

Utfordringer og muligheter for arbeid i gasssektoren i kontekst av den europeiske energiovergangen

Sjefssammendrag

Klimakrisen har vært fremme i mediedebatten og den politiske agenda de siste årene. Dette stammer fra økningen i sosiale og statlige bekymringer rundt de omfattende virkningene av klimaendringer i økosystemer, økonomiske sektorer og sosiale forhold. Et av de nyeste, og mest ambisiøse, tiltakene fra Paris-avtalerammeverket er europeiske Green Deal. Dette ble lansert av EU-kommisjonen i desember 2019 med mål om å gjøre EU til den første klimanøytrale regionen i verden innen 2050.

Avkarboniseringen av energisystemer og industrisektorer er en av de viktigste utfordringene dette århundret. Overgangstypen, og de økonomiske og sosiale virkningene, vil variere mye avhengig av sektorer og aktiviteter i hver region. Like fullt, til tross for forskjellene, vil overgangen påvirke jobbtall og jobbtyper i EU. Dette gjelder spesielt i energisektoren og kan føre til at arbeidere går gjennom raske endringer eller opplever usikkerhet i jobbene sine, hvis situasjonen ikke håndteres riktig.

De internasjonale og europeiske fagforeningsbevegelsene, sammen med medarbeiderrepresentanter, har fremhevet behovet for en "rettferdig overgang" ved flere anledninger. Den sosioøkonomiske risikoen må takles for å beskytte arbeidere gjennom energiovergangen. For å støtte det initierte fagforeningsorganisasjoner utviklingen av handlingsrammeverket i ILO (International Labour Organization) og FNs rammeverkskonvensjon for klimaendringer. I 2015 anerkjente Paris-avtalen at politikkomplementering tar hensyn til "imperativene av en rettferdig forandring i arbeidsstyrken og opprettelsen av anstendig arbeid og kvalitetsjobber". Den internasjonale fagforeningskonføderasjonen har definert den rettferdige overgangen som "*sikrer fremtiden og levebrødet til arbeidere og lokalsamfunnene deres i overgangen til en lavkarbonøkonomi. Den er basert på sosial dialog mellom arbeidere og fagforeningene deres, arbeidsgivere og myndigheter og konsultasjon med lokalsamfunn og sivilsamfunn*"¹. ILO bygget på dette og vedtok retningslinjer for en rettferdig overgang² for å tilby et rammeverk som land kan benytte seg av, vedtatt gjennom trepartskonsensus, for å styre overgangen til lavkarbonøkonomier.

Mot denne bakgrunnen vil gassbransjen bli dypt påvirket av overgangen og ha en allestedsnærværende rolle å spille i den. Gassektoren blir i dag sett på som å tilby en effektiv overgangsvei til å fase ut mer utslippsintensive energikilder som olje og kull. På samme tid er det en sektor som også må takle utslippene som er et resultat av utvinning, produksjon, transport og bruk av naturgass.

Gass spiller en veldig viktig rolle i den europeiske energimiksen. Før krigen i Ukraina utgjorde naturgass mer enn en fjerdedel av Europas samlede primære energimiks, kun bak olje. Men mesteparten av gassforsyningen er konsentrert i et lite antall land (Tyskland, Storbritannia og Italia) og står for halvparten av gassforsyningen. Disse landene sammen med Frankrike, Nederland og Spania, står for rundt tre fjerdedeler av den europeiske gassforsyningen, noe som viser de betydelige forskjellene mellom europeiske land.

Teknologiene som er tiltenkt å avkarbonisere gassektoren er tydelig identifiserte. To hovedruter avhenger av å gå fra naturgass til andre råvarer: biogass (hovedsakelig biometan) og hydrogen.

¹ Internasjonal fagforeningskonføderasjon. (2022- 3. oktober). Byggearbeidermakt. <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=en>

² International Labour Organization. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*.

