



KOMMISSIONENS HENSTILLING (EU) 2024/236

af 29. november 2023

om midler til håndtering af automatiseringens og digitaliseringens effekt på transportarbejdsstyrken

EUROPA-KOMMISSIONEN HAR,

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 292, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Strategien for bæredygtig og intelligent mobilitet ⁽¹⁾ indeholder en køreplan for, hvordan den europæiske transportsektor kan blive klar til en bæredygtig og intelligent fremtid. En af milepælene ⁽²⁾ på vej mod bæredygtig, intelligent og robust mobilitet er, at automatiseret mobilitet vil blive indført i stor skala inden 2030. I strategien anerkendes det, at forandringer i sektoren, navnlig i forbindelse med automatisering og digitalisering, skaber mange nye udfordringer og muligheder for transportarbejdsstyrken. Kommissionen finder det derfor hensigtsmæssigt at vedtage denne henstilling (foranstaltning 69 i strategiens handlingsplan).
- (2) I EU-27 er ca. 10 mio. personer ⁽³⁾ beskæftiget i transport- og oplagingssektoren (herunder post- og kurervirksomhed), hvilket udgør 5,2 % af den samlede arbejdsstyrke ⁽⁴⁾. Omkring 53 % af dem arbejder inden for landtransport (vej, jernbane og rørledning), 3 % inden for søtransport (hav og indre vandveje), 4 % inden for lufttransport, 26 % inden for oplagring og støtte- og transporttjenester (f.eks. godshåndtering, pakhus- og oplagingsvirksomhed) og de resterende 14 % inden for post- og kurervirksomhed. Kvinder er underrepræsenteret i arbejdsstyrken knyttet til EU's transportsektor (22 %). En analyse efter alder af EU's arbejdsstyrke i transportsektoren i 2021 ⁽⁵⁾ viser, at andelen af personer i alderen 30-49 år svarede til andelen for økonomien som helhed. Andelen af ældre arbejdstagere var derimod højere i transportsektoren (36,9 % er 50-64 år), mens andelen af yngre arbejdstagere var lavere (12,1 % er i alderen 15-29 år).
- (3) Med en bruttoværditilvækst i løbende priser på ca. 555 mia. EUR tegnede transport- og oplagingssektoren (herunder post- og kurervirksomhed) sig for ca. 5 % af den samlede bruttoværditilvækst i EU-27 i 2020 ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Strategi for bæredygtig og intelligent mobilitet — en europæisk transportsektor, der er klar til fremtiden (COM(2020) 789 final).

⁽²⁾ Disse milepæle er blevet fastsat for at vise det europæiske transportsystems vej mod at nå målene om bæredygtig, intelligent og robust mobilitet og dermed anføre den nødvendige ambition for fremtidige politikker.

⁽³⁾ Tal for antal beskæftigede inden for transport, den samlede arbejdsstyrke og andele fordelt på de enkelte transportformer baseret på Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse (i alderen 15-64 år) — Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁽⁴⁾ 4,6 % af den samlede beskæftigelse, hvis post- og kurervirksomhed ikke medregnes.

⁽⁵⁾ Kommissionen, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (redaktør), Corselli-Nordblad, L. (redaktør), Ford-Alexandraki, E. (redaktør), Xenellis, G. (redaktør), Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

⁽⁶⁾ Transportandelen beløber sig til 4,6 % af den samlede bruttoværditilvækst, hvis post- og kurervirksomhed ikke medregnes. Skøn baseret på Eurostats nationale regnskaber (data for 2018) — Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

- (4) Den europæiske søjle for sociale rettigheder omfatter de 20 principper og rettigheder, der er afgørende for fair og velfungerende arbejdsmarkeder og sociale beskyttelsessystemer. Søjlen udgør det europæiske regelsæt til sikring af, at den grønne og den digitale omstilling er socialt retfærdig og rimelig, både for transportbrugerne ⁽⁷⁾ og transportarbejdsstyrken. Rådets henstilling af 16. juni 2022 om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet ⁽⁸⁾ indeholder omfattende retningslinjer til medlemsstaterne om de nødvendige politiske pakker, så ingen bliver ladet i stikken som følge af den grønne omstilling. EU's digitale strategi ⁽⁹⁾ har til formål at sikre en vellykket digital omstilling for mennesker og virksomheder og samtidig bidrage til at nå målet om et klimaneutralt Europa inden 2050. Politikprogrammet for det digitale årti 2030 ⁽¹⁰⁾ omfatter digitale mål, herunder for en befolkning med digitale færdigheder og højt kvalificerede digitale fagfolk samt for virksomheders digitale omstilling.
- (5) I undersøgelsen »The social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force« ⁽¹¹⁾ (Den sociale dimension af omstillingen til automatisering og digitalisering inden for transport med fokus på arbejdsstyrken) blev transportinteressenternes bevidsthed, beredskab og behov for vejledning vurderet. Konklusionen var, at der generelt i sektoren er ringe bevidsthed om automatiseringens og digitaliseringens effekt på transportarbejdsstyrken. Interessenterne på transportområdet er i gennemsnit moderat forberedte på denne omstilling. Det virker til, at det i højere grad er fagforeninger og nationale offentlige organer end arbejdsgivere, der foregriber eller håndterer forandringer på området. Ifølge de adspurgte interessenter bør det primære fokus ligge på videndeling samt uddannelse af arbejdsstyrken, hvis der er behov for vejledning og yderligere foranstaltninger. Da arbejdsgivere i transportsektoren — navnlig små og mellemstore virksomheder (SMV'er) ⁽¹²⁾ — ofte ikke er bevidste om de foranstaltninger eller strategier, der har til formål at lette omstillingen for arbejdsstyrken, synes den sociale dimension af automatiseringen og digitaliseringen ikke at være deres prioritet.
- (6) Undersøgelsens konklusioner indgik i en metodologisk ramme inspireret af resultaterne fra ekspertgruppen på højt niveau vedrørende den digitale omstillings effekt på EU's arbejdsmarkeder ⁽¹³⁾. Denne ramme giver et overblik over de forudsætninger, der er afgørende for en gnidningsløs omstilling (nemlig bevidsthed om den sociale dimension, identificering af fremtidige kvalifikationsbehov, konstruktiv social dialog, gunstige lovgivningsmæssige rammer, positiv holdning til forandring) og katalysatorer, der vil bidrage til at lette omstillingen.
- (7) Udkastet til indholdet af denne henstilling blev drøftet med Kommissionens ekspertgruppe om horisontale sociale anliggender på transportområdet ⁽¹⁴⁾ og på en interessentkonference i marts 2023 ⁽¹⁵⁾ med alle relevante interessenter fra transportsektoren, herunder offentlige myndigheder, arbejdsgiverorganisationer, fagforeninger, uddannelsesudbydere, virksomheder og transportaktører. De sektordialogudvalg, der er nedsat i de forskellige segmenter af transportsektoren ⁽¹⁶⁾, blev også hørt.

