



KOMMISSIONENS REKOMMENDATION (EU) 2024/236

av den 29 november 2023

om sätt att hantera automatiseringens och digitaliseringens konsekvenser för arbetstagarna i transportsektorn

EUROPEISKA KOMMISSIONEN UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292, och

av följande skäl:

- (1) I strategin för hållbar och smart mobilitet ⁽¹⁾ fastställs en färdplan för att sätta EU-transporterna på rätt spår mot en hållbar och smart framtid. En av milstolparna ⁽²⁾ på vägen mot hållbar, smart och motståndskraftig mobilitet är införandet av automatiserad mobilitet i stor skala senast 2030. I strategin erkänns att förändringar inom transportsektorn, särskilt de som rör automatisering och digitalisering, skapar många nya utmaningar och möjligheter för arbetstagarna i transportsektorn. Kommissionen anser därför att det är lämpligt att utfärda denna rekommendation (åtgärd 69 i strategins handlingsplan).
- (2) I EU-27 är omkring tio miljoner ⁽³⁾ personer anställda inom transport och magasineringstjänster (inklusive post- och kurirverksamhet), vilket motsvarar 5,2 % av den totala arbetskraften ⁽⁴⁾. Cirka 53 % av dem arbetar inom landtransport (vägar, järnvägar och rörledningar), 3 % inom sjötransport (hav och inre vattenvägar), 4 % inom lufttransport, 26 % inom magasinering, stöd- och transporttjänster (t.ex. godshantering, varulagring och magasinering) och resterande 14 % inom post- och kurirverksamhet. Kvinnor är underrepresenterade bland de som arbetar EU:s transportsektor (22 %). En åldersanalys av arbetskraften i EU:s transportsektor 2021 ⁽⁵⁾ visar att andelen arbetstagare i åldern 30–49 år var ungefär densamma som i ekonomin i stort, men att andelen äldre arbetstagare var större inom transportsektorn (36,9 % är mellan 50 och 64 år), och andelen yngre arbetstagare mindre (12,1 % är mellan 15 och 29 år).
- (3) Med omkring 555 miljarder euro i bruttoföreläggingsvärde i löpande priser stod transport- och magasineringssektorn (inklusive post- och kurirverksamhet) för omkring 5 % av det totala bruttoföreläggingsvärdet i EU-27 2020 ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Strategi för hållbar och smart mobilitet – att sätta EU-transporterna på rätt spår för framtiden* (COM(2020) 789 final).

⁽²⁾ Dessa milstolpar är avsedda att visa det europeiska transportsystemets väg mot unionens mål om en hållbar, smart och motståndskraftig mobilitet, för att på så sätt visa vilken ambitionsnivå som krävs för unionens framtida politik.

⁽³⁾ Statistiken över antalet anställda i transportsektorn, total arbetskraft och andel per transportslag, bygger på Eurostats arbetskraftsundersökning (avseende personer mellan 15 och 64 år) – Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för transport och rörlighet, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁽⁴⁾ 4,6 % av den anställda arbetskraften totalt om post- och kurirverksamhet inte räknas med.

⁽⁵⁾ Europeiska kommissionen, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., m.fl., *Key Figures on European transport: 2022 edition* (inte översatt till svenska), Jere, N. (redaktör), Corselli-Nordblad, L. (redaktör), Ford-Alexandraki, E. (redaktör), Xenellis, G. (redaktör), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

⁽⁶⁾ Transportsektorns andel uppgår till 4,6 % av det totala bruttoföreläggingsvärdet om post- och kurirverksamhet inte räknas med. Uppskattningar baserade på Eurostats nationalräkenskaper (2018 års uppgifter) – Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för rörlighet och transport, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

- (4) Den europeiska pelaren för sociala rättigheter omfattar 20 viktiga principer och rättigheter som utgör grunden för rättvisa och välfungerande arbetsmarknader och system för socialt skydd. Pelaren utgör en europeisk regelbok för att se till att den gröna och digitala omställningen blir socialt rättvis, både för de som använder transporterna ⁽⁷⁾ och för de som arbetar i transportsektorn. Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet ⁽⁸⁾ innehåller omfattande vägledning till medlemsstaterna om de åtgärds paket som krävs för en grön omställning där ingen ska lämnas utanför. Unionens digitala strategi ⁽⁹⁾ ska göra den digitala omställningen realistisk för både enskilda och företag och samtidigt bidra till målet om ett klimatneutralt Europa senast 2050. I policyprogrammet för det digitala decenniet 2030 ⁽¹⁰⁾ fastställs digitala mål, exempelvis om en befolkning med digitala färdigheter och en högkvalificerad digital yrkeskår samt en digital omställning av företag.
- (5) I studien *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force* (inte översatt till svenska) ⁽¹¹⁾ görs bedömningar av medvetenheten, beredskapen och behovet av vägledning hos berörda parter inom transportsektorn. Resultaten visar att det inom sektorn i allmänhet inte finns någon större medvetenhet om automatiseringens och digitaliseringens konsekvenser för arbetstagarna i transportsektorn. Berörda parter inom transportsektorn är, i genomsnitt, måttligt förberedda för denna omställning. Fackföreningar och nationella offentliga organ verkar vänta sig eller hantera förändringar i större utsträckning än arbetsgivare. De berörda parterna i undersökningen uppger att om det behövs vägledning och ytterligare åtgärder bör de främst inriktas på kunskapsutbyte samt utbildning av arbetskraften. Många arbetsgivare i transportsektorn – i synnerhet bland små och medelstora företag ⁽¹²⁾ – känner inte till de åtgärder eller strategier som syftar till att underlätta omställningen för arbetskraften. Det framstår därmed som att den sociala dimensionen av automatisering och digitalisering inte har högsta prioritet för dem.
- (6) Slutsatserna av studien placerades i en metodologisk ram inspirerad av de resultat som expertgruppen på hög nivå för konsekvenserna av den digitala omvandlingen på EU:s arbetsmarknader kommit fram till ⁽¹³⁾. Denna ram ger en översikt över de nödvändiga förutsättningarna för en smidig omställning (nämligen medvetenhet om den sociala dimensionen, fastställande av de färdigheter som kommer att krävas i framtiden, konstruktiv dialog mellan arbetsmarknadernas parter, möjliggörande lagstiftningsmiljö, positiv inställning till förändring) samt över möjliggörande faktorer som kan underlätta omställningen.
- (7) Det föreslagna innehållet i denna rekommendation har diskuterats med kommissionens expertgrupp om övergripande sociala frågor inom transportsektorn ⁽¹⁴⁾ och, vid en konferens för berörda parter i mars 2023 ⁽¹⁵⁾, med alla relevanta berörda parter inom transportsektorn, däribland offentliga myndigheter, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, utbildningsanordnare, företag och yrkesverksamma inom transportsektorn. Samråd hölls även med de branschvisa kommittéer för dialog mellan arbetsmarknadens parter som inrättats för transportsektorns olika segment ⁽¹⁶⁾.

