

Sysselsättningsutmaningar och -möjligheter inom gassektorn i samband med den europeiska energiomställningen

Sammanfattning

Klimatkrisen har under de senaste åren hamnat i fokus i mediedebatter och den politiska agendan. Detta beror på den tilltagande sociala och statliga oron beträffande de omfattande effekterna som klimatförändringar har på ekosystem, ekonomiska sektorer och sociala förhållanden. Den europeiska gröna given är en av de senaste och mest ambitiösa åtgärderna som sätts inom Parisavtalets ramverk. Initiativet lanserades av EU-kommissionen i december 2019 med målet att EU 2050 ska vara den första klimatneutrala regionen i världen.

Att minska koldioxidutsläppen inom energisystem och industrisektorer är en av århundradets viktigaste utmaningar. Det kommer att finnas stora skillnader i övergångens karaktär, samt ekonomiska och sociala konsekvenser beroende på sektorer och verksamheter i varje region. Trots skillnaderna kommer omvandlingen ändå att påverka antalet jobb och jobbtyper inom hela EU. Detta gäller framförallt inom energisektorn och kan leda till att arbetstagare tvingas hantera snabba omställningar eller upplever att deras anställningar blir otrygga om denna situation inte hanteras på rätt sätt.

Internationella och europeiska fackföreningsrörelser har tillsammans med arbetsgivarorganisationer vid flera tillfällen framhållit att det krävs en "rättvis övergång". De socioekonomiska riskerna måste hanteras för att skydda arbetstagarna under energiomställningen. Som ett steg i detta arbete har de fackliga organisationerna börjat ta fram en handlingsram vid Internationella arbetsorganisationen och i FN:s Klimatkonvention (FCCC). År 2015 skrev man i Parisavtalet att när denna policy ska implementeras bör man ta hänsyn till "att övergången av arbetskraften och skapande av anständigt arbete och arbetsplatser av hög kvalitet sker på ett rättvist sätt". International Trade Union Confederation har definierat en rättvis övergång som en övergång som "säkerställer arbetstagarnas och deras samhällens framtid och försörjning i övergången till en koldioxidsnål ekonomi. Den baseras på en social dialog mellan arbetstagare och deras fackföreningar, arbetsgivare och myndigheter och i samråd med lokalsamhällen och det civila samhället"¹. Med utgångspunkt i detta antog ILO, genom trepartsöverenskommelser, riktlinjer för en rättvis övergång² för att erbjuda ett ramverk som länderna kan använda för att vägleda övergången till koldioxidsnåla ekonomier.

Mot denna bakgrund kommer gasindustrin att påverkas kraftigt av omställningen och spela en central roll i den. Idag upplevs gassektorn som ett effektivt övergångsalternativ för att fasa ut mer utsläppsintensiva energikällor som olja och kol. Samtidigt är det en sektor där man även måste hantera utsläpp från utvinning, tillverkning, transport och användning av naturgas.

Gas spelar en mycket viktig roll i den europeiska energimixen. Före kriget i Ukraina utgjorde naturgas mer än en fjärdedel av Europas totala huvudsakliga energimix. Den enda energikällan med större andel var olja. Den större delen av gasförsörjningen är emellertid koncentrerad till ett litet antal länder (Tyskland, Storbritannien och Italien) som tillsammans står för hälften av gasförsörjningen. Dessa länder tillsammans med Frankrike, Nederländerna och Spanien står dessa länder för drygt tre

¹ International Trade Union Confederation. (3 oktober 2022). Building Workers' Power. <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=en>

² Internationella arbetsorganisationen. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*.

fjärdedelar av den europeiska gasförsörjningen, vilket visar att det finns betydande skillnader mellan europeiska länder.

Den teknik som man avser att använda för att minska koldioxidutsläppen inom gassektorn har tydligt identifierats. Det finns två huvudvägar som är beroende av att man byter ut naturgas mot andra råvaror: biogas (främst biometan) och väte.