Biometan har fordelene av å kunne transporteres og distribueres i eksisterende gassnett uten tilbakevirkende modifikasjon. Men den desentraliserte biogass- og biometanproduksjonen vil kreve flere innsprøytingspunkter i transport- og distribusjonsnettverket. Forsyningen av fornybar gass forblir liten i dag. Den totale innsprøytingen av biometan i gassnettet er mindre enn 1 % av den nåværende etterspørselen etter naturgass i Europa. Men dette er forventet å vokse raskt. REPowerEU-kommunikasjonen ba om 35 milliarder kubikkmeter (bcm) biometan innen 2030. Å oppnå dette vil innebære en 35 % gjennomsnittlig årlig vekstrate fra 2022-30 - sammenlignet med 20 % i årene 2015 til 2021. Den målrettede veksten vil være raskt til tross for at det fortsatt er et lite volum sammenlignet med den faktiske tilførselen av naturgass. Men de mest optimistiske prognosene anslår en tilførsel av 151 bcm biometan innen 2050, gitt at passende vilkår er innfridd.

Hydrogen er en annen råvare som er forventet å vokse raskt i Europa. Sammenlignet med biometan er hydrogen mer utfordrende å transportere og distribuere. Mesteparten av hydrogenet som produseres i dag genererer utslipp under produksjonen, men to alternativer med lavere utslipp finnes: blå hydrogen produsert fra naturgass CCUS, og grønn hydrogen produsert fra fornybar elektrisitet ved hjelp av en elektrolyse. EU legges spesielt vekt på grønn hydrogen ettersom den europeiske hydrogenstrategien anser det som vesentlig for EUs 2050-karbonnøytralitet. Denne strategien har et mål om å installere minst 40 GW fornybare hydrogenelektrolysatorer innen 2030 og produsere opptil 10 millioner tonn grønn hydrogen. REPowerEU-planen har et tilleggs mål om 10 millioner tonn importer innen 2030.

CCUS-teknologier, brukt for å produsere hydrogen og fange opp industriutslipp, har også fått et nytt momentum i Europa. CCUS er spesielt relevant for gasssektoren på grunn av sektorens ekspertise i gassverdikjeden, spesielt i transport og lagring. Offentlig transport på denne teknologien har variert med årene i Europa. Dette har blitt knyttet til mangelen på høye prissignaler per tonn karbondioksid (CO₂) og avslutningen av noen prosjekter som ble initiert på 2000-tallet. Men ting er i endring. I november 2021 tildelte innovasjonsfondet 1,1 milliarder euro til 7 utslippsreduksjonsprosjekter, der 4 inkluderte CCUS. Den femte listen over EU-prosjekter av felles interesse (PCI-er), også publisert i november 2021, inkluderte 6 paneuropeiske CO₂-infrastrukturprosjekter. CCUS-teknologier er ikke uten ulemper og uvissheter, men lider også av et mangler på mål og støtte i det europeiske juridiske rammeverket. Selv om PCI-listen har støttet åpen kildekode CCUS (konstruert for å lagre utslipp fra et stort antall bruksområder eller industrier), støtter EU-taksonomien bare investeringer i CCUS for hydrogenproduksjon og ikke for sine andre bruksområder.

Gassindustrien står derfor i et veiskille. Fremtiden avhenger av å oppskalere ulike teknologier, og til en viss grad av offentlig støtte. Krigen i Ukraina og den påfølgende energikrisen kan virke som en akselerator for endring i sektoren, men disse krisene har også gitt sikkerhet. REPowerEU-målene viser viljen EU-kommisjonen har til å utvikle grønne hydrogen- og biometanteknologier, ikke desto mindre er det fortsatt uklart hva som forventes for naturgass innen 2030. Ready4H2-prosjektet, en felles koalisjon av europeiske gassdistribusjonsselskaper, hevder at mer enn 1 million kilometer distribusjonsnett er klare for å frakte hydrogen og bidra til den raske oppskaleringen. Graden DSO-nettverk brukes på denne måten vil avhenge av flere faktorer, men endringer i denne delen av verdikjeden må forventes for arbeidere.

