

Προκλήσεις και ευκαιρίες απασχόλησης στον τομέα του φυσικού αερίου στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ενεργειακής μετάβασης

Συνοπτική παρουσίαση

Η κλιματική έκτακτη ανάγκη έχει έρθει στο προσκήνιο των συζητήσεων στα μέσα ενημέρωσης και της πολιτικής ατζέντας τα τελευταία χρόνια. Αυτό απορρέει από την αύξηση της κοινωνικής και κυβερνητικής ανησυχίας σχετικά με τις ευρείας κλίμακας επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής στα οικοσυστήματα, τους οικονομικούς τομείς και τις κοινωνικές συνθήκες. Ένα από τα τελευταία και πιο φιλόδοξα μέτρα από το πλαίσιο της συμφωνίας του Παρισιού είναι η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία. Η εν λόγω πρωτοβουλία ξεκίνησε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Δεκέμβριο του 2019 με σκοπό να γίνει η ΕΕ η πρώτη κλιματικά ουδέτερη ήπειρος στον κόσμο έως το 2050.

Η απαλλαγή των ενεργειακών συστημάτων και των βιομηχανικών κλάδων από ανθρακούχες εκπομπές είναι μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις αυτού του αιώνα. Η φύση της μετάβασης και οι οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις θα διαφέρουν σημαντικά, ανάλογα με τους τομείς και τις δραστηριότητες σε κάθε περιοχή. Ωστόσο, παρά τις διαφορές, ο μετασχηματισμός θα επηρεάσει τον αριθμό των θέσεων εργασίας και τις μορφές απασχόλησης σε ολόκληρη την ΕΕ. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στον ενεργειακό τομέα και θα μπορούσε να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε ραγδαίες αλλαγές ή ανασφάλεια στις εργασίες τους, εάν η κατάσταση δεν αντιμετωπιστεί σωστά.

Τα διεθνή και ευρωπαϊκά συνδικαλιστικά κινήματα, μαζί με τους εκπροσώπους των εργοδοτών, έχουν τονίσει την ανάγκη για μια «δίκαιη μετάβαση» σε αρκετές περιπτώσεις. Ο κοινωνικοοικονομικός κίνδυνος πρέπει να αντιμετωπιστεί για την προστασία των εργαζομένων μέσω της ενεργειακής μετάβασης. Προς υποστήριξη αυτού, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ξεκίνησαν την ανάπτυξη του πλαισίου δράσης στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και στη Σύμβαση-Πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών για τις κλιματικές μεταβολές. Το 2015, η Συμφωνία του Παρισιού αναγνώρισε ότι η εφαρμογή της πολιτικής πρέπει να λαμβάνει υπόψη «τις επιταγές μιας δίκαιης μετάβασης του εργατικού δυναμικού και της δημιουργίας θέσεων αξιοπρεπούς εργασίας και υψηλής ποιότητας θέσεων απασχόλησης». Η Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία έχει ορίσει τη δίκαιη μετάβαση ως μια μετάβαση που «εξασφαλίζει το μέλλον και τα μέσα διαβίωσης των εργαζομένων και των κοινοτήτων τους κατά τη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Βασίζεται στον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των εργαζομένων και των συνδικάτων τους, των εργοδοτών και των κυβερνήσεων, και στη διαβούλευση με τις κοινότητες και την κοινωνία των πολιτών»¹. Με βάση τα ανωτέρω, η ΔΟΕ υιοθέτησε κατευθυντήριες γραμμές για μια δίκαιη μετάβαση² προκειμένου να προσφέρει ένα πλαίσιο που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι χώρες, με έγκριση μέσω τριμερούς συναίνεσης, για να καθοδηγήσει τη μετάβαση σε οικονομίες χαμηλών εκπομπών άνθρακα.

Υπό αυτές τις συνθήκες, η βιομηχανία φυσικού αερίου επηρεάζεται βαθιά από τη μετάβαση και έχει να διαδραματίσει έναν πανταχού παρών ρόλο σε αυτήν. Ο τομέας του φυσικού αερίου θεωρείται σήμερα ότι προσφέρει μια αποτελεσματική πορεία μετάβασης για τη σταδιακή κατάργηση πηγών ενέργειας με μεγαλύτερη ένταση εκπομπών, όπως το πετρέλαιο και ο άνθρακας. Ταυτόχρονα, είναι

¹ Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία. (3 Οκτωβρίου 2022). Building Workers' Power. <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=en>

² Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. (2015). Κατευθυντήριες Γραμμές για μια δίκαιη μετάβαση προς περιβαλλοντικά βιώσιμες οικονομίες και κοινωνίες για όλους.

ένας τομέας που πρέπει επίσης να αντιμετωπίσει τις εκπομπές που προκύπτουν από την εξόρυξη, την παραγωγή, τη μεταφορά και τη χρήση φυσικού αερίου.