(7) Undersøgelsen »The social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers« (den sociale dimension af EU's fremtidige transportsystem med hensyn til brugere og passagerer) kortlagde udfordringer og muligheder i forbindelse med moderniseringen af transportsystemet for forskellige grupper af transportbrugere, herunder borgere med ringe IT-færdigheder eller med begrænset adgang til internettet, og gennemgik mulige løsninger, der ville sikre, at det fremtidige transportsystem har brugerne i fokus: Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers — Final report*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

(8) Rådets henstilling af 16. juni 2022 om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 35).

(9) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_da.

(10) Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2022/2481 af 14. december 2022 om etablering af politikprogrammet for det digitale årti 2030 (EUT L 323 af 19.12.2022, s. 4).

(11) Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Publikationskontoret, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

(12) For en definition af begrebet SMV henvises til Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36).

(13) Kommissionen, Generaldirektoratet for Kommunikationsnet, Indhold og Teknologi, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*, Publikationskontoret, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>.

(14) <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&do=groupDetail>.
groupDetail&groupID=3732.

(15) Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

(16) I overensstemmelse med Kommissionens afgørelse 98/500/EF af 20. maj 1998 om oprettelse af sektordialogudvalg til fremme af dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (EFT L 225 af 12.8.1998, s. 27).

- (8) Automatisering og digitalisering er ikke nye fænomener. De er indbyrdes forbundne, men har ikke nødvendigvis den samme effekt på arbejdsstyrken. Automatisering er en del af det bredere begreb digitalisering og defineres som hel eller delvis erstatning af menneskelige input med input fra maskiner eller software⁽¹⁷⁾. Det bredere begreb digitalisering defineres som integration af digitale teknologier og digitaliserede data i alle livets aspekter⁽¹⁸⁾. I stedet for helt eller delvist at erstatte menneskelige input dækker digitalisering derfor over, at der anvendes digitale værktøjer på arbejdspladsen.
- (9) Udviklingen på arbejdsmarkedet påvirkes ikke alene af teknologi, herunder omkostninger forbundet hermed og accept heraf, men også af andre faktorer såsom globalisering, demografiske ændringer, den grønne omstilling, økonomiske og andre sociale tendenser og de lovgivningsmæssige rammer. Desuden vil automatiseringstempoet være forskelligt alt efter land og region, transportform, beskæftigelsestype samt færdigheder og kompetencer.
- (10) Ifølge en nylig rapport om fremtidens arbejde på transportområdet⁽¹⁹⁾ er der store forskelle i risiciene for jobautomatisering i de mere industrialiserede lande. Mellem 5,7 og 50 % af de lavt kvalificerede job (f.eks. havnearbejdere eller bagagepersonale) er udsat for en høj risiko for automatisering. Risikoen for mellemkvalificerede job (f.eks. befarne søfarende eller lastvognschauffører) ligger på mellem 7 % og 23 %. Med kun op til 2 % har de højt kvalificerede job (f.eks. skibsofficerer, piloter og akademikere) det laveste anslåede potentiale for jobtab som følge af indførelsen af automatiseringsteknologier.
- (11) Det europæiske forskningsprojekt SKILLFUL⁽²⁰⁾ har identificeret de job og stillinger, der forventes at blive mest berørt af de nuværende og fremtidige forandringer og udviklinger i det europæiske transportsystem. Blandt de transportjob, der med stor sandsynlighed vil ændre sig, er chauffører, manuelle operatører, billetudstedere og kontrollører, personale i logistikcentre, personale med ansvar for sikkerhedskontrol, reservationstjenester og rejsebureauvirksomhed. Det forventes bl.a., at betydningen af logistikforvaltere, logistikoperatører i terminaler og forskendelseskoodinører, eksperter i kunstig intelligens, digital omstilling, big data, sikkerheds- og cybersikkerheds-eksperter, personale inden for juridiske tjenester og specialister inden for beskyttelse af privatlivets fred samt automatiserede køretøjs- og droneoperatører kommer til at stige.
- (12) Forskellige interessenter kan have forskellige opfattelser af målet om automatisering og digitalisering og deres effekt på arbejdsstyrken. Ved at fremme en fælles forståelse af de mulige fordele og udfordringer ved denne udvikling og de relevante anliggender vil samarbejdet og holdånden på tværs af interessentgrupperne blive styrket.
- (13) Transportrelaterede europæiske partnerskaber under Horisont Europa-programmet, herunder Opkoblet, samarbejdsbaseret og automatiseret mobilitet (CCAM)⁽²¹⁾, 2Zero⁽²²⁾ og ZEWT⁽²³⁾, kan lette udvekslingen om omstillingens sociale effekt, da de samler forskelligartede og omfattende offentlig-private interessentnetværk.

⁽¹⁷⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/automation-digitisation-and-platforms-in-the-world-of-work#s-178>.

⁽¹⁸⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/automation-digitisation-and-platforms-in-the-world-of-work#s-176>.

⁽¹⁹⁾ World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment — The Future of Work* (2019). Rapport 58. https://commons.wmu.se/lib_reports/58.

⁽²⁰⁾ Skills and competences development of future transportation professionals at all levels (<https://www.skillfulproject.eu/>) — Deliverable D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term*.

⁽²¹⁾ <https://www.ccam.eu/> — derudover vil CCAM-projektet vedrørende effekten på job og uddannelse, planer for færdigheder, der passer til CCAM's udvikling, og forudsætninger for vækst i beskæftigelsen (HORIZON-CL5-2023-D6-01-05) under Horisont Europa bidrage til en bedre forståelse af den beskæftigelsesmæssige effekt på kort, mellemlangt og langt sigt.

⁽²²⁾ <https://www.2zeroemission.eu/>.

⁽²³⁾ <https://www.waterborne.eu/partnership/partnership>.