Å forutse endringer på arbeidsmarkedet, jobber og kompetanse er en vanskelig oppgave ettersom fremtiden til sektoren vil være like variert som de nåværende energiblandingene og behovene til sluttbrukere på tvers av medlemsstaten. Litteraturen om de sosioøkonomiske konsekvensene av avkarboniseringen av gasssektoren er dessverre ekstremt knapp. Nøyaktige tall på antatte og faktiske jobbprofiler utgjør vesentlig informasjon som ikke enkelt kan deles og som mister et nivå av klarhet når de overdrives. Et ekstra usikkerhetsnivå kommer fra de geopolitiske og kommersielle landskapet som stadig er i utvikling. Å bygge scenarioer på kompetanse og arbeidsmarked ved et for høyt nivå i denne konteksten vil være en tvilsom virksomhet.

Kartleggingen utført av franske EDEC, et av de få andre tiltakene for å forstå arbeidsmarkedslandskapet, er et nyttig rammeverk for å identifisere de nåværende jobbene i gassverdikjeden. Det kan brukes til å knytte nåværende jobber til teknologiske, økonomiske og miljømessige endringer. Det bidrar også til å fastslå virkningen som disse endringene kan ha på jobbtall og typer arbeid. Trender har også blitt identifisert for arbeidsmarked, fremtidige jobber og kompetanse. Kartleggingen gir dokumentasjon på fremtiden for arbeidere i sektoren, selv om disse funnene ikke helt kan utledes eller anvendes på andre land eller selskapene som er aktive i dem.

Vinklingen i denne rapporten (Utfordringer og muligheter for arbeid i gassektoren i kontekst av den europeiske energiovergangen) var å bygge på identifiserte eksisterende praksiser og verktøyet innen grønn overgang relatert til arbeidsmarked og kompetanse for å utvikle en metode som er nyttig for de sosiale partnerne som vurderer utfordringene fremover. Noen av de gode praksisene identifisert i denne rapporten understreker rollen sosial dialog og sosiale partnere har i å sikre en rettferdig overgang. Kapittel 3 gir noen eksempler på noen interessante praksiser i rammeverket av en rettferdig overgang og er også ment for bruk av de sosiale partnerne som referanser.

Metodikken i kapittel 5 er bygget på eksemplene identifisert over og inspirert av arbeidet til franske EDEC ettersom det leverer hva vi mener er en essensiell tilnærming for de sosiale partnerne til gassektoren. Dette går utover en tilnærming med "bred pensel" på europeisk nivå, for å også vurdere det nasjonale nivået. Gitt de store utfordringene er det viktig å jobbe for å forutse utfallene for å levere en rettferdig overgang på et så granulært nivå som mulig. Denne metodikken setter sosial dialog i hjertet av verktøy som er tilgjengelige for å sikre en rettferdig overgang. Den består av fem trinn, som alle avhenger av det fruktbare samarbeidet til sosiale partnere:

- 1) Å ta i bruk en metodikk bygget med de sosiale partnerne for å garantere effektiviteten og etterlevelsen.
- 2) Gjennomføre et inventar av jobber og ferdigheter i hvert europeiske land.
- 3) Bygge scenarioer for utviklingen av gassektoren i henhold til nasjonale og også lokale spesifisiteter.
- 4) Identifisere fremtidige endringer i jobb- og kompetansebehov.
- 5) Bygge karriereveier og identifisere forretningsbroer innenfor sektoren og med verden utenfor.

Trinnene skissert over ligner metodikken vi har tatt i bruk og kan gjentas på nasjonalt og selskapsnivå for enda mer granulære anbefalinger. Denne rapporten har i tillegg dratt nytte av tilbakemeldingene fra en arbeidsgruppe avholdt våren 2022.

Å levere en rettferdig overgang for arbeidere vil være en stor prestasjon gitt de fremtidige utfordringene. Justerbare verktøy for forventning, overvåking, solid sosial dialog og kollektiv forhandling vil være avgjørende for å oppnå det.