⁽⁷⁾ De utmaningar och möjligheter som moderniseringen av transportsystemet innebär för olika grupper av transportanvändare – däribland medborgare med dålig IT-kunskap eller begränsad tillgång till internet – har kartlagts i studien *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers* (inte översatt till svenska), som också innehåller en genomgång av möjliga lösningar som skulle säkerställer att användarna sätts i centrum för det framtida transportsystemet: Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för transport och rörlighet, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

⁽⁸⁾ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet 2022/C 243/04 (EUT C 243, 27.6.2022, s. 35).

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

⁽¹⁰⁾ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2022/2481 om inrättande av policyprogrammet för det digitala decenniet 2030 av den 14 december 2022 (EUT L 323, 19.12.2022, s. 4).

⁽¹¹⁾ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för transport och rörlighet, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

⁽¹²⁾ Begreppet små och medelstora företag definieras i kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36).

⁽¹³⁾ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för kommunikationsnät, innehåll och teknik, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets* (inte översatt till svenska), publikationsbyrån, 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⁾ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för rörlighet och transport, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

⁽¹⁶⁾ I linje med kommissionens beslut 98/500/EG av den 20 maj 1998 om inrättande av branschvisa dialogkommittéer för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå (EGT L 225, 12.8.1998, s. 27).

- (8) Automatisering och digitalisering är inga nya företeelser. De är sammanlänkade, men har inte nödvändigtvis samma konsekvenser för arbetstagarna. Automatisering är en aspekt av digitalisering i bredare bemärkelse och definieras som en process där en människas arbetsinsats, helt eller delvis, ersätts med en maskins eller programvaras arbetsinsats ⁽¹⁷⁾. Det bredare digitaliseringsbegreppet definieras som "integrering av digital teknik och digitaliserade data i alla aspekter av livet" ⁽¹⁸⁾. Digitalisering innebär alltså snarare att digitala verktyg börjar användas på arbetsplatsen än att den mänskliga arbetsinsatsen helt eller delvis ersätts.
- (9) Arbetsmarknadsutvecklingen kommer inte uteslutande att påverkas av tekniken, dess kostnader och acceptansen av den, utan även av andra faktorer, såsom globalisering, demografiska förändringar, den gröna omställningen, ekonomiska och andra sociala trender samt regelverket. Dessutom kommer automatiseringen att gå olika fort i olika länder och regioner och för olika transportslag, yrkestyper samt färdigheter och kompetenser.
- (10) Enligt en färsk rapport om framtiden för arbetet inom transportsektorn ⁽¹⁹⁾ finns det stora skillnader mellan de mer industrialiserade länderna när det gäller risken för automatisering av arbetstillfällen. Automatiseringsrisken är hög för mellan 5,7 och 50 procent av de lågkvalificerade arbetena (t.ex. hamnarbetare eller bagagehanterare). Motsvarande risk när det gäller medelkvalificerade arbeten (t.ex. matros/motorman eller förare av tung lastbil) är mellan 7 och 23 procent. Den uppskattade risken för förlust av arbetstillfällen till följd av automatisering är minst inom högkvalificerade arbeten (t.ex. fartygsbefäl, piloter och högskoleutbildade), endast upp till 2 procent.
- (11) Det europeiska forskningsprojektet SKILLFUL ⁽²⁰⁾ har identifierat de yrken och befattningar som förväntas påverkas mest av de förändringar och den utveckling som det europeiska transportsystemet genomgår och kommer att genomgå. Bland de yrken inom transportsektorn som sannolikt kommer att förändras finns förare, manuella operatörer, biljettförsäljare och biljettkontrollanter, personal vid logistikcentrum, säkerhetspersonal samt boknings- och resebyråpersonal. Bland de yrken som förväntas bli mer relevanta kan nämnas logistikchef, logistikoperatör vid terminal och leveranshandläggare, experter på artificiell intelligens, digital omvandling, stordata, säkerhets- och cybersäkerhetsexperter, personal inom juridiska tjänster och specialister på integritetsskydd samt operatörer för automatiserade fordon och drönare.
- (12) Olika berörda parter kan uppfatta målet med automatisering och digitalisering samt konsekvenserna för arbetstagarna på olika sätt. Att främja en gemensam förståelse av de möjliga fördelarna och utmaningarna med denna utveckling och de frågor som står på spel stärker samarbetet och lagandan hos olika grupper av berörda parter.
- (13) Transportrelaterade europeiska partnerskap inom ramen för Horisont Europa-programmet, såsom partnerskapen för uppkopplad, samverkande och automatiserad mobilitet (CCAM) ⁽²¹⁾, vägtransport med nollutsläpp (2Zero) ⁽²²⁾ och vattenvägrtransport med nollutsläpp (ZEW) ⁽²³⁾, kan underlätta samtalet om omställningens sociala konsekvenser, eftersom de sammanför breda och omfattande offentlig-privata nätverk av berörda parter.

⁽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* (inte översatt till svenska) (2019). Rapportnr. 58. https://commons.wmu.se/lib_reports/58.

⁽²⁰⁾ Färdighets- och kompetensutveckling för framtida yrkesverksamma på alla nivåer i transportsektorn (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Produkt D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term* (inte översatt till svenska).

⁽²¹⁾ <https://www.ccam.eu/> – Dessutom kommer Horisont Europa-projektet "CCAM effects on jobs and education, plans for skills that match the CCAM development, and prerequisites for employment growth" (HORIZON-CL5-2023-D6-01-05) att bidra till en förbättrad förståelse av sysselsättningseffekterna på kort, medellång och lång sikt.

⁽²²⁾ <https://www.2zeroemission.eu/>.