- (14) Uddannelse og omskoling er afgørende for forvaltningen af den grønne og den digitale omstilling. En arbejdsstyrke med de rette færdigheder bidrager til bæredygtig vækst, fører til mere innovation og styrker virksomhedernes konkurrenceevne. Det første princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder fastslår, at »alle har ret til inkluderende uddannelse og livslang læring af høj kvalitet med henblik på at bevare og tilegne sig færdigheder, der sætter dem i stand til at deltage fuldt ud i samfundslivet og foretage vellykkede overgange til arbejdsmarkedet«. Det europæiske år for færdigheder ⁽²⁴⁾ har til formål at hjælpe folk med at opnå de rette færdigheder til kvalitetsjob og hjælpe virksomheder, navnlig SMV'er, med at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft i EU.
- (15) Transportsektoren er blevet udpeget som en af de sektorer, hvor gennemførelsen af den europæiske grønne pagt (samt relevante nationale strategier) vil kræve nye færdigheder og arbejdskraft, samtidig med at sektoren allerede mangler kvalificeret arbejdskraft. Det er blevet meget tydeligt, at der ud over mangler i forbindelse med overgangen til vedvarende energikilder og bæredygtige og energieffektive materialer, produkter og transportformer er en betydelig mangel på arbejdskraft i visse transporterhverv. Med hensyn til mangel på arbejdskraft har lastvognschauffører ligget i top 10 i alle rapporter om ubalancer på arbejdsmarkedet i Europa ⁽²⁵⁾ siden 2017. I 2022 blev bus- og sporvognschauffører for første gang nævnt blandt de 10 højest placerede erhverv med en konstateret mangel. Mangel på arbejdskraft kan fremskynde automatiseringen, og denne automatisering kan samtidig være med til at kompensere for den manglende arbejdsstyrke.
- (16) Det europæiske forskningsprojekt WE-TRANSFORM ⁽²⁶⁾ har klarlagt betydningen af de forskellige færdigheder og kompetencer, der er nødvendige for at imødegå udfordringerne i det fremtidige automatiserede og digitaliserede arbejdsmiljø, herunder efter transportform.
- (17) Kommissionen kan med bistand fra sine agenturer yde vejledning om de færdigheder, der kræves i forbindelse med omstillingen til automatisering og digitalisering, f.eks. gennem undersøgelser. Et nyligt eksempel er Det Europæiske Agentur for Søfartssikkerheds undersøgelse af kompetencer for operatører af maritime autonome overfladeskibe fra netkontrolrum ⁽²⁷⁾.
- (18) Digitale værktøjer drevet af kunstig intelligens (AI) kan også bidrage til at identificere fremtidige kvalifikationsbehov og mangler på nationalt plan og hjælpe enkeltpersoner med at identificere fremtidige karriereveje og uddannelsesmuligheder. Disse værktøjer, som allerede er ved at blive afprøvet af visse offentlige arbejdsformidlinger ⁽²⁸⁾, kan også åbne dørene for mere systemiske løsninger på tværs af sektorer.
- (19) Ligesom i andre sektorer understreger tendensen til øget automatisering og digitalisering i transportsektoren behovet for passende grund- og efteruddannelsesprogrammer, herunder erhvervsrettet grund- og efteruddannelse. Disse programmer skal rettidigt forberede arbejdstagerne på udfordringerne i forbindelse med det fremtidige arbejde, da automatisering og digitalisering kan føre til et misforhold mellem udbud af og efterspørgsel efter færdigheder. I de senere år har der været en betydelig stigning i antallet af job, hvor kognitive evner er af afgørende betydning, hvilket har gjort avanceret uddannelse og komplekse problemløsningsfærdigheder vigtigere for flere typer job. Desuden er der allerede en stigende efterspørgsel efter avancerede kompetencer inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM) og ekspertise inden for IT, og denne efterspørgsel forventes at stige yderligere i fremtiden. De stigende kvalifikationskrav kan potentielt reducere puljen af tilgængelige arbejdstagere yderligere.

⁽²⁴⁾ https://year-of-skills.europa.eu/index_da.

⁽²⁵⁾ Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, *Report on labour shortages and surpluses – 2022*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

⁽²⁶⁾ Workforce Europe — Transformation agenda for transport automation (<https://wetransform-project.eu/>) — Deliverable D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges*.

⁽²⁷⁾ <https://etendering.ted.europa.eu/cft/cft-display.html?cftId=8079>.

⁽²⁸⁾ OECD, *Policy brief: Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs*, 2022, <https://www.oecd.org/employment/activation.htm>.

- (20) En af prioriteterne i handlingsplanen for digital uddannelse 2021-2027 ⁽²⁹⁾ er at forbedre de digitale færdigheder og kompetencer med henblik på den digitale omstilling, herunder ved at fremme inkluderende IT-uddannelse af høj kvalitet fra en tidlig alder og ved at tilskynde kvinder til at deltage i STEM-fagene. Dette kan på lang sigt bidrage til at løse arbejdsgivernes problemer med at rekruttere højt kvalificerede arbejdstagere, herunder i transportsektoren.
- (21) Den europæiske dagsorden for færdigheder støtter tilegnelsen af færdigheder med henblik på den grønne og den digitale omstilling. En af dens flagskibsinitiativer er pagten for færdigheder ⁽³⁰⁾, som har til formål at styrke den kollektive indsats for udvikling af færdigheder gennem partnerskaber.
- (22) På baggrund af de globale værdikæder, den grænseoverskridende karakter af mange transportaktiviteter, nye forretningsmodeller og arbejdsformer er det afgørende, at alle arbejdstagere tilskyndes til at deltage i uddannelsesforanstaltninger for at holde trit med de skiftende kvalifikationskrav i transportsektoren. For at sikre en inkluderende digitalisering bør alle grupper med højere risiko for udstødelse, navnlig personer med handicap, have adgang til uddannelse på det digitale område.
- (23) Korte uddannelsesperioder kan være en løsning, der kan motivere arbejdsstyrken til at deltage i uddannelsesforanstaltninger og arbejdsgiverne til at støtte dette. I Rådets henstilling af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed ⁽³¹⁾ opfordres medlemsstaterne til at indføre retlige rammer, der gør det lettere at registrere læringsresultater (f.eks. i form af et certifikat eller et diplom) efter en kort læringserfaring (f.eks. korte onlinekurser).
- (24) Ordninger såsom individuelle læringskonti ⁽³²⁾ og en befordrende ramme, herunder vejlednings- og valideringsmuligheder, kan fremme en effektiv udbredelse af uddannelse i transportsektoren.
- (25) I henhold til EU-reglerne om bus- og lastvognschaufførers kvalifikationer og uddannelse ⁽³³⁾ skal de emner, der skal være omfattet af efteruddannelserne, tage hensyn til den teknologiske udvikling. Den kommende revision af direktivet om lokomotivførere ⁽³⁴⁾ har til formål i højere grad at tilpasse førernes uddannelse og certificering til muligheden for og behovene i forbindelse med digitalisering af jernbanesektoren og gøre det lettere for lokomotivførere at operere på tværs af grænserne.
- (26) På den ene side forventes automatisering og digitalisering at forbedre arbejdsvilkårene i transportsektoren ved at sørge for højere sikkerhedsniveauer og øget fleksibilitet (f.eks. deltidsarbejde) og fjerne mange monotone og fysisk vanskelige opgaver. Dette kan generelt gøre sektoren mere attraktiv, navnlig for kvindelige arbejdstagere og underrepræsenterede grupper af arbejdstagere, herunder grupper med højere risiko for udstødelse, unge arbejdstagere og arbejdstagere med handicap. På den anden side er der risiko for højere stressniveauer ⁽³⁵⁾ for nogle arbejdstagere på grund opfattelsen af konstant at blive kontrolleret og overvåget, herunder gennem algoritmiske styringsværktøjer ⁽³⁶⁾ eller kunstig intelligens generelt.