ANBEFALINGER

Disse anbefalingene kunne ytterligere implementeres på europeisk, nasjonalt, regionalt eller selskapsnivå. De følger alle den samme logikken med å identifisere hva som allerede finnes, kartlegge mulige fremtidsscenarioer og klemme ut de beste metodene for å oppnå det. Listen er ikke uttømmende og dekker:

- Metodikken som skal implementeres for å forstå fremtidige utfordringer;
- Opplæring som en stor faktor i forandringen av jobber og profiler; forstå korrelasjonen mellom de fremtidige behovene og ressursene som er tilgjengelige vil kreve konkrete handlinger. Blant disse vil profesjonell opplæring, identifikasjon av karriereveier forbindelser mellom jobber (som anerkjennelse av kvalifikasjoner på tvers av sektorer) være essensielt;
- Sosial dialog som et viktig element for å sikre en rettferdig overgang;
- Attraktiviteten til, og mangfoldet i, sektoren; sektoren lider av en manglende attraktivitet grunnet en negativ oppfatning av fossile drivstoff og en mangel på forståelse om fagpersonene i sektoren. For å fremme kompetansen som trengs for skiftet mot netto null må attraktiviteten til sektoren forbedres;
- Forbindelser til andre sektorer.

METODIKKEN

Kartlegge de ulike situasjonene

De foreløpige diagnosene er et vesentlig element i enhver refleksjon. Disse må være så uttømmende og faktuelle som mulig. Valg må kanskje foretas, som å begrense feltene for undersøkelse for koherens og effektivitet.

Diagnosene bør inkludere en detaljert refleksjon om jobber gjennom den mest omfattende kartleggingen av eksisterende jobber og kompetanser.

Bygge omfattende og realistiske scenarier

Når en diagnose er foretatt og delt, er det tilrådelig å kartlegge de ulike mellomtsiktige scenarioene for hvordan sektoren kan utvikle seg.

Her igjen vil sosial dialog være et avgjørende trinn, ettersom tilbakemeldingen fra lokale aktører (institusjoner, selskaper og stabsrepresentanter) er en av nøklene for å konstruere disse prognosene.

Disse prognosene må også være realistiske, dvs. med en vesentlig sannsynlighet for å bli oppnådd, og knyttet til større utfordringer som arbeidsmarked og energiovergangen.

Utvikle HR-verktøy for å definere måtene å oppnå målene

Scenarioene som utvikles vil gjøre det mulig å identifisere behov når det gjelder kompetanse og arbeidsstyrken. Basert på disse behovene vil det da være mulig å definere de nødvendige HR-verktøyene.

Utviklingen av visse verktøy er essensiell. Dette er tilfellet for: kompetanserammeverk for hver jobb eller jobbfamilie; utsikter for utviklingen av jobber, når det gjelder volum eller nødvendig kompetanse; og identifikasjonen av broer mellom jobber der er i samme familie, i ulike familier eller i helt ulike sektorer.

Leverer tilstrekkelige budsjetter for hvert skritt av prosessen

Alle trinnene skissert krever dedikerte finansielle ressurser: gjenspeiler fremtiden til sektoren, konstruerer scenarioene, kartlegger jobber og kompetanse, implementeringen av overgangen.

Ta hensyn til lokale problemstillinger og spesifisiteter

Suksess vil ikke være mulig med en ovenfra og ned-tilnærming som et helt drevet av EU for implementering i medlemsstater. Denne prosessen må ta hensyn til lokale problemstillinger og spesifisiteter. De ulike aktuelle arbeidsområdene har geografiske, økonomiske og sosiale spesifisiteter som hver vil kreve ulike handlinger og spesifikk støtte. Å gjøre tilnærmingen så effektiv som mulig innebærer at lokale handlinger støttes, eller til og med favoriseres, avhengig av kulturelle og politiske kontekster.

OPPLÆRING

Respondere på utfordringene rundt hydrogen, biometan og CCUS

I Europa er hydrogen på vei til å være en strategisk energivektor på mellomlang sikt, men det er fortsatt i oppskaleringfasen. Av den grunn vil det å forvente fremtidige behov involvere, blant andre ting:

- Strukturering av relevante og klare opplæringsprogrammer for relaterte jobber. Disse bør dekke et tilstrekkelig geografisk område for å forutse, og best respondere på, selskapsbehov.
- Opplæring og/eller ny opplæring av medarbeidere i både gassektoren og andre sektorer for å dra nytte av ekspertisen deres.

