



Брюксел, 29.11.2023 г.
C(2023) 8067 final

ПРЕПОРЪКА НА КОМИСИЯТА

от 29.11.2023 година

**относно средствата за преодоляване на въздействието на автоматизацията и
цифровизацията върху работната сила в сектора на транспорта**

ПРЕПОРЪКА НА КОМИСИЯТА

от 29.11.2023 година

относно средствата за преодоляване на въздействието на автоматизацията и цифровизацията върху работната сила в сектора на транспорта

ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 292 от него,

като има предвид, че:

- (1) В Стратегията за устойчива и интелигентна мобилност¹ се определя пътна карта за даване на транспорта в Съюза на правилната трайна насока за постигането на устойчиво и интелигентно бъдеще. Една от междинните цели² по пътя към устойчива, интелигентна и стабилна мобилност е до 2030 г. автоматизираната мобилност да бъде внедрена в широк мащаб. В стратегията се признава, че промените в сектора на транспорта, по-специално тези, свързани с автоматизацията и цифровизацията, създават много нови предизвикателства, както и възможности за работната сила в този сектор. Поради това Комисията счита за целесъобразно да приеме настоящата препоръка (действие 69 от плана за действие по стратегията).
- (2) В ЕС-27 в сектора на транспортните и складовите услуги (включително пощенски и куриерски дейности) са заети приблизително 10 милиона души³, което представлява 5,2 % от общата работна сила⁴. Приблизително 53 % от тях работят в сухопътния транспорт (автомобилен, железопътен и тръбопроводен), 3 % във водния транспорт (морски и вътрешноводен), 4 % във въздушния транспорт, 26 % в складовите и спомагателните и транспортните дейности (като обработка на товари, складиране и съхраняване), а останалите 14 % — в пощенските и куриерските дейности. Жените са по-слабо представени в работната сила в транспортния сектор на ЕС (22 %). Анализът по възраст на работната сила в сектора на транспорта в ЕС през 2021 г.⁵ показва, че делът на

¹ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Стратегия за устойчива и интелигентна мобилност — подготвяне на европейския транспорт за бъдещето“ (COM/2020/789 final).

² Тези междинни цели са определени, за да покажат пътя пред европейската транспортна система за постигането на целите на Съюза за устойчива, интелигентна и стабилна мобилност, като по този начин се посочва необходимата степен на амбициозност за бъдещите политики.

³ Данни за броя на заетите лица в транспорта, общата работна сила и дяловете по видове транспорт въз основа на наблюдението на работната сила на Евростат (на възраст 15—64 години) — Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* („Транспортът в ЕС в цифри: статистически наръчник за 2022 г.“), Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>

⁴ 4,6 % от общата заетост, ако не са включени пощенските и куриерските дейности.

⁵ Европейска комисия, Евростат, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition* („Основни данни за европейския транспорт: издание от 2022 г.“), Jere, N. (редактор), Corselli-Nordblad, L. (редактор), Ford-Alexandraki, E. (редактор),

лицата на възраст 30—49 години е бил сходен с този за цялата икономика, но делът на по-възрастните работници е бил по-висок в транспортния сектор (36,9 % са на възраст 50—64 години), докато делът на по-младите работници е бил по-нисък (12,1 % са на възраст 15—29 години).

- (3) Със своята брутна добавена стойност (БДС) от около 555 милиарда евро по текущи цени, през 2020 г. на сектора на транспортните и складовите услуги (включително пощенски и куриерски дейности) се падат около 5 % от общата БДС в ЕС-27⁶.
- (4) Европейският стълб на социалните права определя 20 основни принципа и права, които са от основно значение за съществуването на справедливи и добре функциониращи трудови пазари и системи за социална закрила. Стълбът е европейският правилник, чрез който да се гарантира социалната справедливост и равнопоставеност на екологичния и цифровия преход както за ползвателите на транспорт⁷, така и за работната сила в сектора на транспорта. В Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата⁸ се определят всеобхватни насоки за държавите членки относно необходимите пакети от политики, за да не бъде пренебрегнат никой в екологичния преход. Стратегията на Съюза в областта на цифровите технологии⁹ има за цел цифровата трансформация да бъде от полза за хората и предприятията, като същевременно спомага за постигането на целта за неутрална по отношение на климата Европа до 2050 г. С Политическа програма „Цифрово десетилетие“ до 2030 г.¹⁰ се поставят цели в областта на цифровите технологии, включително за население с цифрови умения и висококвалифицирани кадри с цифрови умения, както и за цифровата трансформация на предприятията.