⁽²⁹⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Handlingsplan for digital uddannelse 2021-2027 — omstilling af uddannelsessystemerne med henblik på den digitale tidsalder (COM (2020) 624 final).

⁽³⁰⁾ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_da.

⁽³¹⁾ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 10).

⁽³²⁾ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om individuelle læringskonti (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 26).

⁽³³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2561 af 14. december 2022 om grundlæggende kvalifikationskrav og efteruddannelseskrav for førere af visse køretøjer, der benyttes til godstransport eller personbefordring ad vej (EUT L 330 af 23.12.2022, s. 46).

⁽³⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2007/59/EF af 23. oktober 2007 om certificering af lokomotivførere, der fører lokomotiver og tog på jernbanenettet i Fællesskabet (EUT L 315 af 3.12.2007, s. 51).

⁽³⁵⁾ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

⁽³⁶⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/algorithmic-management>.

- (27) EU sigter mod at opbygge pålidelig kunstig intelligens, der sætter mennesket i centrum. Med henblik herpå har Kommissionen foreslået tre indbyrdes forbundne retlige initiativer, som omfatter et forslag til en lovgivningsmæssig ramme (retsakten om kunstig intelligens) ⁽³⁷⁾ for at fastlægge klare krav og forpligtelser for AI-udbydere og -brugere vedrørende specifikke anvendelser af kunstig intelligens, der udgør en risiko for personers sikkerhed og grundlæggende rettigheder, herunder arbejdstagernes rettigheder ⁽³⁸⁾. Samtidig har forslaget til en lovgivningsmæssig ramme til formål at mindske de administrative og finansielle byrder for erhvervslivet, navnlig SMV'er, og fremme innovation. Den Europæiske Unions Luftfartssikkerhedsagentur har beskrevet sin vision for imødegåelse af de udfordringer og muligheder, der er forbundet med kunstig intelligens inden for luftfart, baseret på en menneskecentreret tilgang ⁽³⁹⁾.
- (28) Kommissionens forslag om at forbedre arbejdsvilkårene for personer, der arbejder via digitale arbejdsplatforme, omfatter foranstaltninger til korrekt bestemmelse af disse personers beskæftigelsesstatus ⁽⁴⁰⁾, hvilket vil være relevant for udbringere og hyrevognschauffører. Det foreslåede direktiv ⁽⁴¹⁾ har endvidere til formål at øge gennemsigtigheden i forbindelse med digitale arbejdsplatformes brug af algoritmer, sikre menneskelig kontrol med algoritmerne, så arbejdsvilkårene overholdes, og give ret til at anfægte automatiske afgørelser. Disse nye rettigheder bør gives til både arbejdstagere og reelt selvstændige. Retningslinjerne for anvendelsen af EU's konkurrence-lovgivning på kollektive overenskomster ⁽⁴²⁾ præciserer, hvornår selvstændige kan forhandle kollektivt om bedre arbejdsvilkår uden at overtræde EU's konkurrenceregler.
- (29) Forhandlingerne mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer (arbejdsmarkedsparterne) gennem social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger bidrager til at forbedre arbejdsvilkårene. På baggrund af de forskelle, der er i omfanget af arbejdsmarkedsparternes inddragelse og i, hvilken kvalitet denne inddragelse har på tværs af landene, og den ulige dækning af arbejdstagere i kollektive overenskomster har Kommissionen fremlagt et initiativ ⁽⁴³⁾ til yderligere styrkelse og fremme af den sociale dialog med konkrete tiltag på nationalt plan og på EU-plan. Den 12. juni 2023 vedtog Rådet en henstilling om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union ⁽⁴⁴⁾ omhandlende flere måder, hvorpå medlemsstaterne kan styrke den sociale dialog og de kollektive overenskomstforhandlinger på nationalt plan, herunder ved at inddrage arbejdsmarkedsparterne i politikudformningen, fremme fordelene ved den sociale dialog og styrke fagforeningernes og arbejdsgiverorganisationernes kapacitet.
- (30) I henhold til Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 135 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter, som i øjeblikket er ratificeret af 24 medlemsstater, kan arbejdstagerrepræsentanter være personer, der er anerkendt som sådanne i henhold til national lovgivning eller praksis, uanset om de er fagforeningsrepræsentanter, dvs. repræsentanter, der er udpeget eller valgt af fagforeninger eller medlemmer af sådanne fagforeninger, eller valgte repræsentanter, dvs. repræsentanter, der vælges frit af arbejdstagerne i virksomheden i overensstemmelse med nationale love eller forskrifter eller kollektive overenskomster, og hvis funktioner ikke omfatter aktiviteter, der er anerkendt som henhørende under det pågældende lands fagforeningers enekompetence. Hvis der findes både fagforeningsrepræsentanter og valgte repræsentanter i samme virksomhed, bør en sådan repræsentation dog ikke anvendes til at undergrave de berørte fagforeningers eller deres repræsentanters stilling. Der bør tilskyndes til samarbejde mellem de valgte repræsentanter og de berørte fagforeninger eller deres repræsentanter.

⁽³⁷⁾ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om harmoniserede regler for kunstig intelligens (retsakten om kunstig intelligens) og om ændring af visse af Unionens lovgivningsmæssige retsakter (COM(2021) 206 final).

⁽³⁸⁾ I henhold til forslaget klassificeres »AI-systemer, der anvendes inden for beskæftigelse, forvaltning af arbejdskraft og adgang til selvstændig erhvervsvirksomhed, navnlig til rekruttering og udvælgelse af personer og til beslutningstagning om forfremmelse og afskedigelse og til opgavefordeling, overvågning og evaluering af personer i arbejdsmæssige kontraktforhold« som højrisikosystemer, da de kan påvirke menneskers fremtidige karrieremuligheder og livsgrundlag betydeligt.

⁽³⁹⁾ <https://www.easa.europa.eu/en/domains/research-innovation/ai>.

⁽⁴⁰⁾ De, der som følge af en korrekt fastsættelse af deres beskæftigelsesstatus vil blive anerkendt som arbejdstagere, vil nyde godt af forbedrede arbejdsvilkår — herunder på områderne sundhed og sikkerhed, jobbeskyttelse, lovbestemte eller kollektive mindstelønninger og adgang til uddannelsesmuligheder — og få adgang til social beskyttelse i henhold til nationale regler.