Biometan har fördelen att den kan transporteras och distribueras genom befintliga gasnät utan att det behövs någon retroaktiv anpassning. Eftersom biogas- och biometanproduktionen är så decentraliserad som den är kommer detta emellertid att kräva fler inmatningspunkter i transport- och distributionsnätet. Tillgången på förnybar gas är fortfarande liten. Den totala tillförseln av biometan i gasnätet är mindre än 1 % av den nuvarande efterfrågan på naturgas i Europa. Denna andel förväntas emellertid växa snabbt. I uttalandet REPowerEU efterfrågade man 35 miljarder kubikmeter (bcm) biometan senast år 2030. Om detta uppnås kommer det att innebära en genomsnittlig årlig tillväxttakt på 35 % mellan 2022–30 jämfört med 20 % mellan åren 2015 och 2021. Tillväxten som man hoppas uppnå skulle vara snabb trots att volymen förblir liten jämfört med den faktiska tillgången på naturgas. Samtidigt förutspår den mest optimistiska prognosen en tillgång på 151 miljarder cm biometan år 2050, förutsatt att de nödvändiga villkor uppfylls.

Väte är en annan råvara som förväntas växa snabbt i Europa. Jämfört med biometan är det mer utmanande att transportera och distribuera väte. Merparten av det väte som idag produceras genererar utsläpp under produktionen, men det finns två alternativ för att minska dessa: blått väte framställt av naturgas med hjälp av geologisk lagring av koldioxid och grönt väte framställt med elektrolys från förnybar el. EU:s fokus ligger i första hand på grönt väte eftersom den enligt europeiska vätestrategin är väsentligt för att göra EU koldioxidneutralt år 2050. I denna strategi finns ett mål att installera minst 40 GW förnybara väteelektrolysörer senast 2030 och att dessa ska producera upp till 10 miljoner ton grönt väte. REPowerEU-planen fastställde också målet att importera 10 miljoner fram till 2030.

Tekniken som används för geologisk lagring av koldioxid i syfte att producera väte och fånga upp utsläpp från industrier är också på frammarsch i Europa. Geologisk lagring av koldioxid är i synnerhet relevant för gassektorn på grund av sektorns expertis i gasvärdekedjan, framför allt inom transport och lagring. Det offentliga stödet för denna teknik i Europa har varierat genom åren. Detta har kopplats till bristen på höga prissignaler per ton koldioxid (CO₂) och att vissa projekt som inleddes på 2000-talet har avslutats. Men saker och ting håller på att förändras. I november 2021 tilldelade EU:s innovationsfond 1,1 miljarder euro till sju projekt vars syfte var att minska koldioxidutsläpp. I fyra av dessa ingick geologisk lagring av koldioxid. Den femte listan över EU-projekt av gemensamt intresse (PCI), som också publicerades i november 2021, innehöll sex paneuropeiska infrastrukturprojekt för koldioxid. Det finns nackdelar och osäkerheter med teknik för geologisk lagring av koldioxid, och området lider också av brist på mål och stöd inom det europeiska regelverket. Medan PCI-listan ger stöd åt geologisk lagring av koldioxid med öppen källkod (utformad för att kunna lagra utsläpp från valfritt antal applikationer eller industrier) så finns det i EU:s taxonomiförordning endast stöd för investeringar i geologisk lagring av koldioxid för väteproduktion och inte för dess andra användningsområden.

Gasindustrin står därför vid ett vägskäl. Dess framtid är beroende av att skala upp olika teknologier och i viss utsträckning söka större offentligt stöd. Kriget i Ukraina och den energikris som det gav upphov till kan fungera som en påskyndande faktor för förändringsprocessen inom sektorn, men krisen har samtidigt lett till osäkerhet. REPowerEU-målen visar att den Europeiska kommissionen är villig att investera stora resurser i att utveckla teknik för grönt väte och biometan, men det är fortfarande oklart vad man har för förväntningar på naturgas fram till 2030. I samma anda hävdar man från projektet Ready4H2, en gemensam koalition av europeiska gasdistributionsföretag, att det finns över 1 miljon kilometer distributionsnät redo att transportera väte och bidra till en snabb uppskalning.

I vilken utsträckning distributionssystemen används för dessa ändamål kommer att bero på flera faktorer, men man måste ha framförhållning gällande förändringar i denna del av värdekedjan för arbetstagarnas räkning.