Utvikle og dra nytte av gode praksiser i selskaper

Enkelte selskaper fordeler spesifikke opplæringsbudsjetter eller setter opp internasjonale opplæringssentre, for å sikre at medarbeiderne deres har opplæring.

Videre identifisering og deling av beste praksiser når det gjelder budsjetter, organisering og innholdet i opplæringsaktiviteter, vil styrke utviklingen av lignende initiativer på tvers av Europa.

Styrke forbindelsene mellom private og offentlige aktører

Økt interaksjon mellom industrien (profesjonelle føderasjoner, foreninger og selskaper) og nasjonale utdanningssystemer og opplæringsinstitusjoner vil:

- Støtte opprettelsen av opplæringskurs.
- Utvikle eksisterende opplæringsprogrammer når det gjelder innhold og levering og sikrer at de holder seg oppdaterte på endringer i jobber, kompetanser og selskapers behov.

Konfigurere spesifikke handlinger for VSE-er og SME-er

Gitt den vesentlige andelen av veldig små foretak (VSE-er) og små og mellomstore foretak (SME-er) i gasssektoren, må spesifikke handlinger gjennomføres med dem for å forhindre dem fra å komme på overskudd i energiovergangen. Det er derfor nødvendig:

- Å hjelpe VSE-er og SME-er med å formalisere fremoverskuende arbeids- og kompetansestyringstilnæringer. Karriereveier bør også formaliseres og struktureres ved å dra veksler på, der det er passende, anbefalte fremgangsmåter for store selskaper og medlemsstater.
- For å gjøre tilgang til opplæring for VSE-er og SME-er lettere.

Strukturere de ulike tilnæringsnivåene

Proessen med å strukturere opplæringsprogrammene på de ulike nivåene krever en spesifikk tilnærming.

På selskapsnivå:

- Å finne en ny balanse mellom tiden som brukes på teknisk opplæring og tiden som brukes på å forbedre kryssende kompetanser og myke kompetanser. Ideelt sett vil mer tid bli brukt på å forbedre kryssende og myke kompetanser, som inkluderer: digitalisering, digitale verktøy, cybersikkerhet, prosjektstyring, kunderelasjoner.
- Å bygge opplæringsveier tilpasset hvert yrke lar medarbeidere dra nytte av, forbedre og utvikle kompetansen sin med et langvarig perspektiv.

På myndighetsnivå:

- Å utvikle nye opplæringskurs innen nye energier for tekniske jobbprofiler.

På tverrsektornivå:

- Fremskynde integrasjonen av opplæringsinitiativer på tvers av sektorer;
- Opprette egne opplæringskurs for medarbeidere fra andre sektorer (olje, kull, osv.).

SOSIAL DIALOG

Etablere sosial dialog med høy kvalitet på representasjonsnivåer

Sterkere kollektiv forhandling og sosial dialog er en forutsetning for en rettferdig overgang. Kollektiv forhandling gjør det mulig for sosiale partnere å diskutere og forhandle løsninger som demper negative arbeidsmarkedskonsekvenser og garanterer jobber av høy kvalitet. Europeisk sosial dialog kan gjøre et betydelig bidrag til å identifisere passende analysenivå og mobilisere flere lokale partnere.

Det er viktig at diagnosene utføres felles av alle aktører. Prosessene må være inkluderende for å generere bred støtte og begrense hindringer og motstand mot endringer. Uten sosial dialog av høy kvalitet vil prosessen sannsynlig mislykkes. Arbeideres involvering, fra butikken til strategisk beslutningstaking, er en viktig forutsetning for en vellykket reise mot bærekraftige, kunnskapsbaserte, ressurseffektive og høytstående industrier.

Hovedaktørene bør identifiseres slik at de kan være drivkrefter i utviklingen av diagnoser og handlingene som vil være et resultat av dem. Dette betyr at det må være sterke rettigheter til effektiv kollektiv forhandling og for å bli med i og danne fagforeninger for å styrke arbeideres stemme i implementeringen av den rettferdige overgangen.

Tilgjengelige sosiale dialogverktøy på EU-nivå bør vurderes og brukes der det er passende for å sikre en rettferdig overgang i sektoren.

