprawiedliwej transformacji.

Należy przeanalizować dostępne narzędzia dialogu społecznego na szczeblu UE i w stosownych przypadkach wykorzystać je w celu zapewnienia sprawiedliwej transformacji sektora.

### **Kierowanie projektem i umożliwianie przekierowań**

Wojna na Ukrainie dowiodła, że istnieją pewne nieprzewidywalne aspekty, które mogą silnie wpływać na planowane działania. Określone strategie są opracowywane w danym momencie i, podobnie jak w przypadku okrętu na wzburzonym morzu, konieczna jest możliwość zmiany kursu, aby uniknąć raf. Właściwe byłoby wykorzystanie istniejących organów dialogu społecznego na poziomie firmy (lub stworzenie nowych, jeśli zajdzie taka potrzeba i zostanie to uzgodnione z przedstawicielami pracowników, przy ich pełnym zaangażowaniu) do opracowania planów transformacji przedsiębiorstw, monitorowania projektów i zatwierdzania budżetów.

## **ATRAKCYJNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ**

### **Wzmacnianie atrakcyjności sektora**

Wzmacnianie atrakcyjności tego sektora wymaga kilku poziomów komunikacji z organami publicznymi i ludźmi mieszkającymi w UE, zwłaszcza pracownikami i osobami poszukującymi pracy.

Atrakcyjność i praca z określonym celem stają się coraz ważniejsze, ponieważ problemy klimatyczne stają się coraz bardziej powszechne. Nie chodzi tu o greenwashing, ale raczej o podkreślanie wartości związanych z zawodami, znaczeniem pracy oraz towarzyszącymi jej zawodowymi i społecznymi elementami uznania. Wynagrodzenie i warunki pracy to ważne elementy, które należy zawsze wziąć pod uwagę.

Regularny przekaz kierowany zarówno do ogółu społeczeństwa, jak i do docelowych grup społecznych (zwłaszcza młodych ludzi i kobiet) może koncentrować się na:

- roli sektora w transformacji i zwiększaniu krajowej produkcji energii,
- potencjale tworzenia miejsc pracy w odpowiedzi na niedobory umiejętności (technicznych lub innych),
- mostach międzysektorowych i wewnątrzsektorowych dla miejsc pracy, których liczebność się zmniejsza lub które są obecnie pod presją, w celu przyciągnięcia pracowników o danym profilu z powiązanych, kurczących się sektorów,
- podkreśleniu technicznych i technologicznych wymiarów miejsc pracy w sektorze gazowym.

### **Stosowanie intersekcyjnego podejścia do inkluzywnych miejsc pracy**

Praca nad poprawą różnorodności i inkluzywności miejsc pracy w sektorze gazowym zwiększy różnorodność perspektyw, co z kolei pomoże osiągnąć cele klimatyczne i społeczne. W tym momencie uznaje się, że wiele osób cierpi z powodu dyskryminacji i to na kilka różnych sposobów. Oznacza to na



przykład, że nie można właściwie zarządzać otwarciem się na osoby o niedominującej płci kulturowej bez równoczesnego koncentrowania się na działaniach antyrasistowskich. To myślenie obejmuje ableizm, homofobię, transfobię, klasizm itp. Dokładniej, intersekcjonalność odnosi się do każdej osoby, która cierpi z powodu kilku rodzajów uprzedzeń, a zatem znajduje się w obszarze granicznym (intersekcjonalnym). Intersekcjonalne podejście do inkluzywności w sektorze gazowym obejmowałoby takie działania jak:

- zapewnianie wszystkim ludziom takiej samej możliwości wygłaszania opinii, aby każdy mógł kierować realizacją sprawiedliwej transformacji;
- zajmowanie się lukami płacowymi z naciskiem na inne rodzaje dyskryminacji obok seksizmu;
- komunikacja na wszystkich poziomach, w tym w procesie rekrutacji i działalności międzysektorowej, przy zastosowaniu języka dostosowanego do promowania inkluzywności;
- współpraca z uczelniami i instytutami szkoleniowymi mające na celu poprawę przygotowania STEM i informacji o ścieżkach kariery;
- włączenie celów w zakresie różnorodności i inkluzywności do oceny wydajności biznesowej;
- programy edukacyjne i coaching dla wszystkich zainteresowanych stron w celu wspierania ich w procesie przemian kulturowych.

## **KOMUNIKACJA Z INNYMI SEKTORAMI**

Biorąc pod uwagę wyzwania związane z transformacją energetyczną, wydaje się właściwe przyjęcie globalnego podejścia do miejsc pracy związanych z energią w najszerszym znaczeniu tego określenia. Należy dbać przy tym o ułatwienie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji pracowników z innych sektorów, którzy mogliby wypełnić luki w rekrutacji. Pracownicy zajmujący się energią elektryczną, ropą naftową, substancjami chemicznymi czy budownictwem oraz pracami publicznymi mogą dobrze wykorzystać swoje umiejętności w wielu miejscach pracy w sektorze gazowym.

Tłumaczenia niniejszego raportu nie zostały wykonane przez oficjalnych konsultantów z firmy Syndex, co może skutkować drobnymi różnicami w słownictwie.

## **Executive Summary: Syndex, January 2023**



This project has received funding from the European Union under the grant agreement VS/2021/0044 – Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European Energy Transition: Ensuring a Just Transition for workers.

Disclaimer: The sole responsibility for any error or omissions lies with the editor. This content does not necessarily reflect the opinion of the European Commission. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information herein.