⁽⁴¹⁾ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for plattformsarbejde (COM(2021) 762 final).

⁽⁴²⁾ Meddelelse fra Kommissionen — Retningslinjer for anvendelsen af Unionens konkurrencelovgivning på kollektive overenskomster vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte (EUT C 374 af 30.9.2022, s. 2).

⁽⁴³⁾ Forslag til Rådets henstilling om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union (COM(2023) 38 final), Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union: Udnyttelse af dens fulde potentiale til at sikre retfærdige omstillinger (COM(2023) 40 final).

⁽⁴⁴⁾ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=consil%3AST_10542_2023_INIT.

- (31) Kommissionens undersøgelse af de sociale aspekter inden for søtransportsektoren⁽⁴⁵⁾ omfatter anbefalinger og mulige initiativer, der kan bidrage til at sikre passende arbejds- og levevilkår for søfarende, herunder til at modernisere uddannelsen af søfarende for at tage hensyn til den teknologiske udvikling. Undersøgelsen om flyveledere (ATCO) og teknisk personale (ATSEP)⁽⁴⁶⁾ giver et overblik over nuværende og fremtidige menneskelige og sociale problemstillinger og arbejdsvilkår som angivet af ATCO'er og ATSEP'er i EU's medlemsstater.
- (32) Automatiseringen og digitaliseringen kommer til at påvirke alle transportformer, enten som følge af automatiserede fartøjer/køretøjer eller digitaliserede processer. En kombination af manglende bevidsthed, manglende forståelse af nye krav og frygt for ikke at håndtere forandringer bidrager til skepsis og undertiden modstand mod forandringer i transportsektoren. På denne baggrund vil transportsektoren have gavn af at indføre og gennemføre bedre metoder til forandringsledelse. Forandringsledelse omfatter de metoder og midler, som en virksomhed bruger til at beskrive og gennemføre forandringer i både interne og eksterne processer for at sikre en konstruktiv og gavnlig omstilling til automatisering og digitalisering.
- (33) I overensstemmelse med princip 8 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, i henhold til hvilket »arbejdstagere eller deres repræsentanter har ret til at blive underrettet og hørt i god tid på områder, der er relevante for dem, navnlig for så vidt angår overførsel, omstrukturering og sammenlægning af virksomheder og kollektive afskedigelser«, bør planer for forandringsledelse udformes på en deltagerorienteret måde og i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter.
- (34) Den sociale dialog spiller også en central rolle i tilpasningen til et arbejdsmarked i forandring. Rammeforliget om digitalisering fra 2020⁽⁴⁷⁾, der blev indgået af de tværfaglige europæiske arbejdsmarkedsparter, er et eksempel på arbejdsmarkedsparternes vilje til at forme fremtiden i fællesskab. På samme måde har de europæiske sektorspecifikke arbejdsmarkedsparter i transportsektoren gennemført forskellige fælles projekter inden for områderne automatisering og digitalisering, som omfattede fælles henstillinger til deres tilknyttede enheder.
- (35) På kort, mellemlangt og langt sigt er tilstrækkelige finansielle ressourcer afgørende for gennemførelsen af foranstaltninger til at sikre en gnidningsløs omstilling til automatisering og digitalisering for transportarbejdsstyrken. Det er afgørende, at arbejdstagerne kan tilpasse sig skiftende kvalifikationsbehov. Arbejdsgiverne opfatter imidlertid ofte uddannelse som dyr, og dette kan begrænse deres udbud af uddannelsesmuligheder og muligheder inden for livslang læring. Hvis der ikke afsættes tilstrækkelige midler til at støtte arbejdstagernes uddannelse og livslange læring, vil deres færdigheder muligvis ikke længere være i overensstemmelse med deres jobkrav, hvilket øger manglen på arbejdskraft yderligere.
- (36) På nationalt og EU-plan findes der forskellige finansieringsmuligheder for uddannelse og omskoling for at støtte omstillingen til automatisering og digitalisering. De, der potentielt kunne drage fordel af disse instrumenter, kender typisk ikke til dem eller ved ikke, hvordan de kan få adgang til dem. Oplysninger om relevante fonde bør derfor fremmes yderligere.
- (37) Europæiske og nationale interessenter på transportområdet — herunder arbejdsgivere, arbejdstagere, uddannelsesudbydere, sektorsammenslutninger og arbejdsmarkedsparter (under hensyntagen til respekten af deres autonomi) — civilsamfundsorganisationer, der repræsenterer alle grupper af arbejdstagere, navnlig grupper med højere risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet, og politiske beslutningstagere og offentlige myndigheder på nationalt og regionalt plan opfordres til at overveje og fremme følgende metoder til at imødegå automatiseringens og digitaliseringens effekt på transportarbejdsstyrken med henblik på at tackle udfordringerne og udnytte mulighederne i forbindelse med bevidstgørelse, uddannelse og omskoling, forbedring af arbejdsvilkårene, forandringsledelse og finansiering,

⁽⁴⁵⁾ Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Publikationskontoret, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁽⁴⁶⁾ Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R., et al., *Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions: final report*, Publikationskontoret, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

⁽⁴⁷⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>.

HAR VEDTAGET DENNE HENSTILLING:

1. Bevidstgørelse

1. **Arbejdsgiverne** i transportsektoren bør være bevidste om automatiseringens og digitaliseringens effekt for at forberede sig selv — og deres arbejdsstyrke — på en fremtid, hvor automatisering og digitalisering på retfærdig og rimelig vis spiller en rolle.

De bør således løbende følge den seneste udvikling inden for automatisering og digitalisering, herunder effekten på aktiviteterne og den menneskelige kapital på transportområdet. Da det første element af bevidsthed er gennemsigtighed, kan de enkelte virksomheder overveje at vedtage en klar strategi med en detaljeret beskrivelse af automatiseringens og digitaliseringens effekt på deres arbejdsstyrke.

Hvis virksomhederne har begrænsede ressourcer eller begrænset kapacitet til selv at holde sig ajour med den relevante udvikling på transportområdet, bør virksomhederne søge passende hjælp fra deres respektive arbejdsgiverorganisationer eller sektorsammenslutninger på regionalt, nationalt eller EU-plan.

2. **Arbejdsgiverorganisationerne** bør spille en aktiv rolle med hensyn til at give deres tilknyttede enheder relevante oplysninger om automatiseringens og digitaliseringens sociale effekt.