Το φυσικό αέριο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο ευρωπαϊκό ενεργειακό μείγμα. Πριν από τον πόλεμο στην Ουκρανία, το φυσικό αέριο αντιπροσώπευε περισσότερο από το ένα τέταρτο του συνολικού πρωτογενούς ενεργειακού μείγματος της Ευρώπης, το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό μετά το πετρέλαιο. Ωστόσο, το μεγαλύτερο μέρος του εφοδιασμού με φυσικό αέριο συγκεντρώνεται σε μικρό αριθμό χωρών (Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιταλία) που αντιπροσωπεύουν το ήμισυ του εφοδιασμού με φυσικό αέριο. Αυτές οι χώρες μαζί με τη Γαλλία, την Ολλανδία και την Ισπανία αντιπροσωπεύουν περίπου τα τρία τέταρτα του εφοδιασμού της Ευρώπης με φυσικό αέριο, γεγονός που δείχνει τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών.

Οι τεχνολογίες που προορίζονται για την απαλλαγή του τομέα του φυσικού αερίου από τις ανθρακούχες εκπομπές έχουν προσδιοριστεί με σαφήνεια. Δύο κύριοι άξονες βασίζονται στη μετάβαση από το φυσικό αέριο σε άλλα εμπορεύματα: το βιοαέριο (κυρίως βιομεθάνιο) και το υδρογόνο.

Το βιομεθάνιο έχει το πλεονέκτημα ότι μπορεί να μεταφερθεί και να διανεμηθεί σε υπάρχοντα δίκτυα φυσικού αερίου χωρίς καμία μετασκευή. Ωστόσο, ο αποκεντρωμένος χαρακτήρας της παραγωγής βιοαερίου και βιομεθανίου θα απαιτήσει αύξηση των σημείων έγχυσης στο δίκτυο μεταφορών και διανομής. Η παροχή αερίου από ανανεώσιμες πηγές παραμένει μικρή σήμερα. Η συνολική έγχυση βιομεθανίου στο δίκτυο φυσικού αερίου είναι μικρότερη από το 1% της τρέχουσας ζήτησης φυσικού αερίου στην Ευρώπη. Ωστόσο, αναμένεται να αυξηθεί με ταχείς ρυθμούς. Η πρωτοβουλία REPowerEU έχει ως στόχο την παραγωγή 35 δισεκατομμυρίων κυβικών μέτρων (bcm) βιομεθανίου έως το 2030. Η επίτευξη αυτού συνεπάγεται μέσο ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης 35% από το 2022 έως το 2030 - σε σύγκριση με 20% τα έτη 2015 έως 2021. Η στοχοθετημένη ανάπτυξη θα είναι ταχεία παρά το γεγονός ότι θα παραμείνει μικρή σε σύγκριση με την πραγματική παροχή φυσικού αερίου. Ωστόσο, η πιο αισιόδοξη πρόβλεψη προβλέπει εφοδιασμό με 151 bcm βιομεθανίου έως το 2050, εφόσον πληρούνται οι κατάλληλες συνθήκες.

Το υδρογόνο είναι ένα άλλο εμπόρευμα που αναμένεται να αναπτυχθεί με ταχείς ρυθμούς στην Ευρώπη. Σε σύγκριση με το βιομεθάνιο, το υδρογόνο είναι πιο δύσκολο να μεταφερθεί και να διανεμηθεί. Το μεγαλύτερο μέρος του υδρογόνου που παράγεται σήμερα παράγει εκπομπές κατά τη διάρκεια της παραγωγής του, αλλά υπάρχουν δύο εναλλακτικές λύσεις με λιγότερες εκπομπές: το μπλε υδρογόνο που παράγεται από φυσικό αέριο με τεχνολογία CCUS και το πράσινο υδρογόνο που παράγεται από ανανεώσιμη ηλεκτρική ενέργεια με χρήση ηλεκτρόλυσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο πράσινο υδρογόνο, καθώς η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για το Υδρογόνο το θεωρεί απαραίτητο για την ουδετερότητα άνθρακα της ΕΕ το 2050. Αυτή η στρατηγική έχει θέσει ως στόχο την εγκατάσταση ηλεκτρολυτικών κυψελών ανανεώσιμου υδρογόνου ισχύος τουλάχιστον 40 GW έως το 2030 και την παραγωγή έως και 10 εκατομμυρίων τόνων πράσινου υδρογόνου. Το σχέδιο REPowerEU έχει θέσει έναν επιπλέον στόχο 10 εκατομμυρίων τόνων εισαγωγών έως το 2030.