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

- (14) Kompetenshöjning och omskolning är avgörande för förvaltningen av den gröna och digitala omställningen. En arbetskraft med rätt kompetens bidrar till hållbar tillväxt, leder till mer innovation och förbättrar företagets konkurrenskraft. I princip 1 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter fastställs att var och en har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att bibehålla och tillägna sig färdigheter som tillåter att individen deltar fullt ut i samhället och framgångsrikt klarar övergångar på arbetsmarknaden. Europaåret för kompetens ⁽²⁴⁾ syftar till att hjälpa människor att förvärva rätt kompetens för arbeten av hög kvalitet och hjälpa företag, särskilt små och medelstora företag, att ta itu med kompetensbristen i unionen.
- (15) Transportsektorn har identifierats som en av de sektorer där genomförandet av den europeiska gröna given (liksom relevanta nationella strategier) kommer att kräva ny kompetens och arbetskraft och där tillgången på kvalificerad arbetskraft redan är knapp. Utöver den arbetskraftsbrist som kan kopplas till övergången till förnybara energikällor och hållbara och energieffektiva material, produkter och transportslag är arbetskraftsbristen redan mycket påtaglig inom vissa yrken i transportsektorn. Lastbilsförare har rankats som ett av de tio yrken där arbetskraftsbristen är som störst i alla rapporter om obalanser på arbetsmarknaden i Europa ⁽²⁵⁾ som publicerats sedan 2017. År 2022 gick buss- och spårvagnsförare för första gången in på topp tio i listan över yrken där en brist på arbetskraft konstaterats. Brist på arbetskraft kan påskynda automatiseringen, vilket samtidigt kan ge möjlighet att kompensera för de arbetstagare som saknas.
- (16) Inom ramen för det europeiska forskningsprojektet WE-TRANSFORM ⁽²⁶⁾ fastställdes vikten av de olika färdigheter och kompetenser som behövs för att möta utmaningarna med framtidens automatiserade och digitaliserade arbetsmiljö, även efter transportslag.
- (17) Kommissionen kan, med bistånd av sina byråer, ge vägledning om vilka kompetenser övergången till automatisering och digitalisering kräver, till exempel genom studier. Ett aktuellt exempel är Europeiska sjösäkerhetsbyråns undersökning i syfte att identifiera kompetenser för operatörer av marina autonoma ytfartyg vid fjärrkontrollcentraler ⁽²⁷⁾.
- (18) Digitala verktyg som bygger på artificiell intelligens (AI) kan också bidra till att identifiera framtida kompetensbehov och kompetensluckor på nationell nivå och hjälpa enskilda personer att identifiera framtida karriärvägar och utbildningsmöjligheter. Dessa verktyg, som redan testas av vissa offentliga arbetsförmedlingar ⁽²⁸⁾, kan också erbjuda möjligheter till mer systematiska, sektorsöverskridande lösningar.
- (19) När det gäller andra sektorer understryker trenden mot ökad automatisering och digitalisering inom transportsektorn behovet av lämpliga grundutbildnings- och fortbildningsprogram, inklusive yrkesutbildning. Dessa program måste i tid och på ett effektivt sätt förbereda arbetstagarna för de utmaningar som framtidens arbete kommer att innebära, eftersom det finns en risk att automatisering och digitalisering leder till bristande överensstämmelse mellan tillgång och efterfrågan på kompetensområdet. Under de senaste åren har det skett en betydande ökning av antalet arbetstillfällen där kognitiva förmågor är avgörande, vilket gör avancerad utbildning och kompetens att lösa komplexa problem viktigare för flera typer av jobb. Efterfrågan på avancerad kompetens inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM) och expertis inom IT ökar dessutom redan, förväntas öka ytterligare i framtiden. Stigande kompetenskrav kan potentiellt ytterligare minska antalet tillgängliga arbetstagare.

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

⁽²⁵⁾ Europeiska arbetsmyndigheten, *Report on labour shortages and surpluses – 2022* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

⁽²⁶⁾ Workforce Europe – Omvandlingsagenda för automatisering i transportsektorn (<https://wetransform-project.eu/>) – Produkt D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges*.

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

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

- (20) En av prioriteringarna i handlingsplanen för digital utbildning 2021–2027 ⁽²⁹⁾ är att förbättra digitala färdigheter och kompetenser för den digitala omställningen, bland annat genom att främja högkvalitativ och inkluderande datorutbildning från tidig ålder och genom att uppmuntra kvinnors deltagande i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM). Detta skulle på lång sikt kunna bidra till att lösa arbetsgivarnas svårigheter att rekrytera högkvalificerade arbetstagare, även inom transportsektorn.
- (21) Den europeiska kompetensagendan stöder förvärvandet av kompetenser för grön och digital omställning. En av dess flaggskeppsåtgärder är kompetenspakten ⁽³⁰⁾, som syftar till att stärka de kollektiva åtgärderna för kompetensutveckling genom partnerskap.
- (22) Mot bakgrund av de globala värdekedjorna, den gränsöverskridande karaktären hos många transportverksamheter, nya affärsmodeller och arbetsformer är det avgörande att alla arbetstagare uppmuntras att delta i utbildningsåtgärder för att hålla jämna steg med de förändrade kompetenskraven inom transportsektorn. En inkluderande digitalisering kräver att utbildning i digitala frågor är tillgänglig för alla de grupper som löper större risk att stängas ute, i synnerhet personer med funktionsnedsättning.
- (23) Korta utbildningsperioder kan vara en lösning för att motivera arbetskraften att delta i utbildningsåtgärder och få arbetsgivarna att stödja detta. I rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet ⁽³¹⁾ uppmanas medlemsstaterna att införa rättsliga ramar som underlättar dokumentation av läranderesultat (t.ex. i form av intyg eller kvalifikationer) som uppnåtts inom ramen för mindre omfattande lärandeerfarenheter (t.ex. korta online-kurser).
- (24) System som individuella utbildningskonton ⁽³²⁾ och en möjliggörande ram, inklusive väglednings- och valideringsmöjligheter, kan leda till fler genomförda utbildningsinsatser i transportsektorn.
- (25) Enligt unionens regler om kvalifikationer och utbildning för buss- och lastbilsförare ⁽³³⁾ ska den tekniska utvecklingen beaktas när det fastställs vilka ämnen som ska ingå i fortbildningen. Den kommande översynen av lokförardirektivet ⁽³⁴⁾ syftar till att bättre anpassa utbildning och behörighetsprövning av förare till möjligheten och behovet av att digitalisera järnvägen och till att underlätta för lokförare att verka gränsöverskridande.
- (26) Å ena sidan förväntas automatisering och digitalisering förbättra arbetsvillkoren i transportsektorn genom högre säkerhet och ökad flexibilitet (t.ex. deltidsarbete) och genom att många monotona och fysiskt svåra arbetsuppgifter elimineras. Detta skulle kunna göra sektorn överlag mer attraktiv, i synnerhet för kvinnor och underrepresenterade grupper av arbetstagare, såsom grupper som löper större risk att stängas ute, yngre arbetstagare och arbetstagare med funktionsnedsättning. Å andra sidan finns det en risk för högre stressnivåer ⁽³⁵⁾ för vissa arbetstagare till följd av upplevelsen av ständig kontroll och övervakning, inbegripet med hjälp av förvaltningsverktyg ⁽³⁶⁾ baserade på algoritmer eller AI i allmänhet.