Det är svårt att förutse eventuella förändringar i vad gäller sysselsättning, jobb och kompetens i sektorns framtid eftersom sådana förändringar kommer att variera lika mycket som nuvarande energimixer och slutanvändarnas behov i medlemsstaterna. Det finns tyvärr dåligt med litteratur om vilka socioekonomiska konsekvenserna en minskning av koldioxidutsläpp i gassektorn kan få. Exakta siffror på prognostiserade och faktiska jobbprofiler utgör väsentlig information som det inte är enkelt att dela, vilket också innebär att tydlighet går förlorad när den blir alltför sammanställd. Det snabbt föränderliga geopolitiska och kommersiella landskapet utgör ytterligare en osäkerhetsnivå. Att bygga scenarier för kompetens och sysselsättning på för hög nivå i detta sammanhang hade varit en minst sagt osäker uppgift.

Kartläggningen som utförs av franska EDEC, en av få andra försök att förstå sysselsättningsstrukturen, är ett användbart ramverk som kan användas för att identifiera de nuvarande jobben i gasvärdekedjan. Den kan användas för att koppla nuvarande jobb till tekniska, ekonomiska och miljömässiga förändringar. Den gör det också möjligt att avgöra vilken inverkan dessa förändringar kan ha på antalet jobb och jobbtyper. Man har lyckats identifiera trender för sysselsättning, framtida jobb och kompetens. Kartläggningen ger bevis om arbetstagarnas framtid inom sektorn, även om dessa fynd inte helt kan extrapoleras eller tillämpas i sin helhet på andra länder eller företag som är verksamma i dessa länder.

Ståndpunkten i denna rapport (Sysselsättningsutmaningar och -möjligheter inom gassektorn i samband med den europeiska energiomställningen) baseras på befintliga praxis och verktyg som identifierats inom området grön omställning med koppling till sysselsättning och kompetens för att kunna utveckla en metod som arbetsmarknadens parter kan använda för att ta sig an de utmaningar som vi står inför. Några av de fungerande tillvägagångssätten som identifieras i denna rapport betonar den roll som den sociala dialogen och arbetsmarknadens parter spelar för att säkerställa en rättvis övergång. I kapitel 3 finns exempel på några intressanta metoder som faller inom ramen för en rättvis övergång och som även är avsedda att användas av arbetsmarknadsparter som referens.

Metoden i kapitel 5 baseras på de exempel som identifierats ovan och har tagit inspiration från franska EDEC:s arbete eftersom deras fynd utgör en viktig strategi för arbetsmarknadsparter inom gassektorn. Detta sträcker sig bortom strategin i "stora drag" på europeisk nivå till att den även kan beaktas på nationell nivå. Med tanke på de enorma utmaningar som vi står inför så är det mycket viktigt att försöka förutse utfallen för att möjliggöra en rättvis övergång på en så detaljerad nivå som möjligt. I denna metod står den sociala dialogen i centrum för de verktyg som är tillgängliga för att säkerställa en rättvis övergång. Den består av fem steg som var och ett baseras på ett givande samarbete mellan arbetsmarknadsparter:

- 1) Att använda en metod som skapats tillsammans med arbetsmarknadsparter för att garantera dess effektivitet och efterlevnad.
- 2) Att genomföra en inventering av jobb och kompetens i alla europeiska länder.
- 3) Att skapa utvecklingsscenarier för gassektorn utifrån nationella och även lokala särdrag.
- 4) Att identifiera framtida förändringar gällande jobb och kompetensbehov.
- 5) Att skapa karriärmöjligheter och identifiera företagsbroar inom sektorn och till omvärlden.

Stegen ovan liknar den metod vi har använt oss av och kan upprepas på nationell och företagsnivå för allt mer detaljerade rekommendationer. Denna rapport har också inorporerat den feedback som erhöles på ett seminarium under våren 2022.

Att leverera en rättvis övergång för arbetare är ingen enkel uppgift med tanke på de utmaningar som vi står inför. För att kunna uppnå detta är det viktigt att använda anpassningsbara verktyg vad gäller förutseende, övervakning, tydlig social dialog och kollektiva förhandlingar.