Οι τεχνολογίες CCUS, οι οποίες χρησιμοποιούνται για την παραγωγή υδρογόνου και τη σύλληψη βιομηχανικών εκπομπών, έχουν επίσης αποκτήσει νέα δυναμική στην Ευρώπη. Η CCUS έχει ιδιαίτερη σημασία για τον τομέα του φυσικού αερίου λόγω της τεχνογνωσίας του κλάδου στην αξιακή αλυσίδα του φυσικού αερίου, ιδίως στις μεταφορές και την αποθήκευση. Η δημόσια υποστήριξη αυτής της τεχνολογίας ποικίλλει με την πάροδο των ετών στην Ευρώπη. Έχει συνδεθεί με την έλλειψη σημάτων υψηλών τιμών ανά τόνο διοξειδίου του άνθρακα (CO₂) και τον τερματισμό ορισμένων έργων που ξεκίνησαν τη δεκαετία του 2000. Όμως τα πράγματα αλλάζουν. Τον Νοέμβριο του 2021, το Ταμείο Καινοτομίας διέθεσε 1,1 δισεκατομμύρια ευρώ σε 7 έργα μείωσης των εκπομπών, 4 από τα οποία περιλάμβαναν τεχνολογίες CCUS. Ο 5^{ος} κατάλογος των Έργων Κοινού Ενδιαφέροντος (EKE) της ΕΕ, που δημοσιεύθηκε επίσης τον Νοέμβριο του 2021, περιελάμβανε 6 πανευρωπαϊκά έργα υποδομής CO₂. Οι τεχνολογίες CCUS παρουσιάζουν κάποια μειονεκτήματα, ενώ επίσης χαρακτηρίζονται από

έλλειψη στόχων και υποστήριξης στο ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο. Ενώ ο κατάλογος ΕΚΕ υποστηρίζει CCUS ανοιχτού κώδικα (σχεδιασμένες για αποθήκευση εκπομπών από οποιονδήποτε αριθμό εφαρμογών ή βιομηχανιών), το σύστημα ταξινόμησης της ΕΕ υποστηρίζει μόνο επενδύσεις στις CCUS για παραγωγή υδρογόνου και όχι για άλλες χρήσεις τους.

Επομένως, η βιομηχανία φυσικού αερίου βρίσκεται σε σταυροδρόμι. Το μέλλον της εξαρτάται από την κλιμάκωση των διαφορετικών τεχνολογιών και, έως ένα βαθμό, από τη δημόσια υποστήριξη. Ο πόλεμος στην Ουκρανία και η επακόλουθη ενεργειακή κρίση θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως επιταχυντής της αλλαγής στον τομέα, αλλά αυτές οι κρίσεις προκάλεσαν επίσης αβεβαιότητα. Οι στόχοι της REPowerEU καταδεικνύουν την προθυμία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να αναπτύξει σε σημαντικό βαθμό τεχνολογίες πράσινου υδρογόνου και βιομεθανίου, ωστόσο δεν είναι ακόμα σαφές τι αναμένεται για το φυσικό αέριο έως το 2030. Ομοίως, το έργο Ready4H2, ένας κοινός συνασπισμός ευρωπαϊκών εταιρειών διανομής φυσικού αερίου, ισχυρίζεται ότι πάνω από 1 εκατομμύριο χιλιόμετρα δικτύων διανομής είναι έτοιμα να μεταφέρουν υδρογόνο και να συμβάλουν στην ταχεία ανάπτυξή του. Ο βαθμός στον οποίο τα δίκτυα ΔΣΔ χρησιμοποιούνται με αυτόν τον τρόπο θα εξαρτηθεί από διάφορους παράγοντες, αλλά οι αλλαγές σε αυτό το τμήμα της αξιακής αλυσίδας πρέπει να προβλέπονται για τους εργαζόμενους.

Η πρόβλεψη αλλαγών στην απασχόληση, τις θέσεις εργασίας και τις δεξιότητες είναι ένα δύσκολο έργο, καθώς το μέλλον του κλάδου θα είναι τόσο ποικίλο όσο τα τρέχοντα ενεργειακά μείγματα και οι ανάγκες των τελικών χρηστών σε όλα τα κράτη μέλη. Η βιβλιογραφία για τις κοινωνικοοικονομικές συνέπειες της απαλλαγής από τις ανθρακούχες εκπομπές του τομέα του φυσικού αερίου είναι δυστυχώς εξαιρετικά σπάνια. Τα ακριβή στοιχεία όσον αφορά τα προβλεπόμενα και τα υφιστάμενα προφίλ εργασίας αποτελούν υλικές πληροφορίες που δεν μπορούν να κοινοποιηθούν εύκολα και χάνουν ένα επίπεδο σαφήνειας όταν συγκεντρώνονται υπερβολικά. Ένα πρόσθετο επίπεδο αβεβαιότητας προέρχεται από το ταχέως μεταβαλλόμενο γεωπολιτικό και εμπορικό τοπίο. Η δημιουργία σεναρίων για δεξιότητες και απασχόληση σε πολύ υψηλό επίπεδο σε αυτό το πλαίσιο θα ήταν μια αμφίβολη επιχείρηση.