⁽²⁹⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén Handlingsplan för digital utbildning 2021–2027 – Ställa om utbildningen till den digitala tidsåldern (COM)2020 624 final).

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

⁽³¹⁾ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 10).

⁽³²⁾ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om individuella utbildningskonton (EUT C 243, 27.6.2022, s. 26).

⁽³³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2561 av den 14 december 2022 om grundläggande kompetens och fortbildning för förare av vissa vägfordon för gods- eller persontransport (EUT L 330, 23.12.2022, s. 46).

⁽³⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2007/59/EG av den 23 oktober 2007 om behörighetsprövning av lokförare som framför lok och tåg på järnvägssystemet i gemenskapen, EUT L 315 3.12.2007, s. 51.

⁽³⁵⁾ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

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

- (27) Unionen strävar efter att bygga pålitlig AI som sätter människorna i främsta rummet. I detta syfte har kommissionen föreslagit tre inbördes relaterade lagstiftningsinitiativ, som omfattar ett förslag till regelverk (rättsakten om artificiell intelligens) ⁽³⁷⁾ som ska ge AI-leverantörer och AI-användare tydliga krav och skyldigheter när det gäller specifik användning av AI som medför risker för människors säkerhet och grundläggande rättigheter, inbegripet arbetstagares rättigheter ⁽³⁸⁾. Samtidigt syftar förslaget till regelverk till att minska de administrativa och ekonomiska bördorna för företag, särskilt små och medelstora företag, och främja innovation. Europeiska unionens byrå för luftfartssäkerhet har redogjort för sin vision när det gäller att hantera de utmaningar och möjligheter som AI skapar inom luftfarten, med en människocentrerad hållning som grund ⁽³⁹⁾.
- (28) De förslag som kommissionen lagt fram för att förbättra arbetsvillkoren för personer som arbetar via digitala plattformar omfattar åtgärder för att korrekt fastställa anställningsstatusen för dessa personer ⁽⁴⁰⁾, vilket kommer att vara relevant för leveransbud och plattformsbaserade taxiförare. Det föreslagna direktivet ⁽⁴¹⁾ syftar också till att göra digitala arbetsplattformars användning av algoritmer mer transparent, se till att algoritmerna står under mänsklig tillsyn så att arbetsvillkoren uppfylls samt ge rätt att bestrida automatiserade beslut. Dessa nya rättigheter bör omfatta både arbetstagare och faktiska egenföretagare. Riktlinjerna för tillämpning av unionens konkurrenslagstiftning på kollektivavtal ⁽⁴²⁾ klargör när vissa egenföretagare kan gå samman och förhandla kollektivt om bättre arbetsvillkor utan att bryta mot unionens konkurrensregler.
- (29) Förhandlingar mellan arbetsgivares och arbetstagares organisationer (arbetsmarknadens parter) i form av dialoger och kollektivavtalsförhandlingar bidrar till att förbättra arbetsförhållandena. Mot bakgrund av att omfattningen av och kvaliteten på arbetsmarknadsparternas engagemang varierar från land till land, liksom andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal, har kommissionen lagt fram ett initiativ ⁽⁴³⁾ för att ytterligare stärka och främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter med konkreta åtgärder på nationell nivå och unionsnivå. Den 12 juni 2023 antog rådet en rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen ⁽⁴⁴⁾, där det fastställs flera sätt för medlemsstaterna att stärka dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektivavtalsförhandlingarna på nationell nivå, inbegripet genom att låta arbetsmarknadens parter delta i utformandet av politiska åtgärder, lyfta fram de fördelar som dialog mellan arbetsmarknadens parter kan ge och stärka kapaciteten hos fackföreningar och arbetsgivarorganisationer.
- (30) Enligt Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention 135 om arbetstagarrepresentanter, som för närvarande har ratificerats av 24 medlemsstater, kan arbetstagarrepresentanter vara personer som erkänns som sådana enligt nationell lagstiftning eller praxis, oavsett om de är fackliga representanter, dvs. representanter utsedda eller valda av fackföreningar eller av medlemmar i sådana föreningar, eller valda förtroendemän, dvs. representanter, som fritt valts av arbetstagarna i företaget i enlighet med bestämmelser i nationell lagstiftning eller i kollektivavtal och vilkas uppgifter inte omfattar åtgärder som erkänns som uteslutande förbehållna de fackliga organisationerna i det berörda landet. När det finns både fackliga representanter och valda förtroendemän i samma företag bör detta förhållande inte utnyttjas för att undergräva de aktuella fackliga organisationernas eller deras representanters ställning. Samarbete mellan de valda förtroendemännen och de berörda fackliga organisationerna eller dessas representanter bör främjas.

⁽³⁷⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om artificiell intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter (COM)2021 206 final).

⁽³⁸⁾ I förslaget klassificeras "AI-system som används i utbildning, arbetsledning och tillgång till egenföretagande, i synnerhet när det gäller rekrytering eller urval av personer, för beslutsfattande om befordran eller uppsägning och för fördelning av uppgifter, övervakning eller utvärdering av personer i arbetsrelaterade avtalsförhållanden" som hög risk, eftersom dessa system märkbart kan påverka framtida karriärsutveckling och försörjning för de berörda personerna.