De bør være særligt opmærksomme på at øge bevidstheden blandt SMV'er i transportsektoren, som ofte har begrænsede ressourcer eller begrænset kapacitet til selv at holde sig ajour med den relevante udvikling inden for automatisering og digitalisering. For at yde skræddersyet støtte til deres tilknyttede enheder kan arbejdsgiverorganisationerne f.eks. foretage en behovsvurdering blandt deres medlemmer eller medtage den sociale effekt af de forventede forandringer på transportområdet på listen over standarddagsordenspunkter på deres relevante møder.

3. **Arbejdstagere** i transportsektoren bør være bevidste om automatiseringens og digitaliseringens forventede effekt på deres arbejde for at forberede sig på deres fremtidige karriere og forblive beskæftigelsesegnede.

Dette kan f.eks. omfatte indhentning af relevante oplysninger fra arbejdstagerrepræsentanter eller fra deres ledelse eller deltagelse i særlige uddannelsesarrangementer.

4. **Arbejdstagerrepræsentanterne** bør spille en aktiv rolle med hensyn til at øge transportarbejdsstyrkens bevidsthed om automatiseringens og digitaliseringens effekt på deres arbejde.

Relevante oplysninger bør gives på de relevante niveauer, f.eks. bør arbejdstagerrepræsentanterne i virksomheden videregive oplysninger til virksomhedens arbejdstagere. Sektorspecifikke eller nationale fagforeninger bør stille oplysninger til rådighed for deres respektive tilknyttede enheder. Derudover bør arbejdstagerorganisationerne på europæisk plan stille oplysninger til rådighed for deres tilknyttede nationale enheder.

For at yde skræddersyet støtte til arbejdsstyrken og inddrage alle arbejdstagere, herunder visse underrepræsenterede grupper såsom arbejdstagere med handicap og arbejdstagere med migrantbaggrund, i en dialog om automatiseringens og digitaliseringens forventede effekt på deres arbejde kan arbejdstagerrepræsentanterne f.eks. samle informationspakker, udarbejde specifikke afsnit på deres websteder eller tilrettelægge særlige uddannelsesarrangementer. Måltrettet kommunikation til specifikke grupper af arbejdstagere, f.eks. arbejdstagere med potentielle vanskeligheder med at tilpasse sig nye teknologier, kan også overvejes.

5. **Arbejdsmarkedsparterne** i transportsektoren opfordres til i fællesskab at bidrage til at øge arbejdsgivernes og arbejdstagernes og deres repræsentanters bevidsthed i en partnerskabstilgang.

Dialogen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, f.eks. inden for rammerne af kollektive overenskomstforhandlinger på virksomhedsniveau, nationalt plan eller sektorplan, kan fremme en fælles forståelse af de relevante anliggender — herunder definitioner af relevante begreber — og dermed bidrage til at øge bevidstheden om automatiseringens og digitaliseringens forventede effekt på arbejdsstyrken.

Hvor dette ikke allerede er sket, opfordres de arbejdsmarkedsparter, der deltager i udvalgene for den sociale dialog på transportområdet på europæisk plan, til i fællesskab at se nærmere på automatiseringens og digitaliseringens sociale effekt.

De sektorspecifikke arbejdsmarkedsparter på europæisk plan opfordres til at udbrede deres relevante anbefalinger, herunder de fælles anbefalinger om digital omstilling og social dialog inden for offentlig transport i byerne i Europa ⁽⁴⁸⁾, resultaterne af det EU-medfinansierede projekt om beskæftigelsesegnethed i jernbanesektoren i forbindelse med digitalisering og automatisering ⁽⁴⁹⁾ og anbefalingerne fra det EU-medfinansierede Wess-projekt (bidrag til et aktivt, intelligent og bæredygtigt arbejdsmiljø i skibsfartssektoren) ⁽⁵⁰⁾, til både deres tilknyttede enheder og deres modparter inden for andre segmenter af transportsektoren.

6. **De politiske beslutningstagere** på nationalt og regionalt plan bør udnytte deres eksisterende dialog med transportinteresser til at øge bevidstheden om automatiseringens og digitaliseringens sociale effekt. Der bør gøres brug af de eksisterende interessentplatforme til videregivelse af relevante oplysninger om omstillingens sociale effekt, som interessenterne efterfølgende kan give videre til deres tilknyttede enheder.

De politiske beslutningstagere kan f.eks. medtage den sociale effekt af de forventede forandringer på transportområdet og mulige håndteringsmåder på listen over standarddagsordenspunkter på deres relevante møder med interessenter på transportområdet og indbyde relevante eksperter. De politiske beslutningstagere kan efter behov arrangere specifikke informationsmøder for arbejdsmarkedsparterne i transportsektoren.

7. **Sektorsammenslutninger** (herunder erhvervsammenslutninger og handelskamre) og **civilsamfundsorganisationer**, der repræsenterer alle grupper af arbejdstagere, navnlig grupper med højere risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet (herunder arbejdstagere med handicap og arbejdstagere med migrantbaggrund), bør spille en aktiv rolle med hensyn til at øge bevidstheden om automatiseringens og digitaliseringens sociale effekt og muligheder, herunder ved at investere i oplysningskampagner og øge gennemsigtigheden om omkostningerne ved manglende foregribelse og manglende forandringsledelse.

2. Uddannelse og omskoling

8. **Arbejdsgivere, arbejdstagere og offentlige myndigheder** på forskellige niveauer bør samarbejde — herunder med arbejdsmarkedsparterne — om at vurdere og identificere kvalifikationskløfter og fremtidige kvalifikationsbehov knyttet til automatiseringen og digitaliseringen i transportsektoren som helhed eller inden for en bestemt virksomhed, for en bestemt transportform eller beskæftigelse.

I den forbindelse bør de udnytte og udbrede budskabet om eksisterende værktøjer på nationalt og europæisk plan såsom:

- Værktøjerne til viden om færdigheder ⁽⁵¹⁾ under Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) med information om nuværende og fremtidige færdigheder og tendenser på arbejdsmarkedet. Disse omfatter Skills-OVATE, der giver detaljerede oplysninger om de job og færdigheder, som arbejdsgiverne efterspørger, ved hjælp af big data-teknologi brugt til onlinejobannoncer.
- Værktøjet til vurdering af digitale færdigheder ⁽⁵²⁾ er et selvevalueringsværktøj, der giver enkeltpersoner mulighed for at teste deres digitale færdigheder og få adgang til uddannelsesmuligheder, der passer til deres behov.

⁽⁴⁸⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5730>.

⁽⁴⁹⁾ <https://www.etf-europe.org/resource/employability-in-the-rail-sector-in-light-of-digitalisation-and-automation-eda-rail/>.

⁽⁵⁰⁾ <https://wessproject.eu/digitalisation/>.