Η χαρτογράφηση που πραγματοποιήθηκε από τη γαλλική EDEC (Commitment to Develop Employment and Skills - Δέσμευση για Ανάπτυξη Απασχόλησης και Δεξιοτήτων), μία από τις λίγες άλλες προσπάθειες για την κατανόηση του τοπίου της απασχόλησης, είναι ένα χρήσιμο πλαίσιο για τον προσδιορισμό των τρεχουσών θέσεων εργασίας στην αξιακή αλυσίδα του φυσικού αερίου. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να συνδέσει τις τρέχουσες θέσεις εργασίας με τεχνολογικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές μεταβολές. Συμβάλλει επίσης στον προσδιορισμό του αντίκτυπου που μπορεί να έχουν αυτές οι μεταβολές στον αριθμό των θέσεων εργασίας και στις μορφές εργασίας. Έχουν εντοπιστεί τάσεις για την απασχόληση, τις μελλοντικές θέσεις εργασίας και τις δεξιότητες. Η χαρτογράφηση παρέχει στοιχεία σχετικά με το μέλλον των εργαζομένων στον κλάδο, αν και συγκεκριμένα, αυτά τα ευρήματα δεν μπορούν να παρεκταθούν πλήρως ή να εφαρμοστούν σε άλλες χώρες ή στις εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε αυτές.

Η οπτική γωνία της παρούσας έκθεσης (Προκλήσεις και ευκαιρίες απασχόλησης στον τομέα του φυσικού αερίου στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ενεργειακής μετάβασης) βασίζεται σε προσδιορισμένες υπάρχουσες πρακτικές και εργαλεία στον τομέα της πράσινης μετάβασης που σχετίζονται με την απασχόληση και τις δεξιότητες, προκειμένου να αναπτυχθεί μεθοδολογία χρήσιμη για τους κοινωνικούς εταίρους λαμβάνοντας υπόψη τις μελλοντικές προκλήσεις. Ορισμένες από τις ορθές πρακτικές που προσδιορίζονται σε αυτήν την έκθεση τονίζουν τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και των κοινωνικών εταίρων στη διασφάλιση μιας δίκαιης μετάβασης. Το κεφάλαιο 3 παρέχει παραδείγματα ορισμένων ενδιαφέρων πρακτικών στο πλαίσιο μιας δίκαιης μετάβασης και προορίζεται επίσης να χρησιμοποιηθεί από τους κοινωνικούς εταίρους ως σημείο αναφοράς.

Η μεθοδολογία στο κεφάλαιο 5 βασίζεται στα παραδείγματα που προσδιορίστηκαν παραπάνω και είναι εμπνευσμένη από το έργο της γαλλικής EDEC, καθώς προσφέρει αυτό που πιστεύουμε ότι είναι

μια ουσιαστική προσέγγιση για τους κοινωνικούς εταίρους του τομέα του φυσικού αερίου. Αυτή υπερβαίνει μια ευρεία προσέγγιση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για να ληφθεί υπόψη και το εθνικό επίπεδο. Δεδομένων των τεράστιων προκλήσεων που διακυβεύονται, είναι σημαντικό να εργαστούμε για την πρόβλεψη των αποτελεσμάτων ώστε να επιτύχουμε μια δίκαιη μετάβαση σε όσο το δυνατόν πιο αναλυτικό επίπεδο. Αυτή η μεθοδολογία τοποθετεί τον κοινωνικό διάλογο στο επίκεντρο των διαθέσιμων εργαλείων για τη διασφάλιση μιας δίκαιης μετάβασης. Αποτελείται από πέντε στάδια, καθένα από τα οποία βασίζεται στην επικοινωνιακή συνεργασία των κοινωνικών εταίρων:

- 1) Υιοθέτηση μιας μεθοδολογίας που δημιουργήθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους για την εγγύηση της αποτελεσματικότητας και της τήρησής της.
- 2) Διενέργεια απογραφής θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων σε κάθε ευρωπαϊκή χώρα.
- 3) Δημιουργία σεναρίων για την εξέλιξη του τομέα του φυσικού αερίου σύμφωνα με εθνικές αλλά και τοπικές ιδιαιτερότητες.
- 4) Προσδιορισμός μελλοντικών αλλαγών στις ανάγκες για θέσεις εργασίας και δεξιότητες.
- 5) Δημιουργία δυνατοτήτων σταδιοδρομίας και εντοπισμός επιχειρηματικών γεφυρών εντός του κλάδου και με τον έξω κόσμο.

Τα στάδια που περιγράφονται παραπάνω είναι παρόμοια με τη μεθοδολογία που έχουμε υιοθετήσει και θα μπορούσαν να επαναληφθούν σε εθνικό και εταιρικό επίπεδο για ολοένα και πιο αναλυτικές συστάσεις. Αυτή η έκθεση επωφελήθηκε επιπλέον από την ανατροφοδότηση που συγκεντρώθηκε κατά τη διάρκεια ενός εργαστηρίου που διοργανώθηκε την άνοιξη του 2022.