Styre prosjektet og muliggjøre nye retninger

Krigen i Ukraina har vist at det er uforutsigbare aspekter som sterkt kan påvirke strategier. Strategier klemmes ut ved visse tidspunkt og, som et skip i en storm, er det nødvendig å kunne endre kurs for å unngå revene. Det vil være passende å bruke de eksisterende sosial dialog-organene på selskapsnivået (eller opprette nye om nødvendig og avtalt med full involvering av arbeiderrepresentanter) for å etablere selskapers rettferdige overgangsplaner, overvåke prosjekter og validere budsjetter.

ATTRAKTIVITET OG MANGFOLD

Styrke attraktiviteten til sektoren

Styrkingen av attraktiviteten til sektoren krever flere kommunikasjonsnivåer med offentlige myndigheter og mennesker som bor i EU, spesielt arbeidere og jobbsøkere.

Attraktivitets- og formålsdrevet arbeid blir stadig mer viktige ettersom klimaproblemer blir mer og mer fremtredende. Det er ikke et spørsmål om grønnvasking men heller om å fremheve verdier relatert til profesjonene, betydningen av arbeidet og de profesjonelle og sosiale elementene av anerkjennelse som ledsager den. Godtgjørelse og arbeidsforhold er viktige elementer som bør vurderes.

Regelmessig kommunikasjon rettet mot allmennheten og målpopulasjoner (unge mennesker og kvinner spesielt) kan fokusere på:

- rollen til sektoren i overgangsfasen og økende hjemlig energiproduksjon;
- den potensielle jobbskapingen som respons på kompetansemangler (teknisk eller ellers);
- inter- og intra-sektorelle broer for jobber som er i nedgang eller under press, for å tiltrekke seg profiler fra relaterte sektorer i nedgang;
- Fremheve de tekniske og teknologiske dimensjonene ved jobbene i gasssektoren.

En tverrsnittstilnærming til inkluderende arbeidsplasser

Å gjøre gasssektoren til en mer mangfoldig og inkluderende arbeidsplass vil forbedre nivået av tankemangfold som, i sin tur, vil bidra til å oppnå klima- og sosiale mål. På dette punktet er det nå anerkjent at mange lider av flere typer diskriminering. Dette betyr for eksempel at kjønnsinkludering ikke kan håndteres uten å fokusere like mye på anti-rasisme. Denne logikken fører til diskriminering av arbeidsuføre, homofobi, transfobi og klassediskriminering, osv. Mer presist er interseksjonalitet knyttet til enhver person som lider av to eller flere typer fordommer, og som derfor står i et skjæringskryss. En tverrsnittstilnærming til inkludering i gasssektoren vil inkludere trinn som:

- Gi alle en lik stemme slik at alle kan styre prosessen for å oppnå en rettferdig overgang.
- Å adressere betalingsforskjeller med et fokus på andre typer diskriminering ved siden av kjønnsdiskriminering.
- Kommunisere på alle nivåer, inkludert i rekrutteringsprosessen og innsats på tvers av sektorer, med språk skreddersydd for å fremme inkludering.
- Samarbeid med universiteter og opplæringsinstitutter for å drive forbedringer i STEM-beredskap og karriereinformasjon.
- Inkorporere mangfolds- og inkluderingsmål i ytelsesgjennomganger.

- Utdanningsprogrammer og veiledning for alle interessenter for å hjelpe dem gjennom kulturell endring.

KOMMUNIKASJON MED ANDRE SEKTORER

Gitt utfordringene med energiovergangen virker det passende å ta i bruk en global tilnærming til energirelaterte jobber, i bredest mulig forstand. Det er viktig å gjøre kompetanseheving og ny opplæring av medarbeidere fra andre sektorer som kan fylle rekrutteringsmanglene. Medarbeidere som jobber innen feltene elektrisitet, petroleum, kjemikalier eller bygg og offentlige arbeider kan gjøre god bruk av kompetansen sin i mange jobber i gassektoren.

Oversettelser av denne rapporten ble ikke gitt av offisielle konsulenter, Syndex, og det kan være mindre variasjoner i språket.

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.