REKOMMENDATIONER

Dessa rekommendationer kan också användas på europeisk, nationell, regional eller företagsnivå. De följer samma logik för att identifiera det som redan existerar och kartlägger möjliga framtida scenarier, samt presenterar de bästa metoderna för att uppnå det. Förteckningen är inte uttömmande och omfattar:

- Vilken metod som ska implementeras för att förstå framtida utmaningar
- Utbildning i den roll som en avgörande faktor i omvandlingen av jobb och profiler – det kommer alltid att krävas konkreta åtgärder för att förstå sambandet mellan framtida behov och tillgängliga resurser. Bland dessa kommer yrkesutbildningar, fastställande av karriärmöjligheter och att skapa kopplingar mellan jobb (t.ex. sektorsövergripande erkännande av kvalifikationer) att vara avgörande
- Social dialog är en nyckelfaktor för att säkerställa en rättvis övergång
- Sektorns attraktivitet och mångfald – sektorn lider av bristande attraktionskraft på grund av en negativ uppfattning om fossila bränslen och bristande förståelse för yrkena inom sektorn. Genom att främja den kompetens som behövs för övergången mot nettonollutsläpp måste sektorns attraktivitet förbättras
- Kopplingar till andra sektorer.

METODEN

Kartlägga olika situationer

De preliminära diagnoserna är en viktig del av varje reflektion. Dessa måste vara så uttömmande och sakliga som möjligt. Det kan bli nödvändigt att göra vissa avvägningar, som att begränsa utbredningsområdena för samstämmighet och effektivitet.

Diagnoserna bör innehålla en djupgående reflektion gällande arbetstillfällena med en så omfattande kartläggning som möjligt av de befintliga arbetstillfällena och kompetenserna.

Skapa övergripande och realistiska scenarier

När diagnosen väl har ställts och offentliggjorts bör de olika scenarierna för hur sektorn skulle kunna utvecklas på medellång sikt kartläggas.

Även här är den sociala dialogen ett avgörande steg eftersom nyckeln till att skapa användbara prognoser är feedback från lokala aktörer (institutioner, företag och personalföreträdare).

Prognoserna måste också vara realistiska, genomförbara och vara kopplade till större utmaningar som sysselsättning och energiomställning.

Utveckla HR-verktyg för att definiera de medel som krävs för att nå målen

De scenarier som tagits fram gör det möjligt att identifiera kompetens- och arbetskraftsbehov. Utifrån dessa behov går det sedan att definiera de HR-verktyg som behövs.

Det är viktigt att utveckla vissa verktyg. Detta gäller för: kompetensramar för varje jobb eller jobbfamilj, utsikter för hur jobb kan utvecklas när det gäller volym eller kompetens som krävs, samt att kunna identifiera broar mellan jobb oavsett om de är i samma familj, i olika familjer eller i helt olika sektorer.

Avsätta tillräckliga budgetmedel för varje steg i processen

Alla steg som beskrivs kräver särskilda ekonomiska resurser: diskutera sektorns framtid, ta fram scenarierna, kartlägga jobb och kompetens, och genomföra övergången.

Ta hänsyn till lokala frågor och särdrag

Det kommer inte vara möjligt att genomföra en övergång om man bara använder en top-down-strategi, till exempel en strategi som styrs helt av EU när genomförandet ska ske i de olika medlemsländerna. Processen måste ta hänsyn till lokala frågor och särdrag. De många berörda sysselsättningsområdena har olika geografiska, ekonomiska och sociala särdrag som alla kräver olika åtgärder och specifika stöd. För att metoden ska bli så effektiv som möjligt måste lokala åtgärder stödjas eller till och med prioriteras beroende på olika kulturella och politiska faktorer.

UTBILDNING

Bemöta utmaningarna med väte, biometan och geologisk lagring av koldioxid

I Europa kommer väte att bli en strategisk energivektor på medellång sikt, men som fortfarande befinner sig i uppskalningsfasen. Av den anledningen kommer arbetet med att identifiera framtida behov bland annat att innefatta:

- Att strukturera relevanta och tydliga utbildningsprogram för relaterade jobb. Dessa bör omfatta ett tillräckligt stort geografiskt område för att på bästa sätt kunna förutse och tillgodose företagets behov.
- Utbilda och/eller omskola anställda både inom gassektorn och inom andra sektorer för att kunna ta vara på deras expertis.

