



PRIPOROČILO KOMISIJE (EU) 2024/236

z dne 29. novembra 2023

o sredstvih za obravnavanje učinka avtomatizacije in digitalizacije na delovno silo v prometu

EVROPSKA KOMISIJA JE –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 292 Pogodbe,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Strategija za trajnostno in pametno mobilnost ⁽¹⁾ določa načrt, s katerim bi se evropski promet zanesljivo usmeril na pravo pot k trajnostni in pametni prihodnosti. Eden od mejnikov ⁽²⁾ na poti k trajnostni, pametni in odporni mobilnosti je, da bo do leta 2030 avtomatizirana mobilnost uvedena v velikem obsegu. V strategiji je priznано, da spremembe v prometnem sektorju, zlasti tiste, povezane z avtomatizacijo in digitalizacijo, ustvarjajo številne nove izzive in priložnosti za delovno silo v prometu. Komisija zato meni, da je primerno sprejeti to priporočilo (ukrep 69 iz akcijskega načrta strategije).
- (2) V EU-27 je približno 10 milijonov ⁽³⁾ oseb zaposlenih v sektorju storitev prevoza in skladiščenja (vključno s poštnimi in kurirskimi dejavnostmi), kar predstavlja 5,2 % celotne delovne sile ⁽⁴⁾. Približno 53 % jih dela v kopenskem prometu (cestnem, železniškem in cevovodnem), 3 % v vodnem prometu (po morju in celinskih plovnihih poteh), 4 % v zračnem prometu, 26 % na področju skladiščenja ter podpornih in prevoznih dejavnosti (kot so ravnanje s tovorom, hramba in skladiščenje), preostalih 14 % pa na področju poštnih in kurirskih dejavnosti. Ženske so podpovprečno zastopane med delovno silo v prometnem sektorju EU (22 %). Analiza delovne sile po starosti v prometu v EU za leto 2021 ⁽⁵⁾ kaže, da je bil delež oseb, starih 30 do 49 let, podoben deležu v celotnem gospodarstvu, delež starejših delavcev pa je bil večji v prometnem sektorju (36,9 % jih je starih 50 do 64 let), medtem ko je bil delež mlajših delavcev manjši (12,1 % jih je starih 15 do 29 let).
- (3) S približno 555 milijardami EUR bruto dodane vrednosti v tekočih cenah je sektor storitev prevoza in skladiščenja (vključno s poštnimi in kurirskimi dejavnostmi) leta 2020 ⁽⁶⁾ predstavljal približno 5 % celotne bruto dodane vrednosti v EU-27.

⁽¹⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij, Strategija za trajnostno in pametno mobilnost – usmerjanje evropskega prometa na pravo pot za prihodnost (COM(2020) 789 final).

⁽²⁾ Ti mejniki so navedeni, da bi se nakazala pot evropskega prometnega sistema k doseganju Unijinih ciljev trajnostne, pametne in odporne mobilnosti, s tem pa tudi potrebna ambicioznost prihodnjih politik.

⁽³⁾ Podatki o številu zaposlenih v prometu, celotni delovni sili in deležih po načinu prevoza na podlagi raziskave Eurostata o delovni sili (starost 15–64 let) – Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* (Promet EU v številkah: statistični priročnik 2022), Urad za publikacije Evropske unije, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁽⁴⁾ 4,6 % vseh zaposlenih, če niso vključene poštne in kurirske dejavnosti.

⁽⁵⁾ Evropska komisija, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition* (Ključni podatki o evropskem prometu: izdaja za leto 2022), Jere, N. (ur.), Corselli-Nordblad, L. (urednik), Ford-Alexandraki, E. (ur.), Xenellis, G. (urednik), Urad za publikacije Evropske unije, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

⁽⁶⁾ Delež prometa znaša 4,6 % vseh zaposlenih, če niso vključene poštne in kurirske dejavnosti. Ocene na podlagi nacionalnega računa Eurostata (podatki za leto 2018) – Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* (Promet EU v številkah: statistični priročnik 2022), Urad za publikacije Evropske unije, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

- (4) Evropski steber socialnih pravic določa 20 ključnih načel in pravic, ki so bistvenega pomena za pravične in dobro delujoče trge dela ter sisteme socialne zaščite. Steber je evropski pravilnik, ki zagotavlja, da sta zeleni in digitalni prehod socialno poštena in pravična, tako za uporabnike prevoza ⁽⁷⁾ kot za delovno silo v prometu. Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost ⁽⁸⁾ vsebuje izčrpne smernice za države članice glede potrebnih svežnjev politik, da pri zelenem prehodu nihče ne bi bil prezrt. Cilj digitalne strategije ⁽⁹⁾ Unije je poskrbeti, da digitalna preobrazba deluje v dobro ljudi in podjetij, hkrati pa prispevati k doseganju cilja podnebno nevtralne Evrope do leta 2050. V programu politike Digitalno desetletje do leta 2030 ⁽¹⁰⁾ so bili določeni digitalni cilji, tudi za digitalno usposobljeno prebivalstvo in visoko usposobljene strokovnjake na digitalnem področju, pa tudi za digitalno preobrazbo podjetij.
- (5) V študiji o socialni razsežnosti prehoda na avtomatizacijo in digitalizacijo v prevozu s poudarkom na delovni sili ⁽¹¹⁾ so bili ocenjeni ozaveščenost, pripravljenost in potreba po usmerjanju deležnikov na področju prevoza. Ugotovljeno je bilo, da se sektor na splošno malo zaveda učinka avtomatizacije in digitalizacije na delovno silo v prometu. Deležniki na področju prometa so v povprečju zmerno pripravljeni na ta prehod. Zdi se, da sindikati in nacionalni javni organi bolj predvidevajo ali obvladujejo spremembe kot delodajalci. Anketirani deležniki navajajo, da bi se morali smernice in dodatni ukrepi, če so potrebni, osredotočiti predvsem na izmenjavo znanja ter usposabljanje in izobraževanje delovne sile. Ker delodajalci v prometu, zlasti mala in srednja podjetja (MSP) ⁽¹²⁾, pogosto ne poznajo ukrepov ali strategij za olajšanje prehoda za delovno silo, se zdi, da socialna razsežnost avtomatizacije in digitalizacije ni njihova prednostna tema.
- (6) Ugotovitve študije so bile umeščene v metodološki okvir, ki temelji na rezultatih strokovne skupine na visoki ravni o učinku digitalne preobrazbe na trge dela v EU ⁽¹³⁾. Navedeni okvir zagotavlja pregled predpogojev, ki so bistveni za nemoten prehod (in sicer zavedanje socialne razsežnosti; opredelitev prihodnjih potreb po znanjih in spretnostih; konstruktiven socialni dialog; spodbudno zakonodajno okolje; pozitiven odnos do sprememb) in omogočitveni dejavniki, ki bodo prispevali k lažjemu prehodu.
- (7) O osnutku vsebine tega priporočila se je razpravljalo s strokovno skupino Komisije za horizontalna socialna vprašanja v prometu ⁽¹⁴⁾ in na konferenci deležnikov marca 2023 ⁽¹⁵⁾ z vsemi ustreznimi deležniki iz prometnega sektorja, vključno z javnimi organi, organizacijami delodajalcev, sindikati, ponudniki izobraževanja in usposabljanja, podjetji in strokovnjaki za promet. Opravljena so bila tudi posvetovanja z odbori za panožni socialni dialog, ustanovljenimi v različnih segmentih prometnega sektorja ⁽¹⁶⁾.