⁽⁵¹⁾ Afsnittet om transport og oplagring (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) berører aktiviteter i forbindelse med passager- eller godstransport med jernbane, rørledning, vej, vand eller fly og dermed forbundne aktiviteter såsom terminal- og parkeringsfaciliteter, godshåndtering, oplagring osv. Leje af transportudstyr med chauffør eller operatør samt post- og kurervirksomhed er også berørt.

⁽⁵²⁾ Den gratis test er baseret på den digitale kompetenceramme (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) og dækker områderne informations- og datakendskab, kommunikation og samarbejde, digital indholdsproduktion, sikkerhed og problemløsning.

- Cedefop vejleder om forståelsen af teknologiske forandringer og kvalifikationsbehov med det formål at oplyse analytikere og politiske beslutningstagere om tilgængelige metoder til estimering af behovet for færdigheder, der bruges i en tid med usikkerhed grundet forandringer med hensyn til teknologier og kvalifikationskrav. Den første praktiske vejledning ⁽⁵³⁾ indeholder f.eks. nyttige oplysninger om undersøgelser af arbejdsgiver- og arbejdstagerfærdigheder.

9. **Interessenter på transportområdet** — herunder arbejdsmarkedsparterne — opfordres til at skabe strategiske tilgange og samarbejde om konkrete løsninger til udvikling af færdigheder i transportsektoren som helhed eller inden for en bestemt transportform med særlig vægt på digitale færdigheder.

F.eks. opfordres der til, at de transportformer, der endnu ikke er blevet benyttet inden for disse partnerskaber, lader sig inspirere af de igangværende planer for sektorsamarbejde om færdigheder inden for søfart (SKILLSEA) ⁽⁵⁴⁾ og jernbaneforsynings- og transportindustrien (STAFFER) ⁽⁵⁵⁾ samt af Automotive Skills Alliance ⁽⁵⁶⁾ for at forberede disse på igangværende og fremtidige forandringer.

Desuden bør interessenterne på transportområdet bidrage til gennemførelsen af pagten for færdigheder, f.eks. ved at etablere et eller flere storstilede partnerskaber om færdigheder i de transportrelaterede økosystemer, der er udpeget i den europæiske industristrategi ⁽⁵⁷⁾. Medlemmerne af pagten har adgang til viden om uddannelses- og omskolingsbehov, rådgivning om relevante finansieringsinstrumenter for at styrke voksnes færdigheder i deres regioner og lande og partnerskabsmuligheder.

Anvendelsen af mikroeksamensbeviser som en målrettet måde at uddanne og omskole arbejdstagere på kan også undersøges nærmere i overensstemmelse med den europæiske tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed som fastsat i Rådets henstilling af 16. juni 2022 ⁽⁵⁸⁾.

10. På grundlag af vurderinger af kvalifikationsbehov opfordres **interessenter på transportområdet** — herunder arbejdsmarkedsparterne — og relevante **uddannelsesudbydere** til at udforme og tilrettelægge passende grund- og efteruddannelsesprogrammer, herunder mikroeksamensbeviser, og -materiale.

Uddannelsesprogrammer bør udformes i et livslangt læringsperspektiv, således at de også bidrager til at opretholde og forbedre transportarbejdsstyrkens beskæftigelsesegnethed, herunder i lyset af de forventede ændringer af jobprofiler eller opgaver i transportsektoren på et arbejdsmarked i udvikling. Det relevante arbejde på europæisk plan omfatter f.eks. en statusopgørelse over nuværende genopfriskningskurser inden for området indre vandveje generelt og mere specifikt for automatiseret drift af fartøjer ⁽⁵⁹⁾ og sammenligning af erhvervsuddannelsessystemer til håndtering af forandringer i havnearbejdet ⁽⁶⁰⁾. Uddannelsesprogrammerne bør også udformes under behørig hensyntagen til at sikre inklusion og tilgængelighed, herunder i betragtning af det stigende antal ældre arbejdstagere eller arbejdstagere med handicap.

11. **Arbejdsgivere** i transportsektoren bør fremme uddannelsen og omskolingen i deres virksomhed, stille relevante uddannelsesforanstaltninger (såsom mikroeksamensbeviser) til rådighed for deres arbejdsstyrke og motivere den til at deltage i uddannelsesforanstaltninger, der imødekommer deres specifikke kvalifikationsbehov.

⁽⁵³⁾ Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Publikationskontoret, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Den anden praktiske vejledning (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) fokuserer på automatiserede metoder til viden om færdigheder: big data- og AI-drevne analyser, mens den tredje praktiske vejledning fokuserer på metoder til estimering inden for teknologi og færdigheder (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

⁽⁵⁴⁾ <https://www.skillsea.eu/>.

⁽⁵⁵⁾ <https://www.railstaffer.eu/>.

⁽⁵⁶⁾ <https://automotive-skills-alliance.eu/>.

⁽⁵⁷⁾ Økosystemet for mobilitet, transport og bilindustrien omfatter produktion af motorkøretøjer, skibe, tog og tilbehør hertil, reparation og vedligeholdelse samt transport. Turismeøkosystemet omfatter indkvarteringsudbydere, rejsearrangører, hotel- og restaurationsbranchen samt transport.

⁽⁵⁸⁾ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 10).

⁽⁵⁹⁾ <https://platina3.eu/classes-for-automated-vessel-operation/>.

⁽⁶⁰⁾ EU-støttet projekt »Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes«, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

Alle arbejdstagergrupper bør have adgang til uddannelse i overensstemmelse med lovgivningen og kollektive overenskomster. Yderligere uddannelses- og omskolingspraksisser, herunder parring af yngre og ældre arbejdstagere i en transportvirksomhed for at lette en gensidig overførsel af ekspertise og færdigheder, kan også overvejes.

12. **Arbejdstagere** i transportsektoren bør være åbne over for at deltage i færdighedsvurderinger og efterfølgende i uddannelsesforanstaltninger, der imødekommer deres specifikke kvalifikationsbehov. Afhængigt af deres karriere og i lyset af de forventede ændringer i jobprofiler eller opgaver i transportsektoren bør de se sig selv som værende i et livslangt læringsforløb for at bevare og forbedre deres beskæftigelsesegnethed.
13. **Politiske beslutningstagere og offentlige myndigheder** på nationalt plan bør støtte gennemførelsen af relevante EU-initiativer til uddannelse og omskoling af arbejdsstyrken i overensstemmelse med tiltagene under den europæiske dagsorden for færdigheder og fremme relevante netværk såsom pagten for færdigheder og koalitionen for digitale færdigheder og job ⁽⁶¹⁾ samt oplysninger om relevante EU-finansieringsmuligheder.

3. Forbedring af arbejdsvilkårene

14. **Arbejdsmarkedsparterne** i transportsektoren opfordres til at bidrage til at forbedre arbejdsvilkårene i forbindelse med omstillingen til automatisering og digitalisering.