Utveckla och använd god företagspraxis

Vissa företag avsätter specifika utbildningsbudgetar eller skapar interna utbildningscenter för att se till att deras anställda får utbildning.

Genom att vidareidentifiera och dela bästa budget-, organisations- och innehållspraxis i utbildningsaktiviteter kommer utvecklingen av liknande initiativ att främjas inom hela Europa.

Stärka bandet mellan privata och offentliga aktörer

Ökad interaktion mellan branschen (branschorganisationer, föreningar och företag) och nationella utbildningssystem och utbildningsinstitutioner skulle:

- Underlätta skapandet av utbildningskurser.
- Vidareutveckla befintliga utbildningsprogram avseende innehåll och hur de tillhandahålls, samt säkerställa att de uppdateras i samtakt med förändringar gällande jobb, kompetens och företagets behov.

Upprätta specifika åtgärder för små företag och medelstora företag

Med tanke på den stora andelen små företag (VSE) och medelstora företag (SMF) inom gasssektorn måste särskilda åtgärder vidtas för att förhindra att de hamnar på efterkälken i energiomställningen. Därför är det nödvändigt:

- Att stödja små och medelstora företag när det gäller att formalisera framtidsinriktade metoder för anställning och kompetenshantering. Karriärmöjligheter bör också formaliseras och struktureras utifrån bästa praxis från stora företag och medlemsstater i tillämpliga fall.
- Att underlätta tillgången till utbildning för små och medelstora företag.

Strukturera de olika utbildningsnivåerna

Det krävs en specifik metod för att strukturera utbildningsprogram på de olika nivåerna.

På företagsnivå:

- Hitta en ny balans mellan tiden som ägnas åt teknisk utbildning och tiden som ägnas åt att förbättra ämnesövergripande kunskap och mjuka färdigheter. Det mest optimala vore att ägna mer tid åt att förbättra ämnesövergripande och mjuka färdigheter, till exempel: digitalisering, digitala verktyg, cybersäkerhet, projektledning och kundrelationer.
- Genom att skapa utbildningsvägar anpassade för varje yrke kan medarbetarna ta vara på, förbättra och utveckla sin kompetens med ett långsiktigt perspektiv.

På myndighetsnivå:

- Utveckla nya utbildningar inom området nya energier för tekniska jobbprofiler.

På sektorsöverskridande nivå:

- Påskynda integrationen av utbildningsinitiativ i olika sektorer.
- Skapa särskilda utbildningar för anställda som kommer från andra sektorer (olja, kol, etc.).

SOCIAL DIALOG

Upprätta en bra social dialog på alla representationsnivåer

En förutsättning för en rättvis omställning är att ha en mer social dialog och intensiva kollektiva förhandlingar. Kollektiva förhandlingar gör att arbetsmarknadsparterna kan diskutera och förhandla fram lösningar som minskar de negativa följderna för sysselsättningen och garanterar jobb av hög kvalitet. Den europeiska sociala dialogen kan ha en väsentlig betydelse för att identifiera lämplig analysnivå och mobilisera fler lokala aktörer.

Diagnoserna måste utföras gemensamt av alla aktörer. Processerna måste vara inkluderande för att skapa ett brett stöd och för att begränsa hinder och att olika parter motsätter sig förändring. Om det inte går att upprätta en bra social dialog kommer processen sannolikt att misslyckas. Arbetarnas engagemang, från verkstadsgolvet till strategiskt beslutsfattande, är en avgörande förutsättning för en lyckad resa mot en hållbar, kunskapsbaserad, resurseffektiv och högpresterande industri.

Huvudaktörerna bör identifieras så att de kan vara en drivande kraft i arbetet med att ta fram diagnoserna och i de åtgärder som de ger upphov till. Detta innebär att man måste upprätta starka

rättigheter till effektiva kollektiva förhandlingar och att arbetstagarna går med i och bildar fackföreningar så att de får en tydlig röst i samband med att den rättvisa övergången ska genomföras.

Tillgängliga verktyg för social dialog på EU-nivå bör utvärderas och användas vid behov för att säkerställa en rättvis övergång inom sektorn.