Xenellis, G. (редактор), Служба за публикации на Европейския съюз, 2023 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>

⁶ Делът на транспорта възлиза на 4,6 % от общата БДС, ако не са включени пощенските и куриерските дейности. Изчисления въз основа на националните статистически данни на Евростат (данни за 2018 г.) — Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* („Транспортът в ЕС в цифри: статистически наръчник за 2022 г.“), Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>

⁷ В проучването на тема „Социалното измерение на бъдещата транспортна система на ЕС по отношение на ползвателите и пътниците“ са очертани предизвикателствата и възможностите, произтичащи от модернизацията на транспортната система, за различните групи ползватели на транспорт — включително граждани с ниска грамотност в областта на информационните технологии или с ограничен достъп до интернет — и е направен преглед на възможните решения, които биха гарантирали, че ползвателите са в центъра на бъдещата транспортна система: Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, Kouris, S., *Проучване на тема „Социалното измерение на бъдещата транспортна система на ЕС по отношение на ползвателите и пътниците“ — Окончателен доклад*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>

⁸ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата 2022/С 243/04 (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 35).

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

¹⁰ Решение (ЕС) 2022/2481 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2022 г. за създаване на политическа програма „Цифрово десетилетие“ до 2030 г. (ОВ L 323, 19.12.2022 г., стр. 4).

- (5) В проучването на тема „Социалното измерение на прехода към автоматизация и цифровизация в транспорта с акцент върху работната сила“¹¹ се прави оценка на осведомеността, готовността и необходимостта от насоки на заинтересованите страни в транспорта. В него се констатира, че като цяло в сектора е налице слаба осведоменост за въздействието на автоматизацията и цифровизацията върху работната сила в сектора на транспорта. Заинтересованите страни в транспорта като цяло имат умерена готовност за този преход. Синдикалните организации и националните публични органи изглежда предвиждат или управляват промените в по-голяма степен от работодателите. Анкетиранияте заинтересовани страни посочват, че ако са необходими насоки и допълнителни мерки, те следва да бъдат съсредоточени най-вече върху обмена на знания, както и върху обучението и образованието на работната сила. Тъй като работодателите в сектора на транспорта — по-специално малките и средните предприятия (МСП)¹² — често не са запознати с мерките или стратегиите, насочени към улесняване на прехода за работната сила, социалното измерение на автоматизацията и цифровизацията изглежда не е тяхна приоритетна тема.
- (6) Заключениета от проучването бяха поставени в методологическа рамка, вдъхновена от резултатите, постигнати от експертната група на високо равнище относно въздействието на цифровата трансформация върху пазарите на труда в ЕС¹³. В тази рамка е представен обзор на предварителните условия, които са от съществено значение за плавния преход (а именно осъзнаване на социалното измерение, определяне на бъдещите потребности от умения, конструктивен социален диалог, благоприятна законодателна среда, положително отношение към промяната), и на факторите, които ще допринесат за улесняване на прехода.
- (7) Проектът на съдържанието на настоящата препоръка беше обсъден с експертната група на Комисията по хоризонтални социални въпроси в транспорта¹⁴ и в рамките на конференция на заинтересованите страни през март 2023 г.¹⁵ с всички съответни заинтересовани страни от транспортния сектор, включително публични органи, организации на работодателите, синдикални организации, доставчици на образование и обучение, дружества и специалисти в

¹¹ Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, *Проучване на тема „Социалното измерение на прехода към автоматизация и цифровизация в транспорта с акцент върху работната сила: окончателен доклад“*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>

¹² Вж. определението на МСП в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия (ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36).

¹³ Европейска комисия, Генерална дирекция „Съобщителни мрежи, съдържание и технологии“, *Доклад на експертната група на високо равнище относно въздействието на цифровата трансформация върху пазарите на труда в ЕС*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2019 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>

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

¹⁵ Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, *Конференция на заинтересованите страни относно начините за смекчаване на въздействието на прехода към автоматизация и цифровизация върху работната сила в транспорта: доклад от конференцията*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2023 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>

областта на транспорта. Бяха проведени консултации и със секторните комитети за социален диалог, създадени в различните сегменти на транспортния сектор¹⁶.