Hvis det ikke allerede er sket, opfordres de til i deres kollektive overenskomster på virksomhedsniveau, nationalt plan eller sektorplan at indarbejde særlige bestemmelser om automatisering og digitalisering. Med inspiration fra eksisterende kollektive overenskomster på transportområdet ⁽⁶²⁾ opfordres arbejdsmarkedsparterne på nationalt og europæisk plan til i fællesskab at identificere eksempler på god praksis for sådanne særlige bestemmelser for hver transportform og dele dem med deres respektive tilknyttede enheder.

15. I betragtning af den vigtige rolle, som den sociale dialog spiller med hensyn til at forme økonomiske omstillinger og fremme innovation på arbejdspladsen, og under hensyntagen til variationen i den kollektive overenskomstdækning på tværs af sektorer og lande ⁽⁶³⁾ bør **politiske beslutningstagere** på nationalt og regionalt plan tilskynde til og skabe betingelserne for at forbedre funktionen og effektiviteten af kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog.

4. Forandringsledelse

16. **Arbejdsgivere** i transportsektoren bør indføre og gennemføre planer for forandringsledelse på virksomhedsniveau for at håndtere omstillingen til automatisering og digitalisering på en proaktiv og deltagerorienteret måde og for at tilskynde til og fremme en positiv holdning til forandringer hos arbejdsstyrken. Disse planer for forandringsledelse bør udarbejdes i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter. Planerne bør indeholde bestemmelser om evaluering, overvågning og revision af deres metoder og midler til håndtering af forandringer.

I den forbindelse bør arbejdsgiverne følge de principper og den gode praksis, der er fastsat i EU's kvalitetsramme for foregribelse af forandringer og omstruktureringer ⁽⁶⁴⁾.

⁽⁶¹⁾ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-coalition>.

⁽⁶²⁾ Se f.eks. oversigten over sektorspecifikke kollektive overenskomster om automatiseringens og/eller digitaliseringens sociale effekt i: Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Publikationskontoret, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Eksempler på god praksis fra andre sektorer findes i: Europa-Parlamentet, Generaldirektoratet for Unionens Interne Politikker, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, Europa-Parlamentet, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/418933>.

⁽⁶³⁾ Eurofound, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019*, Eurofound-arbejdsdokument, Dublin, 2020.

⁽⁶⁴⁾ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: En EU-kvalitetsramme for foregribelse af forandringer og omstruktureringer (COM(2013) 882 final).

17. **Arbejdsgiverorganisationerne** bør spille en aktiv rolle med hensyn til at fremme og støtte behovet for og fordelene ved forandringsledelse over for deres tilknyttede enheder. De bør være særligt bevidste om SMV'ernes behov i transportsektoren, idet de ofte har begrænsede ressourcer eller begrænset kapacitet til at indføre egne planer for forandringsledelse.

For at yde skræddersyet støtte til deres tilknyttede enheder bør arbejdsgiverorganisationerne udveksle god praksis for indførelse og gennemførelse af planer for forandringsledelse.

18. **Arbejdstagerrepræsentanterne** bør spille en aktiv rolle i udviklingen af planer for forandringsledelse på virksomhedsniveau, både for at imødekomme arbejdsstyrkens specifikke behov og for at sikre, at alle grupper af arbejdstagere inddrages. Dette er særligt relevant i forhold til at fremme den digitale inklusion af transportsektorens aldrende arbejdsstyrke.
19. **Politiske beslutningstagere og offentlige myndigheder** bør følge forandringsledelsen og støtte, udbrede og fremme en bred anvendelse af EU's kvalitetsramme for foregribelse af forandringer og omstruktureringer.

5. Finansiering

20. **Interessenter på transportområdet** — herunder arbejdsmarkedsparterne — opfordres til at anvende lokale, regionale, nationale og europæiske programmer eller fonde til at håndtere automatiseringens og digitaliseringens sociale effekt under behørig hensyntagen til at sikre inklusion og tilgængelighed for alle arbejdstagere, navnlig arbejdstagere med højere risiko for udstødelse.

Eksempler på nationale programmer eller fonde ⁽⁶⁵⁾ er uddannelsesfonde, sektorfonde, individuelle læringskonti og klippekort for uddannelsesstøtte. På EU-plan findes der en række finansieringsinstrumenter til uddannelse og omskoling, som er tilgængelige gennem finansielle formidlere, nationale myndigheder og Kommissionen. En oversigt over de respektive programmer eller fonde, ansøgningsprocessen, de berørte færdigheder og det samlede budget for 2021-2027 findes på Kommissionens websted ⁽⁶⁶⁾. Videncentret ⁽⁶⁷⁾ for den europæiske pakt for færdigheder omfatter en onlinedatabase og et søgeredskab for finansieringsmuligheder på EU-plan samt på nationalt og regionalt plan, der er specifikke for uddannelse og omskoling. Relevante EU-finansieringsmuligheder for uddannelse og omskoling for at støtte enkeltpersoners og organisationers digitale kompetencer findes på platformen for digitale færdigheder og job ⁽⁶⁸⁾. Der bør endvidere offentliggøres oplysninger om relevante programmer/fonde på nationalt plan.

21. **Arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerrepræsentanter** bør bidrage til at øge bevidstheden hos deres tilknyttede enheder om disse programmer eller fonde og om, hvordan de anvendes. Det samme gælder for sektorsammenslutninger på regionalt, nationalt eller europæisk plan. De bør være særligt opmærksomme på at øge bevidstheden blandt SMV'er i transportsektoren, som ofte har begrænsede ressourcer eller begrænset kapacitet til at søge information om relevante nationale programmer, EU-programmer og EU-fonde. Desuden bør arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerrepræsentanter give deres holdninger til kende, hvad angår deres specifikke behov, i løbet af disse programmernes eller fondes udformningsfase.
22. **Politiske beslutningstagere og offentlige myndigheder** på nationalt plan bør fremme og lette adgangen til oplysninger om relevante finansieringsinstrumenter. Når de fastsætter prioriteter for disse programmer eller fonde, bør de høre arbejdsmarkedsparterne, herunder fra transportsektoren, om deres specifikke behov.

⁽⁶⁵⁾ Se f.eks. oversigten over nationale og sektorspecifikke finansieringsprogrammer i: Kommissionen, Generaldirektoratet for Mobilitet og Transport, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Publikationskontoret, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁽⁶⁶⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1530&langId=da>.

⁽⁶⁷⁾ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/community-resources/knowledge-hub_da.

⁽⁶⁸⁾ <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/opportunities/funding>.

Udfærdiget i Bruxelles, den 29. november 2023.

På Kommissionens vegne
Adina VĂLEAN
Medlem af Kommissionen