(7) Študija o socialni razsežnosti prihodnjega prometnega sistema EU v zvezi z uporabniki in potniki je opredelila izzive in priložnosti, ki jih prinaša modernizacija prometnega sistema različnim skupinam uporabnikov prometa, vključno z državljani s slabo pismenostjo na področju IT ali z omejenim dostopom do interneta, ter preučila možne rešitve, s katerimi se bo zagotovilo, da bodo uporabniki v središču prihodnjega prometnega sistema: Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system concerning users and passengers – Final report* (Študija o socialni razsežnosti prihodnjega prometnega sistema EU v zvezi z uporabniki in potniki – končno poročilo), Urad za publikacije Evropske unije, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

(8) Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost (UL C 243, 27.6.2022, str. 35).

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

(10) Sklep (EU) 2022/2481 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. decembra 2022 o vzpostavitvi programa politike Digitalno desetletje do leta 2030 (UL L 323, 19.12.2022, str. 4).

(11) Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* (Študija o socialnih vprašanjih in delovnih pogojih kontrolorjev zračnega prometa in tehničnega osebja za področje varnosti zračnega prometa: končno poročilo), Urad za publikacije, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

(12) Za opredelitev malih in srednjih podjetij glej Priporočilo Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednjih podjetij (UL L 124, 20.5.2003, str. 36).

(13) Evropska komisija, Generalni direktorat za komunikacijska omrežja, vsebine in tehnologijo, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets* (Poročilo strokovne skupine na visoki ravni o učinku digitalne preobrazbe na trge dela EU), Urad za publikacije, 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) Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport work force: conference report* (Konferenca deležnikov o sredstvih za olajšanje učinka prehoda na avtomatizacijo in digitalizacijo: poročilo s konference), Urad za publikacije Evropske unije, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

(16) V skladu s Sklepom Komisije 98/500/ES z dne 20. maja 1998 o ustanovitvi odborov sektorskega dialoga med socialnimi partnerji na evropski ravni (UL L 225, 12.8.1998, str. 27).

- (8) Avtomatizacija in digitalizacija nista nova pojava. Medsebojno sta povezana, njun učinek na delovno silo pa ni nujno enak. Avtomatizacija je del širšega pojma digitalizacije in je opredeljena kot „popolna ali delna nadomestitev človeškega vložka s strojno ali programsko opremo“⁽¹⁷⁾. Širši pojem digitalizacije je opredeljen kot „vključevanje digitalnih tehnologij in digitaliziranih podatkov v vse vidike življenja“⁽¹⁸⁾. Digitalizacija torej namesto popolne ali delne nadomestitve človeškega vložka pomeni uporabo digitalnih orodij na delovnem mestu.
- (9) Na razvoj trga dela ne bodo vplivali le tehnologija, vključno z njenimi stroški in sprejemanjem, ampak tudi drugi dejavniki, kot so globalizacija, demografske spremembe, zeleni prehod, gospodarski in drugi družbeni trendi ter regulativno okolje. Poleg tega bo avtomatizacija po državah in regijah, načinih prevoza, vrstah poklicev ter spretnostih in kompetencah različno napredovala.
- (10) Glede na nedavno poročilo o prihodnosti dela v prometu⁽¹⁹⁾ so tveganja avtomatizacije delovnih mest v bolj industrializiranih državah zelo različna. Med 5,7 % in 50 % nizkokvalificiranih delovnih mest (kot so pristaniški delavci ali delavci, ki rokujejo s prtljago) je izpostavljenih velikemu tveganju avtomatizacije. Tveganje za srednjekvalificirana delovna mesta (kot so usposobljeni pomorščaki ali vozniki težkih tovornjakov) je med 7 % in 23 %. Z do 2 % imajo visokokvalificirana delovna mesta (kot so ladijski častniki, piloti zrakoplovov in strokovnjaki) najmanjši ocenjeni potencial za izgubo delovnih mest zaradi uvedbe tehnologij avtomatizacije.
- (11) Evropski raziskovalni projekt SKILLFUL⁽²⁰⁾ je opredelil delovna mesta in položaje, na katere naj bi najbolj vplivale sedanje in prihodnje spremembe ter razvoj evropskega prometnega sistema. Med delovnimi mesti v prometu, ki se bodo verjetno spremenila, so vozniki, ročni upravljalci, izdajatelji in kontrolorji vozovnic, osebje logističnih centrov, kontrolorji varnosti, referenti za rezervacije in potovalne agencije. Med tistimi, ki naj bi postali pomembnejši, so upravljalci logistike, upravljalci logistike na terminalih in dostavni dispečerji, strokovnjaki za umetno inteligenco, digitalno preobrazbo, velepodatke, strokovnjaki za varnost in kibernetsko varnost, osebje pravnih služb in strokovnjaki za varstvo zasebnosti ter upravljalci avtomatiziranih vozil in piloti na daljavo.
- (12) Različni deležniki si lahko različno predstavljajo cilj avtomatizacije in digitalizacije ter njun učinek na delovno silo. Spodbujanje skupnega razumevanja možnih koristi in izzivov tega razvoja in zadevnih vprašanj bo okrepilo sodelovanje in skupinskega duha med skupinami deležnikov.
- (13) Evropska partnerstva, povezana s prometom, v okviru programa Obzorje Evropa, kot so Povezana, kooperativna in avtomatizirana mobilnost (CCAM)⁽²¹⁾, V ničelno onesnaževanje usmerjeni cestni promet (2Zero)⁽²²⁾ in Brezemisijski vodni promet (ZEW)⁽²³⁾, lahko olajšajo izmenjavo o socialnem učinku prehoda, saj združujejo raznolika in obsežna javno-zasebna omrežja deležnikov.

⁽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⁾ Svetovna pomorska univerza, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work*. Reports. 58. (Promet 2040: Avtomatizacija, tehnologija, zaposlovanje – prihodnost dela), Poročila, 58, 2019. https://commons.wmu.se/lib_reports/58.

⁽²⁰⁾ Razvoj znanj in spretnosti ter kompetenc prihodnjih strokovnjakov na področju prometa na vseh ravneh. (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Rezultat D1.1 (2017), *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term* (Prihodnji scenariji za znanja in spretnosti ter kompetence, ki jih zahteva prometni sektor v kratkoročnem in dolgoročnem obdobju).

⁽²¹⁾ <https://www.ccam.eu/> – Poleg tega bo projekt Obzorje Evropa „Učinki CCAM na delovna mesta in izobraževanje, načrti za znanja in spretnosti, ki ustrezajo razvoju CCAM, ter predpogoji za rast zaposlovanja“ (HORIZON-CL5-2023-D6-01-05) prispeval k boljšemu razumevanju kratko-, srednje- in dolgoročnih učinkov na zaposlovanje.