Η επίτευξη μιας δίκαιης μετάβασης για τους εργαζομένους δεν είναι εύκολη υπόθεση, δεδομένων των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν. Προσαρμοσμένα εργαλεία για πρόβλεψη, παρακολούθηση, σταθερό κοινωνικό διάλογο και συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξή της.

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Αυτές οι συστάσεις θα μπορούσαν να εφαρμοστούν περαιτέρω σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό ή εταιρικό επίπεδο. Όλες ακολουθούν την ίδια λογική του καθορισμού αυτού που ήδη υπάρχει, της χαρτογράφησης πιθανών μελλοντικών σεναρίων και της επινόησης των καλύτερων μεθόδων για την επίτευξή του. Ο κατάλογος δεν είναι εξαντλητικός και καλύπτει:

- Τη μεθοδολογία που θα εφαρμοστεί για την κατανόηση των μελλοντικών προκλήσεων.
- Την κατάρτιση ως βασικό παράγοντα στον μετασχηματισμό των θέσεων εργασίας και των προφίλ. Η κατανόηση της συσχέτισης μεταξύ των μελλοντικών αναγκών και των διαθέσιμων πόρων απαιτεί πάντοτε συγκεκριμένες ενέργειες. Μεταξύ αυτών, η επαγγελματική κατάρτιση, ο προσδιορισμός των δίαυλων σταδιοδρομίας και η δημιουργία δεσμών μεταξύ των θέσεων εργασίας (όπως η διατομεακή αναγνώριση των προσόντων) είναι ουσιαστικής σημασίας.
- Τον κοινωνικό διάλογο ως βασικό στοιχείο για τη διασφάλιση μιας δίκαιης μετάβασης.
- Την ελκυστικότητα και την ποικιλομορφία του τομέα. Ο τομέας πάσχει από έλλειψη ελκυστικότητας λόγω της αρνητικής αντίληψης για τα ορυκτά καύσιμα και της έλλειψης κατανόησης για τα επαγγέλματα του κλάδου. Η ελκυστικότητα του τομέα πρέπει να βελτιωθεί μέσω της ενίσχυσης των ικανοτήτων που απαιτούνται για τη στροφή προς το καθαρό μηδέν.
- Συνδέσεις με άλλους τομείς.

Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Χαρτογράφηση των διαφορετικών καταστάσεων

Οι προκαταρκτικές διαγνώσεις αποτελούν απαραίτητο στοιχείο σε κάθε προβληματισμό. Πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο εξαντλητικές και τεκμηριωμένες. Ίσως χρειαστεί να γίνουν επιλογές, όπως ο περιορισμός των πεδίων έρευνας για συνοχή και αποτελεσματικότητα.

Οι διαγνώσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν έναν εις βάθος προβληματισμό για τις θέσεις εργασίας μέσω της πιο ολοκληρωμένης δυνατής χαρτογράφησης των υπάρχουσών θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων.

Δημιουργία ολοκληρωμένων και ρεαλιστικών σεναρίων

Μετά τη διενέργεια και την κοινοποίηση μιας διάγνωσης, συνιστάται η χαρτογράφηση των διάφορων μεσοπρόθεσμων σεναρίων σχετικά με το πώς θα μπορούσε να εξελιχθεί ο τομέας.

Και εδώ, ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί ένα αποφασιστικό βήμα, καθώς η ανατροφοδότηση από τους τοπικούς παράγοντες (θεσμούς, εταιρείες και εκπροσώπους προσωπικού) είναι ένα από τα κλειδιά για την επιτυχή δημιουργία αυτών των προβλέψεων.

Αυτές οι προβλέψεις πρέπει επίσης να είναι ρεαλιστικές, δηλαδή με σημαντική πιθανότητα να επιτευχθούν και να συνδέονται με μεγαλύτερες προκλήσεις όπως η απασχόληση και η ενεργειακή μετάβαση.

Ανάπτυξη εργαλείων ανθρωπίνων πόρων για τον καθορισμό των μέσων επίτευξης των στόχων

Τα σενάρια που θα αναπτυχθούν θα καταστήσουν δυνατό τον εντοπισμό των αναγκών όσον αφορά τις δεξιότητες και το εργατικό δυναμικό. Με βάση αυτές τις ανάγκες, θα είναι στη συνέχεια δυνατός ο καθορισμός των εργαλείων ανθρωπίνων πόρων που απαιτούνται.

Η ανάπτυξη ορισμένων εργαλείων είναι απαραίτητη. Αυτό ισχύει για: πλαίσια ικανοτήτων για κάθε εργασία ή οικογένεια εργασίας, προοπτικές για την εξέλιξη των θέσεων εργασίας όσον αφορά τον όγκο ή τις απαιτούμενες δεξιότητες, και τον εντοπισμό γεφυρών μεταξύ των θέσεων εργασίας είτε βρίσκονται στην ίδια οικογένεια, σε διαφορετικές οικογένειες είτε σε εντελώς διαφορετικούς τομείς.