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

⁽⁴⁰⁾ De som genom ett korrekt fastställande av sin sysselsättningsstatus erkänns som arbetstagare kommer i åtnjutande av förbättrade arbetsvillkor – inbegripet arbetsmiljö, anställningsskydd, lagstadgade eller kollektivavtalade minimilöner och tillgång till utbildning – och får tillgång till socialt skydd i enlighet med nationella bestämmelser.

⁽⁴¹⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete, (COM)(2021) 762 final).

⁽⁴²⁾ Meddelande från kommissionen Riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda (EUT C 374, 30.9.2022, s. 2).

⁽⁴³⁾ Förslag till rådets rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen (COM(2023) 38 final). Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén Stärka den sociala dialogen i Europeiska unionen: ta vara på dess fulla potential för att hantera rättvisa omställningar (COM)(2023) 40 final).

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

- (31) Kommissionens studie om sociala aspekter inom sjöfartssektorn ⁽⁴⁵⁾ innehåller rekommendationer och möjliga initiativ som kan bidra till att säkerställa lämpliga arbets- och levnadsvillkor för sjöfolk, bland annat initiativ för att modernisera utbildningen för sjöfolk med beaktande av den tekniska utvecklingen. Studien om flygledare och teknisk personal med flygsäkerhetsrelaterade uppgifter ⁽⁴⁶⁾ ger en översikt över aktuella och framtida mänskliga och sociala frågor samt arbetsvillkor så som de uppfattas av flygledare och teknisk personal med flygsäkerhetsrelaterade uppgifter i EU:s medlemsstater.
- (32) Alla transportslag kommer att påverkas av automatisering och digitalisering, oavsett om det rör sig om automatiserade fartyg eller fordon eller digitaliserade processer. En kombination av bristande medvetenhet, bristande förståelse av nya krav och rädsla att inte kunna klara av förändringarna bidrar till att förändringar inom transportsektorn möts med skepsis eller ibland motstånd. Mot denna bakgrund skulle transportsektorn gynnas av att införa och genomföra sätt att hantera förändringen bättre. Förändringshantering omfattar de metoder och sätt som ett företag använder för att beskriva och genomföra förändringar i såväl interna som externa processer för att säkerställa en konstruktiv och gynnsam övergång till automatisering och digitalisering.
- (33) I enlighet med princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, där det bland annat fastslås att "[a]rbetstagare eller deras företrädare har rätt till information och samråd i god tid om sådant som är relevant för dem, särskilt om överlåtelse, omstrukturering och sammanslagning av företag och om kollektiva uppsägningar", bör planer för förändringshantering utformas på ett deltagandebaserat sätt och i nära samarbete med arbetstagarnas representanter.
- (34) Dialogen mellan arbetsmarknadens parter spelar också en avgörande roll för anpassningen till ett föränderligt arbetsliv. Ramavtalet om digitalisering från 2020 ⁽⁴⁷⁾ mellan de branschöverskridande europeiska arbetsmarknadsparterna, utgör ett exempel på arbetsmarknadsparternas vilja att gemensamt forma framtiden. På samma sätt har de europeiska branschspecifika arbetsmarknadsparterna inom transportsektorn genomfört olika gemensamma projekt rörande automatisering och digitalisering, där de också utfärdade gemensamma rekommendationer till sina anslutna organisationer.
- (35) På kort, medellång och lång sikt är det mycket viktigt att det finns tillräckliga ekonomiska resurser för att genomföra åtgärder som kan säkerställa en smidig övergång till automatisering och digitalisering för arbetstagarna i transportsektorn. Det är avgörande att arbetstagarna kan anpassa sig till kompetenskrav stadda i förändring. Utbildning uppfattas dock ofta som kostsamt av arbetsgivarna, vilket kan hindra dem från att tillhandahålla utbildning och möjligheter till livslångt lärande. Om inte tillräckliga medel avsätts för att stödja arbetstagares utbildning och livslångt lärande är det inte säkert att deras kompetens förblir relevant i förhållande till de krav som arbetet ställer, vilket ökar bristen på arbetskraft ytterligare.
- (36) Både på nationell nivå och unionsnivå finns det flera olika finansieringsmöjligheter för kompetenshöjning och omskolning för att stödja övergången till automatisering och digitalisering. De som skulle kunna dra nytta av dessa instrument känner dock ofta inte till att de finns eller hur man får tillgång till dem. Information om relevanta fonder bör därför främjas ytterligare.
- (37) Europeiska och nationella berörda parter inom transportsektorn – däribland arbetsgivare, arbetstagare, utbildningsanordnare, branschorganisationer och arbetsmarknadens parter, dock med respekt för dessas självständighet – civilsamhällesorganisationer som företrädar alla grupper av arbetstagare, särskilt grupper som löper större risk att utestängas från arbetsmarknaden samt beslutsfattare och offentliga myndigheter på nationell och regional nivå uppmanas att överväga och främja följande sätt att hantera automatiseringens och digitaliseringens konsekvenser för arbetstagarna i transportsektorn, i syfte att ta itu med utmaningarna och dra nytta av de möjligheter som ökad medvetenhet, kompetenshöjning och omskolning, förbättrade arbetsvillkor, förändringshantering och finansiering kan ge.

⁽⁴⁵⁾ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för transport och rörlighet, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁽⁴⁶⁾ Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för transport och rörlighet, 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* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

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

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

1. Ökad medvetenhet

1. **Arbetsgivare** inom transportsektorn bör vara medvetna om effekterna av automatisering och digitalisering så att de kan förbereda sig – och sina arbetstagare – för en framtid som inbegriper en rättvis automatisering och digitalisering.

Det innebär bland annat att regelbundet uppdatera sig om den senaste utvecklingen inom automatisering och digitalisering, inbegripet konsekvenserna för den operativa verksamheten och humankapitalet inom transportsektorn. Eftersom öppenhet är en förutsättning för medvetenhet skulle enskilda företag kunna överväga att anta en tydlig strategi där det i detalj framgår vilka konsekvenser automatisering och digitalisering kommer att få för deras personalstyrka.

Företag som har begränsade resurser eller kapacitet att hålla sig uppdaterade om den relevant utvecklingen inom transportsektorn bör söka lämpligt stöd från sina respektive arbetsgivarorganisationer eller branschorganisationer på regional nivå, nationell nivå eller unionsnivå.