⁽²²⁾ <https://www.2zeroemission.eu/>

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

- (14) Strokovno izpopolnjevanje in preusposabljanje sta ključna za upravljanje zelenega in digitalnega prehoda. Delovna sila s pravimi znanji in spretnostmi prispeva k trajnostni rasti, več inovacijam in izboljšuje konkurenčnost podjetij. Načelo 1 evropskega stebra socialnih pravic navaja, da ima „vsakdo [...] pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, da lahko ohrani in pridobi znanja in spretnosti, ki mu omogočajo polno udeležbo v družbi in uspešno obvladovanje prehodov na trgu dela“. Namen evropskega leta spretnosti ⁽²⁴⁾ je pomagati ljudem pri pridobivanju pravih znanja in spretnosti za kakovostna delovna mesta, podjetjem, zlasti MSP, pa pomagati pri odpravljanju pomanjkanja strokovno usposobljene delovne sile v Uniji.
- (15) Prometni sektor je bil opredeljen kot eden od sektorjev, v katerih bodo za izvajanje evropskega zelenega dogovora (in ustreznih nacionalnih strategij) potrebna nova znanja in spretnosti ter delovna sila, pa tudi kot sektor, v katerem usposobljene delovne sile že zdaj primanjkuje. Poleg pomanjkanja, povezanega s preходом na obnovljive vire energije ter trajnostne in energijsko učinkovite materiale, izdelke in načine prevoza, je znatno pomanjkanje delovne sile v nekaterih prometnih poklicih že zelo opazno. Vozniki težkih tovornjakov in vlačilcev so v vseh poročilih o neravnovesjih na trgu dela v Evropi ⁽²⁵⁾, ki se izvajajo od leta 2017, na lestvicah uvrščeni med prvih deset mest po pomanjkanju delovne sile. Leta 2022 so bili vozniki avtobusov in tramvajev uvrščeni med prvih deset poklicev, pri katerih je bilo prvič ugotovljeno pomanjkanje. Pomanjkanje delovne sile lahko pospeši avtomatizacijo, kar bi lahko hkrati pomenilo priložnost za nadomeščanje manjkajočih delavcev.
- (16) Evropski raziskovalni projekt WE-TRANSFORM ⁽²⁶⁾ je opredelil raven pomembnosti različnih znanj in spretnosti ter kompetenc, potrebnih za soočanje z izzivi prihodnjega avtomatiziranega in digitaliziranega delovnega okolja, vključno glede na način prevoza.
- (17) Komisija lahko ob pomoči svojih agencij zagotovi smernice o znanjih in spretnostih, potrebnih pri prehodu na avtomatizacijo in digitalizacijo, na primer s študijami. Nedavni primer je študija Evropske agencije za pomorsko varnost o kompetencah za upravljalce pomorskih avtonomnih površinskih ladij iz centrov za daljinsko upravljanje ⁽²⁷⁾.
- (18) Digitalna orodja, ki uporabljajo umetno inteligenco, lahko pomagajo tudi pri opredelitvi prihodnjih potreb po znanjih in spretnostih ter vrzeli v njih na nacionalni ravni ter posameznikom pomagajo opredeliti prihodnje poklicne poti in priložnosti za učenje. Ta orodja, ki jih nekatere javne službe za zaposlovanje ⁽²⁸⁾ že poskusno uporabljajo, lahko ponudijo tudi priložnosti za bolj sistemske rešitve v vseh sektorjih.
- (19) Tako kot v drugih sektorjih trend k večji avtomatizaciji in digitalizaciji v prometnem sektorju poudarja potrebo po ustreznih programih začetnega in nadaljevalnega usposabljanja, vključno s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem. Ti programi morajo delavce učinkovito in pravočasno pripraviti na izzive prihodnjega dela, saj bi avtomatizacija in digitalizacija lahko povzročili neskladje med povpraševanjem po znanjih in spretnostih ter njihovo ponudbo. V zadnjih letih se je znatno povečalo število delovnih mest, pri katerih so kognitivne sposobnosti ključnega pomena, zaradi česar so usposabljanje na višji ravni in kompleksna znanja in spretnosti za reševanje problemov pomembnejša za več vrst delovnih mest. Poleg tega se že povečuje povpraševanje po naprednih kompetencah na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM) ter po strokovnem znanju na področju informacijske tehnologije, kar naj bi se v prihodnosti še povečalo. Naraščajoče potrebe po znanjih in spretnostih lahko dodatno zmanjšajo nabor razpoložljivih delavcev.

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

⁽²⁵⁾ Evropski organ za delo, *Report on labour shortages and surpluses – 2022* (Poročilo o pomanjkanjih in presežkih delovne sile – 2022), Urad za publikacije Evropske unije, 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 (Workforce Europe – Preobrazbena agenda za avtomatizacijo prevoza, Rezultat D3.2 Analiza ovir za delovno silo, potreb, znanj in spretnosti ter izzivov).

⁽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*, (Poročilo o politiki: Uporaba digitalizacije v javnih zavodih za zaposlovanje za povezovanje ljudi z delovnimi mesti), 2022, <https://www.oecd.org/employment/activation.htm>.

- (20) Ena od prednostnih nalog akcijskega načrta za digitalno izobraževanje za obdobje 2021–2027 ⁽²⁹⁾ je izboljšati digitalna znanja in spretnosti ter kompetence za digitalno preobrazbo, tudi s spodbujanjem visokokakovostnega in vključujočega računalniškega izobraževanja že v zgodnjem otroštvu ter spodbujanjem udeležbe žensk na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike. To bi lahko dolgoročno pripomoglo k obravnavanju težav, s katerimi se soočajo delodajalci pri zaposlovanju visoko usposobljenih delavcev, tudi v prometnem sektorju.
- (21) Evropski program znanj in spretnosti podpira pridobivanje znanj in spretnosti za zeleni in digitalni prehod. Eden od njegovih vodilnih ukrepov je pakt za znanja in spretnosti ⁽³⁰⁾, katerega cilj je okrepiti skupno ukrepanje na področju razvoja znanj in spretnosti s partnerstvi.
- (22) Glede na globalne vrednostne verige, čezmejno naravo številnih prevoznih dejavnosti, nove poslovne modele in oblike dela je ključno, da se vsi delavci spodbujajo k sodelovanju v ukrepih usposabljanja, da bi sledili spreminjajočim se zahtevam po znanjih in spretnostih v prometnem sektorju. Da bi bila digitalizacija vključujoča, bi moralo biti usposabljanje o digitalnih zadevah dostopno vsem skupinam z večjimi tveganji izključenosti, zlasti invalidom.
- (23) Kratka obdobja usposabljanja so lahko rešitev za spodbujanje delovne sile k sodelovanju v ukrepih usposabljanja in za podporo delodajalcev pri tem. V Priporočilu Sveta z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost ⁽³¹⁾ so države članice pozvane k vzpostavitvi pravnih okvirov, ki bodo olajšali zapis učnih izidov (na primer potrdila ali nagrade) majhnih učnih izkušenj (na primer kratki spletni tečaji).
- (24) Sheme, kot so individualni učni računi ⁽³²⁾ in omogočitveni okvir, vključno s priložnostmi za usmerjanje in potrjevanje rezultatov, lahko spodbujajo učinkovito usposabljanje v prometnem sektorju.
- (25) Pravila Unije o kvalifikacijah in usposabljanju voznikov avtobusov in tovornjakov ⁽³³⁾ določajo, da morajo področja, ki bodo zajeta v rednem usposabljanju, upoštevati tehnološki razvoj. Prihodnja revizija direktive o strojevodjih ⁽³⁴⁾ naj bi bolje uskladila usposabljanje in izdajo spričeval strojevodjem z možnostjo in potrebami digitalizacije železniškega prometa ter olajšala čezmejno delovanje strojevodij.
- (26) Po eni strani se pričakuje, da bosta avtomatizacija in digitalizacija izboljšali delovne pogoje v prometnem sektorju, ponudili višje ravni varnosti in povečali prožnost (na primer delo s krajšim delovnim časom) ter odpravili številne monotone in fizično težavne naloge. S tem bi lahko sektor postal na splošno privlačnejši zlasti za delavke in podpoprečno zastopane skupine delavcev, kot so skupine z večjim tveganjem izključenosti, mladi delavci in invalidni delavci. Po drugi strani pa obstaja tveganje višjih ravni stresa ⁽³⁵⁾ za nekatere delavce zaradi dojemanja stalnega spremljanja in nadzora, tudi z orodji za algoritemsko upravljanje ⁽³⁶⁾ ali umetno inteligenco na splošno.