Παροχή επαρκών προϋπολογισμών για κάθε στάδιο της διαδικασίας

Όλα τα στάδια που περιγράφονται απαιτούν ειδικά διατιθέμενους οικονομικούς πόρους: προβληματισμός για το μέλλον του κλάδου, δημιουργία σεναρίων, χαρτογράφηση θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων, υλοποίηση της μετάβασης.

Υπολογισμός τοπικών ζητημάτων και ιδιαιτεροτήτων

Η επιτυχία δεν πρόκειται να είναι δυνατή με μια προσέγγιση εντελώς «από την κορυφή προς τη βάση», όπως αυτή που καθοδηγείται αποκλειστικά από την ΕΕ για την εφαρμογή από τα κράτη μέλη. Αυτή η διαδικασία πρέπει να λαμβάνει υπόψη τοπικά ζητήματα και ιδιαιτερότητες. Οι πολυάριθμοι εν λόγω τομείς απασχόλησης έχουν γεωγραφικές, οικονομικές και κοινωνικές ιδιαιτερότητες και ο καθένας απαιτεί διαφορετικές δράσεις και ειδική υποστήριξη. Καθιστώντας την προσέγγιση όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική και αποδοτική, σημαίνει ότι τοπικές δράσεις υποστηρίζονται ή ακόμη και ευνοούνται, ανάλογα με τα πολιτιστικά και πολιτικά πλαίσια.

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Ανταπόκριση στις προκλήσεις σχετικά με το υδρογόνο, το βιομεθάνιο και τις CCUS

Στην Ευρώπη, το υδρογόνο προβλέπεται να είναι στρατηγικός ενεργειακός φορέας μεσοπρόθεσμα, αλλά εξακολουθεί να βρίσκεται σε φάση αναβάθμισης. Για τον λόγο αυτό, η πρόβλεψη μελλοντικών αναγκών θα περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:

- Δόμηση σχετικών και σαφών προγραμμάτων κατάρτισης για συναφείς θέσεις εργασίας. Αυτά θα πρέπει να καλύπτουν επαρκή γεωγραφική περιοχή για την πρόβλεψη και την καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες των εταιρειών.
- Κατάρτιση ή/και επανακατάρτιση εργαζομένων τόσο στον τομέα του φυσικού αερίου όσο και σε άλλους τομείς για την αξιοποίηση της εμπειρογνομosύνης τους.

Ανάπτυξη και αξιοποίηση ορθών πρακτικών στις εταιρείες

Ορισμένες εταιρείες διαθέτουν συγκεκριμένους προϋπολογισμούς κατάρτισης ή δημιουργούν εσωτερικά κέντρα κατάρτισης, για να εξασφαλίσουν την κατάρτιση των υπαλλήλων τους.

Ο περαιτέρω προσδιορισμός και η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών όσον αφορά τους προϋπολογισμούς, την οργάνωση και το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων κατάρτισης, θα τονώσει την ανάπτυξη παρόμοιων πρωτοβουλιών σε όλη την Ευρώπη.

Ενίσχυση των δεσμών μεταξύ ιδιωτικών και δημόσιων φορέων

Η αυξημένη αλληλεπίδραση μεταξύ του κλάδου (επαγγελματικών ομοσπονδιών, ενώσεων και εταιρειών) και των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων και ιδρυμάτων κατάρτισης:

- Θα υποστηρίξει τη δημιουργία μαθημάτων κατάρτισης.
- Θα αναπτύξει τα υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης όσον αφορά το περιεχόμενο και την παράδοση και θα διασφαλίσει ότι παραμένουν ενημερωμένα όσον αφορά τις αλλαγές στις θέσεις εργασίας, τις δεξιότητες και τις ανάγκες των εταιρειών.

Δημιουργία ειδικών δράσεων για τις ΠΜΕ και τις ΜΜΕ

Δεδομένου του σημαντικού ποσοστού των πολύ μικρών επιχειρήσεων (ΠΜΕ) και των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) στον τομέα του φυσικού αερίου, πρέπει να αναληφθούν ειδικές δράσεις σε συνεργασία με τις εν λόγω επιχειρήσεις ώστε να αποφευχθεί η παραμέλησή τους κατά την ενεργειακή μετάβαση. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο:

- Να υποστηριχθούν οι ΠΜΕ και οι ΜΜΕ για την επισημοποίηση μακροπρόθεσμων προσεγγίσεων απασχόλησης και διαχείρισης δεξιοτήτων. Να επισημοποιηθούν οι δίαυλοι σταδιοδρομίας και να δομηθούν με βάση, όπου χρειάζεται, τις βέλτιστες πρακτικές μεγάλων εταιρειών και κρατών μελών.
- Να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην κατάρτιση για τις ΠΜΕ και τις ΜΜΕ.

Διάρθρωση των διαφορετικών επιπέδων κατάρτισης

Η διαδικασία διάρθρωσης προγραμμάτων κατάρτισης στα διάφορα επίπεδα απαιτεί συγκεκριμένη προσέγγιση.