2. **Arbetsgivarorganisationer** bör spela en aktiv roll när det gäller att förse sina anslutna organisationer med relevant information om automatiseringens och digitaliseringens sociala konsekvenser.

De bör ägna särskild uppmärksamhet åt att öka medvetenheten bland små och medelstora företag i transportsektorn, som ofta har begränsade resurser eller kapacitet att hålla sig uppdaterade om den relevanta utvecklingen när det gäller automatisering och digitalisering. För att ge att anslutna organisationer anpassat stöd kan arbetsgivarorganisationerna exempelvis utföra behovsbedömningar bland medlemmarna eller föra upp de sociala konsekvenserna av de förväntade förändringarna i transportsektorn som en standardpunkt på dagordningen vid relevanta möten.

3. **Arbetstagare** inom transportsektorn bör vara medvetna om de konsekvenser som automatisering och digitalisering väntas få för deras arbete, så att de kan förbereda sig för sina framtida karriärer och så att de kan hålla sig anställbara.

Detta kan till exempel innebära att man söker relevant information från arbetstagarrepresentanter eller deras ledning eller deltar i särskilda utbildningsevenemang.

4. **Arbetstagarrepresentanterna** bör spela en aktiv roll i att öka medvetenheten bland arbetstagarerna i transportsektorn om konsekvenserna av automatisering och digitalisering på deras arbete.

Relevant information bör tillhandahållas på lämpliga nivåer; exempelvis bör arbetstagarrepresentanterna på ett företag informera företagets medarbetare, fackföreningar på branschnivå eller nationell nivå bör förse sina respektive anslutna organisationer med information och arbetstagarorganisationer på europeisk nivå bör informera anslutna nationella organisationer.

I syfte att ge arbetstagarerna anpassat stöd och engagera samtliga arbetstagare, inbegripet vissa underrepresenterade grupper, såsom arbetstagare med funktionsnedsättning och arbetstagare med invandrarbakgrund, i en dialog om de konsekvenserna som automatisering och digitalisering väntas få på deras arbete kan arbetstagarrepresentanterna exempelvis sammanställa informationspaket, skapa ett webbplatsavsnitt eller anordna särskilda utbildningsevenemang. Kommunikation som riktar sig särskilt till enskilda grupper av arbetstagare, t.ex. arbetstagare med potentiella svårigheter att anpassa sig till ny teknik, skulle också kunna övervägas.

5. **Arbetsmarknadsparterna** i transportsektorn uppmanas att gemensamt bidra till att öka medvetenheten hos arbetsgivare och arbetstagare och deras representanter inom ramen för en partnerskapsstrategi.

Dialogen mellan arbetsmarknadens parter, till exempel inom ramen för en process för kollektivavtalsförhandling på företagsnivå, nationell nivå eller sektorsnivå, kan främja en gemensam förståelse av de aktuella frågorna – inklusive definitioner av relevanta begrepp – och därigenom bidra till att öka medvetenheten om automatiseringens och digitaliseringens förväntade konsekvenser för arbetstagarerna.

I de fall det inte redan görs uppmanas arbetsmarknadsparterna som deltar i de branschvisa dialogkommittéerna för transport på europeisk nivå att gemensamt ta itu med de sociala konsekvenserna av automatisering och digitalisering.

De sektorsspecifika arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå uppmanas att brett sprida, både till sina anslutna organisationer och till sina motsvarigheter inom andra segment av transportsektorn, sina relevanta rekommendationer, t.ex. de gemensamma rekommendationerna om digital omställning och dialog mellan arbetsmarknadsparterna inom området kollektivtrafik i städer i Europa ⁽⁴⁸⁾, resultaten från det delvis unionsfinansierade projektet om anställbarhet inom järnvägssektorn mot bakgrund av digitalisering och automatisering ⁽⁴⁹⁾ samt rekommendationerna från det delvis unionsfinansierade WESS-projektet (som syftar till att bidra till en attraktiv, smart och hållbar arbetsmiljö i sjöfartssektorn ⁽⁵⁰⁾).

6. **Beslutsfattare** på nationell och regional nivå bör använda sin befintliga dialog med berörda parter inom transportsektorn för att öka medvetenheten om automatiseringens och digitaliseringens sociala konsekvenser. Befintliga plattformar för berörda parter bör användas för att tillhandahålla relevant information om omställningens sociala konsekvenser, som parterna sedan kan vidarebefordra till sina anslutna organisationer.

Beslutsfattarna kan exempelvis inkludera de sociala konsekvenserna av de förväntade förändringarna inom transportsektorn, och möjliga sätt att ta itu med dem, bland standardpunkterna på dagordningen för relevanta möten med berörda parter inom transportsektorn, och bjuda in relevanta experter. Vid behov kan beslutsfattare anordna särskilda informationsmöten för arbetsmarknadsparterna i transportsektorn.

7. **Branschorganisationer** (t.ex. näringslivsorganisationer och handelskammare) och civilsamhällesorganisationer som företräder alla grupper av arbetstagare, särskilt grupper som löper större risk att utestängas från arbetsmarknaden (t.ex. arbetstagare med funktionsnedsättning och arbetstagare med invandrarbakgrund), bör spela en aktiv roll för att öka medvetenheten om de sociala konsekvenser och de möjligheter som automatisering och digitalisering medför, bland annat genom att investera i informationskampanjer och synliggöra de kostnader det medför att *inte* försöka förutse och hantera förändringarna.

2. Kompetenshöjning och omskolning

8. **Arbetsgivare, arbetstagare och offentliga myndigheter** på olika nivåer bör bedriva ett samarbete – även med arbetsmarknadens parter – för att bedöma och identifiera kompetensklyftor och framtida kompetensbehov kopplade till automatisering och digitalisering inom transportsektorn som helhet eller i ett specifikt företag, transportslag eller yrke.

När de gör detta bör de använda, och sprida ordet om, befintliga verktyg på nationell och europeisk nivå, exempelvis följande:

- Kompetensinventeringsverktygen ⁽⁵¹⁾ från Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), som ger uppgifter om aktuella och framtida kompetens- och arbetsmarknadstrender. Bland dessa verktyg ingår Skills-OVATE som ger detaljerad information om de yrken och kompetenser som arbetsgivare efterfrågar, baserat på stordatateknik som tillämpas på jobbbannonser på nätet.
- Bedömningsverktyget för digital kompetens ⁽⁵²⁾ är ett verktyg för självbedömning som ger enskilda möjlighet att testa sin digitala kompetens och få tillgång till utbildningsmöjligheter som passar deras 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⁾ Avsnittet om transport och magasinering (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) omfattar verksamhet som rör passagerar- eller godstransport via järnväg, rörledning, väg, vatten eller luft och därmed sammanhängande verksamhet som terminaler och parkeringar, godshantering, magasinering osv. Även uthyrning av transportutrustning med förare eller operatör ingår, liksom post- och kurirverksamhet.