⁽²⁹⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Akcijski načrt za digitalno izobraževanje 2021–2027 – Novi temelji za izobraževanje in usposabljanje v digitalni dobi (COM(2020) 624 final).

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

⁽³¹⁾ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost (UL C 243, 27.6.2022, str. 10).

⁽³²⁾ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o individualnih učnih računih (UL C 243, 27.6.2022, str. 26).

⁽³³⁾ Direktiva (EU) 2022/2561 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. decembra 2022 o temeljnih kvalifikacijah in rednem usposabljanju voznikov nekaterih cestnih vozil za prevoz blaga ali potnikov (UL L 330, 23.12.2022, str. 46).

⁽³⁴⁾ Direktive 2007/59/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2007 o izdaji spričeval strojevodjem, ki upravljajo lokomotive in vlake na železniškem omrežju Skupnosti (UL L 315, 3.12.2007, str. 51).

⁽³⁵⁾ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation* (Spremljanje in nadzor zaposlenih: Izzivi digitalizacije), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.

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

- (27) Unija si prizadeva za izgradnjo zaupanja vredne umetne inteligence, ki ljudi postavlja na prvo mesto. V ta namen je Komisija predlagala tri medsebojno povezane pravne pobude, ki vključujejo predlog regulativnega okvira (akt o umetni inteligenci) ⁽³⁷⁾, da bi ponudnikom in uporabnikom umetne inteligence zagotovili jasne zahteve in obveznosti v zvezi s posebnimi uporabami umetne inteligence, ki ogrožajo varnost in temeljne pravice oseb, vključno s pravicami delavcev ⁽³⁸⁾. Hkrati je namen predloga regulativnega okvira zmanjšati upravno in finančno breme za podjetja, zlasti MSP, ter spodbujati inovacije. Agencija Evropske unije za varnost v letalstvu je podrobno opredelila svojo vizijo za obravnavanje izzivov in priložnosti umetne inteligence v letalstvu, ki temelji na humanocentričnem pristopu ⁽³⁹⁾.
- (28) Predlogi Komisije za izboljšanje delovnih pogojev oseb, ki delajo prek digitalnih platform dela, vključujejo ukrepe za pravilno določitev njihovega zaposlitvenega statusa ⁽⁴⁰⁾, kar bo relevantno za dostavljavce in voznike za prevoze na poziv. Namen predlagane direktive ⁽⁴¹⁾ je tudi povečati preglednost pri uporabi algoritmov na digitalnih platformah dela, zagotoviti človeško spremljanje njihovega spoštovanja delovnih pogojev in podeliti pravico do izpodbijanja avtomatiziranih odločitev. Te nove pravice bi bilo treba podeliti tako delavcem kot tudi dejansko samozaposlenim osebam. Smernice o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe ⁽⁴²⁾ pojasnjujejo, kdaj se lahko nekatere samozaposlene osebe združijo, da bi se kolektivno pogajale o boljših delovnih pogojih, ne da bi pri tem kršile pravila Unije o konkurenci.
- (29) Pogajanja med organizacijami, ki zastopajo delodajalce in delavce (socialni partnerji) prek socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj, pripomorejo k izboljšanju delovnih pogojev. Glede na razlike v stopnji in kakovosti vključenosti socialnih partnerjev po državah ter neenake zajetosti delavcev s kolektivnimi pogodbami je Komisija predstavila pobudo ⁽⁴³⁾ za nadaljnjo krepitev in spodbujanje socialnega dialoga s konkretnimi ukrepi na nacionalni ravni in ravni Unije. Svet je 12. junija 2023 sprejel priporočilo o krepitvi socialnega dialoga v Evropski uniji ⁽⁴⁴⁾, v katerem je določenih več načinov, kako bi lahko države članice okrepile socialni dialog in kolektivna pogajanja na nacionalni ravni, med drugim z vključevanjem socialnih partnerjev v oblikovanje politik, spodbujanjem koristi socialnega dialoga ter krepitvijo zmogljivosti sindikatov in organizacij delodajalcev.
- (30) V skladu s Konvencijo o predstavnikih delavcev št. 135 Mednarodne organizacije dela, ki jo je do zdaj ratificiralo 24 držav članic, so lahko predstavniki delavcev osebe, ki jih kot take priznava nacionalna zakonodaja ali praksa, ne glede na to, ali so predstavniki sindikatov, in sicer predstavniki, ki jih imenujejo ali izvolijo sindikati ali člani takih sindikatov; ali izvoljeni predstavniki, tj. predstavniki, ki jih svobodno izvolijo delavci podjetja v skladu z določbami nacionalnih zakonov ali drugih predpisov ali kolektivnih pogodb in katerih naloge ne vključujejo dejavnosti, ki so v zadevni državi priznane kot izključna pristojnost sindikatov. Kadar v istem podjetju obstajajo predstavniki sindikatov in izvoljeni predstavniki, se taka zastopanost ne bi smela uporabljati za spodkopavanje položaja zadevnih sindikatov ali njihovih predstavnikov. Spodbujati bi bilo treba sodelovanje med izvoljenimi predstavniki in zadevnimi sindikati ali njihovimi predstavniki.

⁽³⁷⁾ Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (akt o umetni inteligenci) in spremembi nekaterih zakonodajnih aktov Unije (COM(2021) 206 final).

⁽³⁸⁾ Predlog med sisteme velikega tveganja razvršča umetno-inteligenčne sisteme, ki se uporabljajo pri zaposlovanju, upravljanju delavcev in dostopu do samozaposlitve, zlasti za zaposlovanje in izbiro oseb, za sprejemanje odločitev o napredovanju in prenehanju zaposlitve ter za dodeljevanje nalog, spremljanje ali ocenjevanje oseb v pogodbenih delovnih razmerjih, saj lahko ti sistemi občutno vplivajo na prihodnje poklicne možnosti in možnosti preživljanja teh oseb.