Σε εταιρικό επίπεδο:

- Εύρεση νέας ισορροπίας μεταξύ του χρόνου που αφιερώνεται στην τεχνική κατάρτιση και του χρόνου που αφιερώνεται για τη βελτίωση των διατομεακών δεξιοτήτων και των μη τεχνικών δεξιοτήτων. Ιδανικά, αφιέρωση περισσότερου χρόνου για τη βελτίωση των διατομεακών και μη τεχνικών δεξιοτήτων, που περιλαμβάνουν: ψηφιοποίηση, ψηφιακά εργαλεία, ασφάλεια στον κυβερνοχώρο, διαχείριση έργων, σχέσεις με τους πελάτες.
- Η δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης προσαρμοσμένων σε κάθε επάγγελμα επιτρέπει στους εργαζόμενους να επωφεληθούν, να βελτιώσουν και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους με μακροπρόθεσμη προοπτική.

Σε κυβερνητικό επίπεδο:

- Ανάπτυξη νέων μαθημάτων κατάρτισης στον τομέα των νέων ενεργειών για τεχνικά προφίλ εργασίας.

Σε διατομεακό επίπεδο:

- Επιτάχυνση της ενσωμάτωσης των πρωτοβουλιών κατάρτισης σε όλους τους τομείς.
- Δημιουργία ειδικών μαθημάτων κατάρτισης για εργαζόμενους που μετακινούνται από άλλους τομείς (πετρελαίου, άνθρακα κ.λπ.).

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

Καθιέρωση ποιοτικού κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα εκπροσώπησης

Οι ισχυρότερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος αποτελούν προϋπόθεση για μια δίκαιη μετάβαση. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να συζητούν και να διαπραγματεύονται λύσεις που μετριάζουν τις αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και εγγυώνται θέσεις εργασίας υψηλής ποιότητας. Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος μπορεί να συμβάλει σημαντικά στον καθορισμό του κατάλληλου επιπέδου ανάλυσης και στην κινητοποίηση περισσότερων τοπικών φορέων.

Είναι επιτακτική ανάγκη οι διαγνώσεις να γίνονται από κοινού από όλους τους φορείς. Οι διαδικασίες πρέπει να είναι χωρίς αποκλεισμούς ώστε να δημιουργούν ευρεία υποστήριξη και να περιορίζουν τα εμπόδια και την αντίσταση στις μεταβολές. Χωρίς ποιοτικό κοινωνικό διάλογο η διαδικασία πιθανότατα θα αποτύχει. Η συμμετοχή των εργαζομένων, από τους εργάτες μέχρι τους υπεύθυνους λήψης στρατηγικών αποφάσεων, είναι βασική προϋπόθεση για ένα επιτυχημένο ταξίδι προς μια βιώσιμη, βασισμένη στη γνώση, αποδοτική σε πόρους και υψηλής απόδοσης βιομηχανία.

Θα πρέπει να εντοπιστούν οι κύριοι παράγοντες, ώστε να μπορούν να αποτελέσουν κινητήρια δύναμη στην ανάπτυξη των διαγνώσεων και των ενεργειών που θα προκύψουν από αυτές. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να υπάρχουν ισχυρά δικαιώματα για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και για σύσταση συνδικάτων και προσχώρηση σε αυτά με σκοπό την ενίσχυση της φωνής των εργαζομένων στην εφαρμογή της δίκαιης μετάβασης.

Τα διαθέσιμα εργαλεία κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ θα πρέπει να αξιολογούνται και να χρησιμοποιούνται όπου κρίνεται σκόπιμο για τη διασφάλιση της δίκαιης μετάβασης του τομέα.

Καθοδήγηση του έργου και δυνατότητα ανακατευθύνσεων

Ο πόλεμος στην Ουκρανία έδειξε ότι υπάρχουν απρόβλεπτες πτυχές που μπορούν να έχουν μεγάλο αντίκτυπο στις στρατηγικές. Οι στρατηγικές σχεδιάζονται σε συγκεκριμένες χρονικές στιγμές και, όπως ένα πλοίο σε μια καταιγίδα, είναι απαραίτητο να υπάρχει η δυνατότητα αλλαγής πορείας για την αποφυγή των υφάλων. Θα ήταν σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν τα υπάρχοντα όργανα κοινωνικού διαλόγου σε εταιρικό επίπεδο (ή να δημιουργηθούν νέα, εάν χρειαστεί και συμφωνηθεί με την πλήρη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων) για τη δημιουργία σχεδίων δίκαιης μετάβασης των εταιρειών, την παρακολούθηση έργων και την επικύρωση των προϋπολογισμών.

ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ

Ενίσχυση της ελκυστικότητας του τομέα

Η ενίσχυση της ελκυστικότητας του τομέα απαιτεί πολλά επίπεδα επικοινωνίας με τις δημόσιες αρχές και τους ανθρώπους που ζουν στην ΕΕ, ιδίως τους εργαζόμενους και τα άτομα που αναζητούν εργασία.