⁽⁵²⁾ Detta kostnadsfria test (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>), som bygger på ramen för digital kompetens, täcker in informations- och datakompetens, kommunikation och samarbete, skapande av digitalt innehåll, säkerhet samt problemlösning.

- Cedefops vägledningar om tekniska förändringar och kompetensbehov (*Understanding technological change and skill needs*), som syftar till att informera analytiker och beslutsfattare om metoder för kompetensprognostisering som kan användas för att navigera i den osäkerhet tekniska förändringar och förändrade kompetenskrav skapar. Den första praktiska vägledningen ⁽⁵³⁾ innehåller t.ex. användbar information om kompetensundersökningar för arbetsgivare och arbetstagare.

9. **Berörda parter inom transportsektorn** – inklusive arbetsmarknadens parter – uppmanas att utforma strategiska metoder och samarbeten för konkreta kompetensutvecklingslösningar i transportsektorn som helhet eller för ett visst transportslag, med särskild tonvikt på digital kompetens.

Exempelvis uppmanas aktörer inom de transportslag som ännu inte deltar i sådana partnerskap att låta sig inspireras av planerna för branschsamverkan om kompetens inom sjöfarten (SKILLSEA) ⁽⁵⁴⁾ och för transportindustrin och underleverantörer i järnvägsindustrin (STAFFER) ⁽⁵⁵⁾, samt av *Automotive Skills Alliance* ⁽⁵⁶⁾ för att förbereda sig för pågående och kommande förändringar.

Dessutom bör berörda parter inom transportsektorn bidra till genomförandet av kompetenspakten, till exempel genom att upprätta ett eller flera storskaliga partnerskap för kompetens i de transportrelaterade ekosystem som anges i den EU:s industristrategin ⁽⁵⁷⁾. Medlemmarna i pakten har tillgång till kunskap om behoven av kompetenshöjning och omskolning, råd om relevanta finansieringsinstrument för att höja kompetensen hos vuxna i sina regioner och länder samt partnerskapsmöjligheter.

Att använda mikromeriter som ett riktat sätt att erbjuda arbetstagarna kompetenshöjning och omskolning är en annan väg att pröva, i linje med den europeiska strategin för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet såsom denna fastställs i rådet rådets rekommendation av den 16 juni 2022 ⁽⁵⁸⁾.

10. **Berörda parter inom transportsektorn**, inklusive arbetsmarknadens parter, och relevanta **utbildningsanordnare** uppmanas att på grundval av bedömningar av kompetensbehoven utforma och organisera lämpliga grundutbildnings- och fortbildningsprogram, inklusive mikromeriter, samt material för grundutbildning och fortbildning.

Utbildningsprogrammen bör utformas utifrån ett perspektiv för livslångt lärande och även bidra till att bibehålla och förbättra anställbarheten hos arbetstagarna i transportsektorn, inbegripet mot bakgrund av de förändringar som jobbprofiler eller arbetsuppgifter inom transportsektorn förväntas genomgå till följd av arbetsmarknadens utveckling. Exempelvis innefattar det relevanta arbetet på EU-nivå en inventering av befintliga uppdateringskurser avseende inre vattenvägar i allmänhet och mer specifikt avseende automatisk fartygsdrift ⁽⁵⁹⁾, och jämförelser mellan yrkesutbildningssystem i syfte att kunna hantera förändringar av arbetet i hamnarna ⁽⁶⁰⁾. Utbildningsprogrammen bör också utformas med tillräcklig omsorg om säkerställandet av inkludering och tillgänglighet, inbegripet med tanke på det ökande antalet äldre arbetstagare eller arbetstagare med funktionsnedsättning.

11. **Arbetsgivare** i transportsektorn bör främja kompetenshöjning och omskolning i sina företag, göra relevanta utbildningsåtgärder (t.ex. mikromeriter) tillgängliga för sina arbetstagare och motivera dem att delta i utbildningsåtgärder som tillgodoser deras specifika kompetensbehov.

⁽⁵³⁾ Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting* (inte översatt till svenska), Publikationsbyrån, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Den andra praktiska vägledningen (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) är inriktad på automatiserade metoder för kompetensinventering som stordata- och AI-baserade analyser, medan den tredje praktiska vägledningen är inriktad på metoder för teknik- och kompetensprognostisering (<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⁾ Ekosystemet mobilitet – transport – fordon omfattar tillverkning av motorfordon, fartyg och tåg med tillbehör, reparationer och underhåll samt transporter. Ekosystemet turism omfattar logiföretag, researrangörer, besöksnäring och transporter.

⁽⁵⁸⁾ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 10).

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

⁽⁶⁰⁾ Unionens samfinansierade 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>.

Tillgång till utbildning bör ges i enlighet med lagstiftning och kollektivavtal och för alla grupper av arbetstagare. Även andra åtgärder för kompetenshöjning och omskolning, t.ex. att föra samman en yngre och en äldre arbetstagare på ett transportföretag i syfte att underlätta ömsesidig överföring av expertis och färdigheter, skulle också kunna övervägas.

12. **Arbetstagare** i transportsektorn bör vara öppna för att delta i kompetensbedömningar och därefter i utbildningsåtgärder som tillgodoser deras särskilda kompetensbehov. Beroende på deras yrkeskarriär och mot bakgrund av de förändringar som jobbprofiler eller arbetsuppgifter inom transportsektorn förväntas genomgå bör de betrakta sig själva utifrån ett perspektiv för livslångt lärande för att bibehålla och förbättra sin anställbarhet.
13. **Beslutsfattare och offentliga myndigheter** på nationell nivå bör stödja genomförandet av relevanta unionsinitiativ för kompetenshöjning och omskolning av arbetskraften i linje med insatserna inom den europeiska kompetensagendan och främja relevanta nätverk, såsom kompetenspakten och koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen ⁽⁶¹⁾, samt information om relevanta möjligheter till finansiering från unionen.