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

⁽⁴⁰⁾ Tisti, ki bodo na podlagi pravilne določitve svojega zaposlitvenega statusa priznani kot delavci, bodo deležni boljših delovnih pogojev, vključno z zdravjem in varnostjo, varstvom zaposlitve, zakonsko določenimi ali kolektivnimi minimalnimi plačili in dostopom do priložnosti za usposabljanje, ter bodo imeli dostop do socialne zaščite v skladu z nacionalnimi predpisi.

⁽⁴¹⁾ Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (COM(2021) 762 final).

⁽⁴²⁾ Sporočilo Komisije Smernice o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih (UL C 374, 30.9.2022, str. 2).

⁽⁴³⁾ Predlog za priporočilo Sveta o krepitvi socialnega dialoga v Evropski uniji (COM(2023) 38 final); Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Krepitev socialnega dialoga v Evropski uniji: izkoriščanje njegovega celotnega potenciala za upravljanje pravičnega prehoda (COM(2023) 40 final).

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

- (31) Študija Komisije o socialnih vidikih v sektorju pomorskega prometa ⁽⁴⁵⁾ vključuje priporočila in možne pobude, ki lahko prispevajo k zagotavljanju ustreznih delovnih in življenjskih pogojev pomorščakov, vključno s posodobitvijo pomorskega izobraževanja in usposabljanja, da se upošteva tehnološki razvoj. Študija o kontrolorjih zračnega prometa in tehničnem osebju za področje varnosti zračnega prometa ⁽⁴⁶⁾ vsebuje pregled sedanjih in prihodnjih človeških in socialnih vprašanj ter delovnih pogojev, kot so navedli kontrolorji zračnega prometa in tehnično osebje za področje varnosti zračnega prometa v državah članicah EU.
- (32) Avtomatizacija in digitalizacija bosta vplivali na vse načine prevoza bodisi z avtomatiziranimi plovili ali vozili ali digitaliziranimi procesi. Kombinacija premajhne ozaveščenosti, nerazumevanja novih zahtev in strahu pred kosanjem s spremembami prispeva k skepticizmu in včasih odporu do sprememb v prometnem sektorju. Glede na to bi uvedba in izvajanje načinov za boljše obvladovanje te spremembe koristila prometnemu sektorju. Upravljanje sprememb vključuje metode in načine, na katere podjetje opisuje in izvaja spremembe v svojih notranjih in zunanjih procesih, da bi zagotovilo konstruktiven in koristen prehod na avtomatizacijo in digitalizacijo.
- (33) V skladu z načelom 8 evropskega stebra socialnih pravic, ki določa, da je treba „[d]elavcem oziroma njihovim predstavnikom [...] omogočiti pravočasno obveščanje in posvetovanje o zadevah, ki jih zadevajo, zlasti v primeru prenosa, prestrukturiranja in združitve podjetij ter kolektivnega odpuščanja“, bi bilo treba načrte upravljanja sprememb oblikovati na participativen način in v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev.
- (34) Socialni dialog ima tudi ključno vlogo pri prilagajanju spreminjajočemu se svetu dela. Okvirni sporazum o digitalizaciji ⁽⁴⁷⁾ iz leta 2020, ki so ga sklenili medpanožni evropski socialni partnerji, je primer pripravljenosti socialnih partnerjev, da skupaj oblikujejo prihodnost. Podobno so evropski sektorski socialni partnerji v prometnem sektorju izvedli različne skupne projekte za avtomatizacijo in digitalizacijo, ki so vključevali skupna priporočila za njihove člane.
- (35) Kratkoročno, srednjeročno in dolgoročno so zadostna finančna sredstva bistvena za izvajanje ukrepov za zagotovitev nemotenega prehoda na avtomatizacijo in digitalizacijo delovne sile v prometu. Ključnega pomena je, da se delavci lahko prilagodijo spreminjajočim se potrebam po znanjih in spretnostih. Vendar delodajalci usposabljanje pogosto dojemajo kot drago, kar jih lahko ovira pri zagotavljanju priložnosti za usposabljanje in vseživljenjsko učenje. Brez zadostnih namenskih sredstev za podporo usposabljanju in vseživljenjskemu učenju delavcev njihova znanja in spretnosti morda ne bodo več skladna z zahtevami za njihovo delovno mesto, kar bo še povečalo pomanjkanje delovne sile.
- (36) Na nacionalni ravni in ravni Unije obstajajo različne možnosti financiranja za izpopolnjevanje in preusposabljanje v podporo prehodu na avtomatizacijo in digitalizacijo. Vendar tisti, ki bi lahko imeli koristi od teh instrumentov, pogosto niso seznanjeni z njihovim obstojem ali ne vedo, kako do njih dostopati. Zato bi bilo treba še naprej spodbujati informacije o ustreznih skladih.
- (37) Evropski in nacionalni deležniki na področju prometa – vključno z delodajalci, delavci, ponudniki izobraževanja in usposabljanja, sektorskimi združenji in socialnimi partnerji, ob spoštovanju njihove avtonomije – organizacije civilne družbe, ki zastopajo vse skupine delavcev, zlasti skupine, pri katerih obstaja večje tveganje izključenosti s trga dela, ter oblikovalci politik in javni organi na nacionalni in regionalni ravni naj preučijo in spodbujajo naslednja sredstva za obravnavanje vpliva avtomatizacije in digitalizacije na delovno silo v prometu, da bi obravnavali izzive in izkoristili priložnosti, povezane z ozaveščanjem, izpopolnjevanjem in preusposabljanjem, izboljšanjem delovnih pogojev, obvladovanjem sprememb in financiranjem –

⁽⁴⁵⁾ Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (Študija o socialnih vidikih v sektorju pomorskega prometa: končno poročilo), Urad za publikacije, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁽⁴⁶⁾ Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, 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* (Študija o socialnih vprašanjih in delovnih pogojih kontrolorjev zračnega prometa in tehničnega osebja za področje varnosti zračnega prometa: končno poročilo), Urad za publikacije, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

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

SPREJELA NASLEDNJE PRIPOROČILO:

1. Ozaveščanje

1. **Delodajalci** v prometnem sektorju bi se morali zavedati učinka avtomatizacije in digitalizacije, da bi se – in njihova delovna sila – pripravili na prihodnost, ki bo pošteno in pravično vključevala avtomatizacijo in digitalizacijo.

To vključuje redno spremljanje najnovejšega razvoja na področju avtomatizacije in digitalizacije, vključno z njunim učinkom na delovanje in človeški kapital v prometu. Ker je prvi element ozaveščenosti preglednost, bi lahko posamezna podjetja razmislila o sprejetju jasne strategije, v kateri bi bil podrobno opisan učinek avtomatizacije in digitalizacije na njihovo delovno silo.