Styra projektet och möjliggöra omdirigering

Kriget i Ukraina har visat att oförutsägbara aspekter i stor utsträckning kan påverka strategier. Strategier utformas vid vissa tidpunkter. När du till exempel är på ett fartyg i storm så måste du kunna ändra kurs för att undvika reven. Det vore lämpligt att använda befintliga organ för social dialog på företagsnivå (eller skapa nya om så behövs och om detta ingår i en överenskommelse med arbetstagarrepresentanterna) för att inom företagen upprätta rättvisa övergångsplaner, övervaka projekt och validera budgetar.

ATTRAKTIVITET OCH MÅNGFALD

Att stärka sektorns attraktivitet

Det krävs kommunikation på flera nivåer med offentliga myndigheter och människor som bor i EU-länderna, särskilt arbetstagare och arbets sökande, för att kunna göra sektorn mer attraktiv.

Attraktivitet och målstyrt arbete blir allt viktigare i takt med att klimatfrågorna blir allt vanligare. Det handlar inte om "greenwashing" utan snarare om att lyfta fram värderingar kopplade till yrkena, meningen med arbetet och de professionella och sociala erkännandenas aspekterna som det medför. Ersättning och arbetsvillkor är viktiga delar som bör beaktas.

Regelbunden kommunikation riktad till både allmänheten och specifika målgrupper (i synnerhet ungdomar och kvinnor) kan fokusera på:

- sektorns roll i omställningen och ökad inhemsk energiproduktion
- potentialen att skapa arbetstillfällen som svar på kompetensbrist (teknisk eller annan)
- att bygga broar inom och mellan sektorer för jobbtyper som blir mindre vanliga eller som befinner sig i ett mer pressat läge i syfte att locka profiler från relaterade sektorer som krymper
- lyfta fram jobbets tekniska dimensioner inom gassektorn.

Att ha ett sektorsöverskridande förhållningssätt till inkluderande arbetsplatser

Att göra gassektorn till en inkluderande arbetsplats med ökad mångfaldig kommer att ge utrymme för fler perspektiv och tankesätt, vilket i sin tur bidrar till att man kan uppnå klimatmål och sociala mål. På detta ämne har det blivit alltmer känt att många utsätts för en eller flera sorters diskriminering. Detta innebär till exempel att jämställdhetsintegrering inte kan hanteras på rätt sätt om man inte lägger samma fokus på antirasism. Detta tankesätt omfattar även handikappsdiskriminering, homofobi, transfobi och klassism, osv. Intersektionalitet omfattar närmare bestämt alla personer som lider av två eller fler sorters fördomar och som därför befinner sig i en intersektionspunkt. En intersektionell inkluderingsstrategi i gassektorn kan omfatta steg såsom:

- Att ge alla människor lika mycket att säga till om så att alla kan vara med och styra processen för att uppnå en rättvis övergång.

- Att ta itu med löneskillnader med fokus på sexism samtidigt som man också behandla andra typer av diskriminering.
- Kommunicera på alla nivåer, inklusive under rekryteringsprocessen och i sektorsövergripande insatser med ett språkbruk som är anpassat för att främja inkludering.
- Samarbete med universitet och utbildningsinstitut för att möjliggöra förbättringar av STEM-beredskap och karriärinformation.
- Inkludera målsättningar för mångfald och inkludering i utvecklingssamtal.
- Utbildningsprogram och vägledning för alla intressenter för att kunna ge dem stöd genom en kulturell förändring.

KOMMUNIKATION MED ANDRA SEKTORER

Med tanke på utmaningarna som energiomställningen innebär framstår det inte annat än logiskt att anta en global strategi för energirelaterade jobb i begreppets vidaste bemärkelse. Det är viktigt att underlätta omskolning och kompetensutveckling av arbetstagare från andra sektorer som skulle kunna fylla rekryteringsluckor. Anställda som arbetar inom områdena elektricitet, petroleum, kemikalier eller byggbranschen, samt offentlig verksamhet, skulle kunna använda sina kunskaper för många arbetstillfällen inom gassektorn.

Översättningen av denna rapport gjordes inte av den officiella konsulten Syndex och det kan finnas små variationer 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.