3. Förbättra arbetsvillkoren

14. **Arbetsmarknadens parter** i transportsektorn uppmanas att bidra till att förbättra arbetsvillkoren i samband med övergången till automatisering och digitalisering.

Om de inte redan har gjort det uppmanas de att i sina kollektivavtal på företagsnivå, nationell nivå eller sektorsnivå införliva särskilda bestämmelser om automatisering och digitalisering. Med inspiration från befintliga kollektivavtal i transportsektorn ⁽⁶²⁾ uppmanas arbetsmarknadens parter på nationell och europeisk nivå att gemensamt identifiera exempel på sådana särskilda bestämmelser för varje transportslag och sprida dessa till sina anslutna organisationer.

15. Med tanke på den viktiga roll som dialogen mellan arbetsmarknadens parter spelar när det gäller att forma ekonomiska omställningar och främja innovation på arbetsplatsen, och med beaktande av att kollektivavtalsäckningen varierar mellan olika sektorer och länder ⁽⁶³⁾ bör **beslutsfattare** på nationell och regional nivå uppmuntra och skapa förutsättningar för att förbättra och effektivisera de kollektivavtalsförhandlingarna och dialogen mellan arbetsmarknadens parter.

4. Hantera förändring

16. **Arbetsgivare** i transportsektorn bör införa och genomföra planer för förändringshantering på företagsnivå i syfte att hantera övergången till automatisering och digitalisering på ett proaktivt och deltagandebaserat sätt och främja en positiv inställning till förändring bland arbetstagarna. Dessa planer för förändringshantering bör utformas i nära samarbete med arbetstagarnas representanter. Planerna bör innefatta bestämmelser om utvärdering, övervakning och översyn av de metoder och arbetssätt för förändringshantering som anges i desamma.

I detta sammanhang bör arbetsgivarna följa de principer och den praxis som anges i EU:s kvalitetskriterier för planering för förändringar och omstruktureringar ⁽⁶⁴⁾.

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

⁽⁶²⁾ Se till exempel den översikt över sektorsvisa kollektivavtal om de sociala konsekvenserna av automatisering och/eller digitalisering som sammanställts i: Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för transport och rörlighet, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Exempel på god praxis från andra sektorer finns i: Europaparlamentet, Generaldirektoratet för unionens interna politik, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, Europaparlamentet, 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 working paper, Dublin, 2020.

⁽⁶⁴⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, EU:s kvalitetskriterier för planering för förändringar och omstruktureringar (COM)2013 0882 final).

17. **Arbetsgivarorganisationer** bör spela en aktiv roll när det gäller att främja och stödja behovet av och fördelarna med förändringshantering gentemot sina anslutna organisationer. De bör ägna särskild uppmärksamhet åt behoven hos små och medelstora företag i transportsektorn, som ofta har begränsade resurser eller kapacitet att upprätta egna planer för förändringshantering.

För att ge anslutna organisationer anpassat stöd bör arbetsgivarorganisationerna dela med sig av god praxis för införande och genomförande av planer för förändringshantering.

18. **Arbetslagarnas representanter** bör spela en aktiv roll när planerna för förändringshantering på företagsnivå utvecklas, både för att tillgodose arbetslagarnas specifika behov och för att säkerställa att alla grupper av arbetslagare involveras. Detta är särskilt relevant när det gäller att främja äldre transportarbetstagares delaktighet på det digitala området.

19. **Beslutsfattare och offentliga myndigheter** bör underlätta förändringshantering och stödja, sprida och marknadsföra en bred tillämpning av EU:s kvalitetskriterier för planering för förändringar och omstrukturerings.

5. Finansiering

20. **Berörda parter inom transportsektorn** – inbegripet arbetsmarknadens parter – uppmanas att använda lokala, regionala och nationella program eller fonder och unionsmedel för att hantera de sociala konsekvenserna av automatisering och digitalisering, med tillräcklig omsorg om säkerställandet av inkludering och tillgänglighet för alla arbetslagare, särskilt arbetslagare med högre risk för utestängning.

Exempel på nationella program eller fonder ⁽⁶⁵⁾ är utbildningsfonder, sektorsfonder, individuella utbildningskonton och utbildningscheckar. På unionsnivå finns det en mängd olika finansieringsinstrument för kompetenshöjning och omskolning som är tillgängliga via finansförmedlare, nationella myndigheter eller kommissionen. Översikter över program och fonder med ansökningsprocess, omfattning med avseende på kompetenser samt total budget för 2021–2027 finns på kommissionens webbplats ⁽⁶⁶⁾. Den europeiska kompetenspaktens kunskapsnav ⁽⁶⁷⁾ erbjuder en online-databas och ett sökverktyg för finansieringsmöjligheter på unionsnivå, nationell nivå och regional nivå, avsedda specifikt för kompetenshöjning och omskolning. Relevanta möjligheter till EU-finansiering för kompetenshöjning och omskolning till stöd för individers och organisationers digitala kompetens finns på plattformen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen ⁽⁶⁸⁾. Information om relevanta program/fonder på nationell nivå bör också offentliggöras.

21. **Arbetsgivarorganisationer och arbetslagarrepresentanter** bör bidra till att öka medvetenheten om dessa program eller fonder och hur de används. Detsamma gäller branschorganisationer på regional, nationell eller europeisk nivå. De bör ägna särskild uppmärksamhet åt att öka medvetenheten bland små och medelstora företag i transportsektorn, som ofta har begränsade resurser eller kapacitet att informera sig om relevanta program eller fonder på unionsnivå eller nationell nivå. Arbetsgivarorganisationer och arbetslagarrepresentanter bör dessutom se till att deras specifika behov höras under utformningsfasen för dessa program eller fonder.

22. **Beslutsfattare och offentliga myndigheter** på nationell nivå bör främja och underlätta tillgången till information om relevanta finansieringsinstrument. När de fastställer prioriteringar för dessa program eller fonder bör de samråda med arbetsmarknadens parter, även från transportsektorn, om deras specifika behov.

⁽⁶⁵⁾ Se exempelvis översikten över nationella och sektorsvisa finansieringsprogram som finns i: Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för transport och rörlighet, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

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

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

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

Utfärdad i Bryssel den 29 november 2023

På kommissionens vägnar
Adina VĂLEAN
Ledamot av kommissionen