Η ελκυστικότητα και η εργασία με γνώμονα τον σκοπό αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία καθώς τα κλιματικά ζητήματα διαδίδονται ολοένα και περισσότερο. Δεν πρόκειται για greenwashing, αλλά για ανάδειξη των αξιών που σχετίζονται με τα επαγγέλματα, το νόημα της εργασίας και τα επαγγελματικά και κοινωνικά στοιχεία αναγνώρισης που τη συνοδεύουν. Η αμοιβή και οι συνθήκες εργασίας είναι σημαντικά στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Οι τακτικές ανακοινώσεις που απευθύνονται τόσο στο ευρύ κοινό όσο και στους πληθυσμούς-στόχους (ειδικά στους νέους και τις γυναίκες) θα μπορούσαν να επικεντρωθούν στα εξής:

- στον ρόλο του κλάδου στη μετάβαση και στην αύξηση της εγχώριας παραγωγής ενέργειας,

- στη δυνατότητα δημιουργίας θέσεων εργασίας ως απάντηση στις ελλείψεις δεξιοτήτων (τεχνικών ή άλλων),
- σε διατομεακές και ενδοτομεακές γέφυρες για θέσεις εργασίας που βρίσκονται σε παρακμή ή υπό πίεση, για να προσελκύσουν προφίλ από συναφείς παρακμάζοντες κλάδους,
- στην ανάδειξη των τεχνικών και τεχνολογικών διαστάσεων των θέσεων εργασίας στον τομέα του φυσικού αερίου.

Διατομεακή προσέγγιση σε χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

Η μετατροπή του τομέα του φυσικού αερίου σε έναν χώρο εργασίας πιο ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς θα βελτιώσει το επίπεδο διαφορετικότητας των σκέψεων, το οποίο, με τη σειρά του, θα βοηθήσει στην επίτευξη κλιματικών και κοινωνικών στόχων. Σε αυτό το σημείο, αναγνωρίζεται πλέον ότι πολλοί άνθρωποι υποφέρουν από περισσότερα από ένα είδη διακρίσεων. Αυτό σημαίνει, για παράδειγμα, ότι η ενσωμάτωση των φύλων δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σωστά χωρίς να δοθεί ίση έμφαση στην καταπολέμηση του ρατσισμού. Αυτή η λογική επεκτείνεται στην αναπηροφοβία, την ομοφοβία, την τρανσφοβία και τον ταξικισμό, κ.λπ. Πιο συγκεκριμένα, η διατομεακότητα σχετίζεται με κάθε άτομο που βιώνει δύο ή περισσότερα είδη προκατάληψης και επομένως βρίσκεται σε ένα σταυροδρόμι. Μια διατομεακή προσέγγιση για την ένταξη στον τομέα του φυσικού αερίου θα περιλαμβάνει στάδια όπως:

- Ίσο μερίδιο φωνής σε όλους τους ανθρώπους, ώστε να μπορούν όλοι να κατευθύνουν τη διαδικασία για την επίτευξη μιας δίκαιης μετάβασης.
- Αντιμέτωπιση των μισθολογικών διαφορών με έμφαση σε άλλα είδη διακρίσεων παράλληλα με τον σεξισμό.
- Επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της διαδικασίας πρόσληψης και των διατομεακών προσπαθειών, με γλώσσα προσαρμοσμένη στην προώθηση της ένταξης.
- Κοινή δράση με πανεπιστήμια και ινστιτούτα κατάρτισης για τη βελτίωση της ετοιμότητας στους τομείς STEM και των πληροφοριών σχετικά με τη σταδιοδρομία.
- Ενσωμάτωση στόχων ποικιλομορφίας και ένταξης στις αξιολογήσεις απόδοσης.
- Εκπαιδευτικά προγράμματα και καθοδήγηση για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη με σκοπό την υποστήριξή τους μέσω της πολιτιστικής αλλαγής.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ

Δεδομένων των προκλήσεων της ενεργειακής μετάβασης, φαίνεται σκόπιμο να υιοθετηθεί μια σφαιρική προσέγγιση για τις θέσεις εργασίας που σχετίζονται με την ενέργεια, με την ευρεία έννοια. Είναι σημαντικό να διευκολυνθεί η επανειδίκευση και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων από άλλους τομείς που θα μπορούσαν να καλύψουν τα κενά στις προσλήψεις. Οι εργαζόμενοι στους τομείς της ηλεκτρικής ενέργειας, του πετρελαίου, των χημικών δραστηριοτήτων ή των κατασκευών και των δημοσίων έργων θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν τις δεξιότητές τους σε πολλές θέσεις εργασίας στον τομέα του φυσικού αερίου.

Οι μεταφράσεις αυτής της έκθεσης δεν πραγματοποιήθηκαν από επίσημους συμβούλους της Syn dex και ενδέχεται να υπάρχουν μικρές διαφοροποιήσεις στη γλώσσα.

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.