Kadar imajo podjetja omejena sredstva ali zmogljivosti za tekoče sledenje ustreznemu razvoju na področju prometa, bi morala podjetja poiskati ustrezno podporo svojih organizacij delodajalcev ali sektorskih združenj na regionalni ali nacionalni ravni ali ravni Unije.

2. **Organizacije delodajalcev** bi morale imeti dejavno vlogo pri zagotavljanju ustreznih informacij o socialnem učinku avtomatizacije in digitalizacije svojim članom.

Nameniti bi morale posebno pozornost ozaveščanju malih in srednjih podjetij v prometnem sektorju, ki imajo pogosto omejene vire ali zmogljivost, da bi tekoče sledili relevantnemu razvoju na področju avtomatizacije in digitalizacije. Organizacije delodajalcev bi lahko za zagotavljanje prilagojene podpore svojim članom na primer izvedle oceno potreb med svojimi člani ali vključile socialni učinek pričakovanih sprememb v prometu na seznam standardnih točk dnevnega reda svojih zadevnih sestankov.

3. **Delavci** v prometnem sektorju bi se morali zavedati pričakovanega učinka avtomatizacije in digitalizacije na svoje delo, da bi se pripravili na svojo prihodnjo poklicno pot in ostali zaposljivi.

To lahko na primer vključuje zaprošanje predstavnikov delavcev ali vodstva za ustrezne informacije ali sodelovanje na namenskih usposabljanjih.

4. **Predstavniki delavcev** bi morali imeti dejavno vlogo pri ozaveščanju delovne sile v prometu o učinku avtomatizacije in digitalizacije na njihovo delo.

Relevantne informacije bi bilo treba zagotoviti na ustreznih ravneh, na primer predstavniki delavcev v podjetju bi morali obveščati delavce podjetja; sektorski ali nacionalni sindikati bi morali obveščati svoje člane; organizacije delavcev na evropski ravni pa bi morale obveščati svoje člane na nacionalni ravni.

Da bi zagotovili prilagojeno podporo delovni sili in vključili vse delavce, vključno z nekaterimi podpopovprečno zastopanimi skupinami, kot so invalidni delavci in delavci z migrantskim poreklom, v dialog o pričakovanem učinku avtomatizacije in digitalizacije na njihovo delo, bi lahko predstavniki delavcev na primer pripravili informativne pakete, ustvarili razdelek spletišča ali organizirali namenske izobraževalne dogodke. V poštev bi lahko prišlo tudi ciljno usmerjeno komuniciranje s posebnimi skupinami delavcev, na primer delavci z morebitnimi težavami pri prilagajanju novim tehnologijam.

5. **Socialni partnerji** v prometnem sektorju naj skupaj prispevajo k ozaveščanju delodajalcev in delavcev ter njihovih predstavnikov s partnerskim pristopom.

Dialog med socialnimi partnerji, na primer v okviru postopka kolektivnih pogajanj na ravni podjetja, na nacionalni ali sektorski ravni, lahko spodbudi skupno razumevanje zadevnih vprašanj, vključno z opredelitvami ustreznih izrazov, in tako prispeva k ozaveščanju o pričakovanem učinku avtomatizacije in digitalizacije na delovno silo.

Če tega še niso storili, naj socialni partnerji, ki sodelujejo v odborih za panožni socialni dialog na področju prometa na evropski ravni, skupaj obravnavajo socialni učinek avtomatizacije in digitalizacije.

Sektorski socialni partnerji na evropski ravni so pozvani, naj ustrezna priporočila, kot so skupna priporočila o digitalni preobrazbi in socialnem dialogu v urbanem javnem prevozu v Evropi ⁽⁴⁸⁾, rezultate projekta o zaposljivosti v železniškem sektorju v luči digitalizacije in avtomatizacije, ki ga sofinancira Unija ⁽⁴⁹⁾, in priporočila iz projekta WESS, ki ga sofinancira Unija (Prispevanje k privlačnemu, pametnemu in trajnostnemu delovnemu okolju v sektorju ladijskega prometa) ⁽⁵⁰⁾, obsežno razširjajo med svojimi člani in sogovorniki v drugih segmentih prometnega sektorja.

6. **Oblikovalci politik** na nacionalni in regionalni ravni bi morali uporabiti svoj obstoječi dialog z deležniki na področju prometa, da bi povečali ozaveščenost o socialnem učinku avtomatizacije in digitalizacije. Uporabiti bi bilo treba obstoječe platforme deležnikov za zagotavljanje ustreznih informacij o socialnem učinku prehoda, ki jih lahko deležniki nato posredujejo svojim članom.

Oblikovalci politik bi lahko na primer socialni učinek pričakovanih sprememb v prometu in možne načine za njihovo obravnavo vključili na seznam standardnih točk dnevnega reda svojih ustreznih sestankov z deležniki na področju prometa ter povabili ustrezne strokovnjake. Če je primerno, bi lahko oblikovalci politik organizirali posebna informativna srečanja za socialne partnerje v prometnem sektorju.

7. **Sektorska združenja** (kot so poslovna združenja in gospodarske zbornice) in **organizacije civilne družbe**, ki zastopajo vse skupine delavcev, zlasti skupine, pri katerih obstaja večje tveganje izključenosti s trga dela (kot so invalidni delavci in delavci z migrantskim poreklom), bi morali imeti dejavno vlogo pri ozaveščanju o socialnem učinku in priložnostih avtomatizacije in digitalizacije, vključno z vlaganjem v kampanje ozaveščanja in povečanjem preglednosti glede stroškov nepredvidevanja in neobvladovanja sprememb.

2. Izpopolnjevanje in preusposabljanje

8. **Delodajalci, delavci in javni organi** na različnih ravneh bi morali medsebojno sodelovati, tudi s socialnimi partnerji, da bi ocenili in opredelili vrzeli v znanjih in spretnostih ter prihodnje potrebe po njih, povezane z avtomatizacijo in digitalizacijo v prometnem sektorju kot celoti ali v določenem podjetju, pri načinu prevoza ali v poklicu.

Pri tem bi morali izkoristiti obstoječa orodja in krepiti obveščenost o njih na nacionalni in evropski ravni, kot so:

- orodja za zbiranje podatkov o znanjih in spretnostih ⁽⁵¹⁾ Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), ki zagotavljajo dokaze o sedanjih in prihodnjih znanjih in spretnostih ter trendih na trgu dela. Ta vključujejo orodje za analizo spretnosti za spletno objavljena prosta delovna mesta v Evropi Skills-OVATE, ki z uporabo tehnologije, ki temelji na velepodatkih v spletnih oglasih za delovna mesta, nudi podrobne informacije o delovnih mestih ter znanjih in spretnostih, po katerih povprašujejo delodajalci.
- Orodje za ocenjevanje digitalnih znanj in spretnosti ⁽⁵²⁾ je orodje za samoocenjevanje, ki posameznikom omogoča, da preizkusijo svoja digitalna znanja in spretnosti ter dostopajo do priložnosti za usposabljanje, ki ustrezajo njihovim potrebam.

⁽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⁾ Razdelek o „prometu in skladiščenju“ (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) vključuje dejavnosti, povezane s prevozom potnikov ali tovora po železnici, cevovodih, cestah, vodi ali zraku, in s tem povezane dejavnosti, kot so terminali in parkirišča, ravnanje s tovorom, skladiščenje itd. Zajema tudi najem prevozne opreme z voznikom ali operaterjem ter poštne in kurirske dejavnosti.

⁽⁵²⁾ Na podlagi okvira digitalnih kompetenc ta brezplačen preizkus (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) zajema informacijsko in podatkovno pismenost, komunikacijo in sodelovanje, ustvarjanje digitalnih vsebin, varnost in reševanje težav.

- Vodniki Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) „Razumeti tehnološke spremembe in potrebe po znanjih in spretnostih“, s katerimi se je želelo analitike in oblikovalce politik obveščati o razpoložljivih metodah za napovedovanje znanj in spretnosti, uporabljenih za krmarjenje skozi negotovost spreminjajočih se tehnologij in povpraševanja po znanjih in spretnostih. Prvi praktični vodnik ⁽⁵³⁾ na primer vsebuje koristne informacije o raziskavah o znanjih in spretnostih delodajalcev in zaposlenih.

9. **Deležniki na področju prometa**, vključno s socialnimi partnerji, naj oblikujejo strateške pristope in sodelujejo pri razvoju rešitev za konkretna znanja in spretnosti v prometnem sektorju kot celoti ali pri določenem načinu prevoza, s posebnim poudarkom na digitalnih znanjih in spretnostih.

Načini prevoza, ki še niso vključeni v taka partnerstva, so pozvani, da se zgledujejo po tekočih načrtih za sektorsko sodelovanje na področju spretnosti v pomorskem ladijskem prometu (SKILLSEA) ⁽⁵⁴⁾ ter železniški dobavni in prometni industriji (STAFFER) ⁽⁵⁵⁾, pa tudi po Zvezi za znanja in spretnosti v avtomobilski industriji ⁽⁵⁶⁾, da bi se pripravili na tekoče in prihodnje spremembe.

Poleg tega bi morali deležniki na področju prometa prispevati k izvajanju pakta za znanja in spretnosti, na primer z vzpostavitvijo enega ali več obsežnih partnerstev za znanja in spretnosti v ekosistemi, povezanih s prometom, opredeljenih v industrijski strategiji EU ⁽⁵⁷⁾. Člani pakta imajo dostop do znanja o potrebah po izpopolnjevanju in preusposabljanju, nasvetov o ustreznih instrumentih financiranja za spodbujanje znanj in spretnosti odraslih v svojih regijah in državah ter priložnosti za partnerstva.

V skladu z evropskim pristopom k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost, kakor je določen v Priporočilu Sveta z dne 16. junija 2022 ⁽⁵⁸⁾, bi lahko preučili tudi uporabo mikrodokazil kot ciljno usmerjenega načina za izpopolnjevanje in preusposabljanje delavcev.

10. Na podlagi ocen potreb po znanjih in spretnostih so **deležniki na področju prometa** – vključno s socialnimi partnerji – ter ustrezni **ponudniki izobraževanja in usposabljanja** pozvani, naj oblikujejo in organizirajo ustrezne programe začetnega in nadaljevalnega usposabljanja, vključno z mikrodokazili in gradivom.

Programi usposabljanja bi morali biti zasnovani z vidika vseživljenjskega učenja, kar bi prispevalo tudi k ohranjanju in izboljšanju zaposljivosti delovne sile v prometu, tudi glede na pričakovane spremembe profilov delovnih mest ali nalog v prometnem sektorju na trgu dela, ki se spreminja. Ustrezna prizadevanja na evropski ravni na primer vključujejo pregled stanja sedanjih osvežitvenih razredov na celinskih plovnihih poteh na splošno in natančneje za avtomatizirano delovanje plovil ⁽⁵⁹⁾ ter primerjavo sistemov poklicnega usposabljanja za obravnavo sprememb v pristaniškem delu ⁽⁶⁰⁾. Programe usposabljanja bi bilo treba zasnovati tudi ob ustreznem upoštevanju vključevanja in dostopnosti, tudi ob upoštevanju vse večjega števila starejših ali invalidnih delavcev.

11. **Delodajalci** v prometnem sektorju bi morali spodbujati izpopolnjevanje in preusposabljanje v svojem podjetju, omogočiti dostop do ustreznih ukrepov usposabljanja (kot so mikrodokazila) svojim delavcem in jih motivirati za sodelovanje v ukrepih usposabljanja, ki obravnavajo njihove posebne potrebe po znanjih in spretnostih.

⁽⁵³⁾ Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting* (Razumeti tehnološke spremembe in potrebe po znanjih in spretnostih: raziskave o znanjih in spretnostih ter njihovo napovedovanje), Urad za publikacije, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Drugi praktični vodnik (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) se osredotoča na avtomatizirane metode zbiranja podatkov o znanjih in spretnostih: velepodatke in analize, ki uporabljajo umetno inteligenco, medtem ko se tretji praktični vodnik osredotoča na tehnologijo in metode predvidevanja znanj in spretnosti (<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⁾ Ekosistem mobilnosti, prometa in avtomobilske industrije zajema proizvodnjo ladij, motornih vozil in vlakov ter njihove opreme, popravila in vzdrževanje ter prevoz. Turistični ekosistem zajema ponudnike nastanitve, organizatorje potovanj, gostinstvo in prevoz.

⁽⁵⁸⁾ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost (UL C 243, 27.6.2022, str. 10).

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

⁽⁶⁰⁾ Projekt, ki ga sofinancira Unija, „Pristanišča ter znanja in spretnosti: Primerjava sistemov poklicnega usposabljanja za obravnavanje sprememb dela v pristaniščih“, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

Dostop do usposabljanja bi moral biti zagotovljen v skladu z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami ter za vse skupine delavcev. Razmislilo bi se lahko tudi o dodatnih praksah izpopolnjevanja in preusposabljanja, kot je povezovanje mlajših in starejših delavcev v prometnem podjetju, da bi olajšali vzajemni prenos strokovnega znanja in spretnosti.

12. **Delavci** v prometnem sektorju bi morali biti odprti za sodelovanje pri ocenjevanju znanj in spretnosti ter nato pri ukrepih usposabljanja, ki obravnavajo njihove posebne potrebe po znanjih in spretnostih. Glede na svojo poklicno pot in pričakovane spremembe profilov delovnih mest ali nalog v prometnem sektorju bi se morali presojati z vidika vseživljenjskega učenja, da bodo ohranili in povečali svojo zaposljivost.
13. **Oblikovalci politik in javni organi** na nacionalni ravni bi morali podpirati izvajanje ustreznih pobud Unije za izpopolnjevanje in preusposabljanje delovne sile v skladu z ukrepi v okviru evropskega programa znanj in spretnosti ter spodbujati ustrezne mreže, kot sta pakt za znanja in spretnosti ter koalicija za digitalno pismenost in delovna mesta ⁽⁶¹⁾, pa tudi informacije o ustreznih možnostih financiranja Unije.

3. Izboljšanje delovnih pogojev

14. **Socialni partnerji** v prometnem sektorju so pozvani, naj prispevajo k izboljšanju delovnih pogojev v okviru prehoda na avtomatizacijo in digitalizacijo.

Če tega še niso storile, so pozvane, da v svoje kolektivne pogodbe na ravni podjetja, nacionalni ali panožni ravni vključijo posebne določbe o avtomatizaciji in digitalizaciji. Socialni partnerji na nacionalni in evropski ravni so pozvani, da po zgledu obstoječih kolektivnih pogodb na področju prometa ⁽⁶²⁾ skupaj opredelijo primere dobre prakse takih namenskih določb za vsak način prevoza in jih delijo s svojimi člani.

15. Glede na pomembno vlogo socialnega dialoga pri oblikovanju gospodarskih prehodov in spodbujanju inovacij na delovnem mestu ter ob upoštevanju razlik v pokritosti s kolektivnimi pogajanjmi med sektorji in državami ⁽⁶³⁾ bi morali **oblikovalci politik** na nacionalni in regionalni ravni spodbujati in ustvarjati pogoje za izboljšanje delovanja in učinkovitosti kolektivnih pogajanj ter socialnega dialoga.

4. Obvladovanje sprememb

16. **Delodajalci** v prometnem sektorju bi morali uvesti in izvajati načrte obvladovanja sprememb na ravni podjetij, da bi proaktivno in participativno upravljali prehod na avtomatizacijo in digitalizacijo ter spodbudili in poudarjali pozitiven odnos delovne sile do sprememb. Načrte za obvladovanje sprememb bi bilo treba pripraviti v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev. Načrti bi morali vključevati določbe o vrednotenju, spremljanju in reviziji njihovih metod in načinov obvladovanja sprememb.

V zvezi s tem bi morali delodajalci upoštevati načela in dobre prakse iz okvira kakovosti EU za predvidevanje sprememb in prestrukturiranje ⁽⁶⁴⁾.

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

⁽⁶²⁾ Glej na primer pregled panožnih kolektivnih pogodb o socialnih posledicah avtomatizacije in/ali digitalizacije, opredeljenih v: Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* (Študija o socialni razsežnosti prehoda na avtomatizacijo in digitalizacijo v prometu s poudarkom na delovni sili: končno poročilo), Urad za publikacije, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Primeri dobre prakse iz drugih sektorjev so na voljo v: Evropski parlament, Generalni direktorat za notranjo politiko Unije, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement* (Sindikalna organiziranost in dvojni prehod: dobre prakse pri kolektivnem ukrepanju in udeležbi delavcev), Evropski parlament, 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* (Kolektivne pogodbe in pokritost s pogajanjem v EU: Pregled vrst, predpisov in prvih ugotovitev iz evropske raziskave podjetij za leto 2019), Eurofoundov delovni dokument, Dublin, 2020.

⁽⁶⁴⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Okvir kakovosti EU za predvidevanje sprememb in prestrukturiranje“ (COM(2013) 882 final).

17. **Organizacije delodajalcev** bi morale imeti dejavno vlogo pri spodbujanju in podpiranju potrebe in prednosti obvladovanja sprememb v odnosu s svojimi člani. Nameniti bi morale posebno pozornost potrebam malih in srednjih podjetij v prometnem sektorju, ki imajo pogosto omejene vire ali zmogljivost za določitev lastnih načrtov upravljanja.

Za zagotavljanje prilagojene podpore svojim članom bi si morale organizacije delodajalcev izmenjati dobre prakse za uvajanje in izvajanje načrtov obvladovanja sprememb.

18. **Predstavniki delavcev** bi morali imeti dejavno vlogo pri pripravi načrtov za obvladovanje sprememb na ravni podjetij, da bi se odzvali na posebne potrebe delovne sile in zagotovili, da so vključene vse skupine delavcev. To je zlasti pomembno za spodbujanje digitalne vključenosti starajoče se delovne sile v prometnem sektorju.
19. **Oblikovalci politik in javni organi** bi morali pomagati pri obvladovanju sprememb ter podpirati, razširjati in spodbujati široko uporabo okvira kakovosti EU za predvidevanje sprememb in prestrukturiranje.

5. Financiranje

20. **Deležniki na področju prometa**, vključno s socialnimi partnerji, so pozvani, da uporabljajo lokalne, regionalne in nacionalne programe ali sklade ter programe ali sklade Unije za obvladovanje socialnega učinka avtomatizacije in digitalizacije, ob ustreznem upoštevanju zagotavljanja vključenosti in dostopnosti za vse delavce, zlasti delavce z večjimi tveganji izključenosti.

Primeri nacionalnih programov ali skladov ⁽⁶⁵⁾ so skladi za usposabljanje, panožni skladi, individualni učni računi in kuponi. Na ravni Unije obstajajo različni instrumenti financiranja za izpopolnjevanje in preusposabljanje, ki so dostopni prek finančnih posrednikov, nacionalnih organov ali Komisije. Pregled ustreznih programov ali skladov, postopka prijave, obsega znanj in spretnosti ter celotnega proračuna za obdobje 2021–2027 je na voljo na spletišču Komisije ⁽⁶⁶⁾. Vozlišče znanja ⁽⁶⁷⁾ evropskega pakta za znanja in spretnosti vključuje spletno podatkovno zbirko in iskalno orodje za možnosti financiranja na ravni Unije ter na nacionalni in regionalni ravni, specifične za izpopolnjevanje in preusposabljanje. Ustrezne možnosti financiranja Unije za izpopolnjevanje in preusposabljanje za podporo digitalnim kompetencam posameznikov in organizacij so na voljo na platformi za digitalne spretnosti in delovna mesta ⁽⁶⁸⁾. Na nacionalni ravni bi bilo treba objaviti tudi informacije o ustreznih programih/skladih.

21. **Organizacije delodajalcev in predstavniki delavcev** bi morali prispevati k ozaveščanju svojih članov o teh programih ali skladih in načinih njihove uporabe. Enako velja za panožna združenja na regionalni, nacionalni ali evropski ravni. Nameniti bi morale posebno pozornost ozaveščanju malih in srednjih podjetij v prometnem sektorju, ki imajo pogosto omejene vire ali zmožnost izvesti za ustrezne programe ali sklade na nacionalni ravni ali ravni Unije. Poleg tega bi morale organizacije delodajalcev in predstavniki delavcev v fazi zasnove teh programov ali skladov izraziti svoje posebne potrebe.
22. **Oblikovalci politik in javni organi** na nacionalni ravni bi morali spodbujati in olajšati dostop do informacij o ustreznih instrumentih financiranja. Pri določanju prednostnih nalog za te programe ali sklade bi se morali o njihovih posebnih potrebah posvetovati s socialnimi partnerji, tudi iz prometnega sektorja.

⁽⁶⁵⁾ Glej na primer pregled nacionalnih in sektorskih programov financiranja, opredeljenih v: Evropska komisija, Generalni direktorat za mobilnost in promet, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (Študija o socialnih vidikih v sektorju pomorskega prometa: končno poročilo), Urad za publikacije, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

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

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

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

V Bruslju, 29.11.2023

Za Komisijo
Adina VĂLEAN
članica Komisije