- (8) Автоматизацията и цифровизацията не са нови явления. Те са взаимосвързани, но тяхното въздействие върху работната сила не е задължително едно и също. Автоматизацията е част от едно по-широко понятие за цифровизацията и се определя като „замяна на човешкия елемент, изцяло или частично, с машина или софтуер“¹⁷. По-широкото понятие за цифровизацията се определя като „интегриране на цифровите технологии и цифровизираните данни във всички аспекти на живота“¹⁸. Следователно вместо пълна или частична замяна на човешкия елемент цифровизацията означава използване на цифрови инструменти на работното място.
- (9) Развитието на пазара на труда ще бъде повлияно не само от технологиите, включително тяхната цена и приемане, но и от други фактори, като глобализацията, демографските промени, екологичния преход, икономическите и други социални тенденции и регулаторната среда. Освен това темпът на автоматизация ще варира в различните държави и региони, видове транспорт, видове професии и умения и компетентности.
- (10) Според неотдавнашен доклад за бъдещето на труда в транспорта¹⁹ съществуват големи различия в рисковете от автоматизация на работните места в по-индустриализираните държави. Между 5,7 и 50 % от нискоквалифицираните работни места (като докери или служители, занимаващи се с обработката на багаж) са изложени на висок риск от автоматизация. Рискът за средноквалифицираните работни места (като квалифицирани моряци или водачи на тежкотоварни камиони) е между 7 и 23 %. С риск от едва 2 % и по-малко, прогнозният потенциал за загуба на работни места в резултат от въвеждането на технологии за автоматизация е най-нисък за висококвалифицираните работни места (като корабни офицери, пилоти на самолети и специалисти).
- (11) В рамките на европейския научноизследователски проект SKILLFUL²⁰ бяха установени работните места и длъжностите, които се очаква да бъдат най-силно засегнати от настоящите и бъдещите промени и тенденции в европейската транспортна система. Сред работните места в транспорта, които има вероятност да се променят, са водачите на превозни средства, ръчните оператори, издателите на билети и контролорите, персоналът на логистичните центрове, контролорите по сигурността и служителите по резервациите и туристическите агенти. Сред тези, които се очаква да придобият по-голямо значение, са

¹⁶ В съответствие с Решение 98/500/ЕО на Комисията от 20 май 1998 г. относно учредяването на комитети за секторен диалог за насърчване на диалога между социалните партньори на европейско равнище (ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 27).

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 Световен морски университет, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment — The Future of Work* (Транспортът през 2040 г.: Автоматизация, технологии, заетост — бъдещето на труда) (2019 г.). Доклади. 58. https://commons.wmu.se/lib_reports/58

²⁰ Развитие на уменията и компетентностите на бъдещите специалисти в областта на транспорта на всички равнища (<https://www.skillfulproject.eu/>) — Резултат D1.1 (2017 г.) *Бъдещи сценарии за уменията и компетентностите, необходими на транспортния сектор в краткосрочен и дългосрочен план.*

ръководителите в логистиката, лицата, занимаващи се с логистични дейности на терминалите и с изпращане на пратки, експертите по изкуствен интелект, цифрова трансформация, големи информационни масиви, експертите по сигурността и киберсигурността, лицата, предоставящи правни услуги, и специалистите по защита на неприкосновеността на личния живот, както и операторите на автоматизирани превозни средства и безпилотни летателни апарати (дронове).

- (12) Различните заинтересовани страни може да възприемат целта за автоматизация и цифровизация и тяхното въздействие върху работната сила по различен начин. Насърчаването на общо разбиране за възможните ползи и предизвикателства от тези промени и разглежданите проблеми ще засили сътрудничеството и работата в екип между групите заинтересовани страни.
- (13) Свързаните с транспорта европейски партньорства по програма „Хоризонт Европа“, като например „Съвместна, свързана и автоматизирана мобилност“ (ССАМ)²¹, „Към автомобилен транспорт с нулеви емисии“ (2Zero)²² и „Воден транспорт с нулеви емисии“ (ZEWT)²³, могат да улеснят обмена на мнения относно социалното въздействие на прехода, тъй като обединяват разнообразни и обширни мрежи на заинтересовани страни от публичния и частния сектор.
- (14) Повишаването на квалификацията и преквалификацията са от решаващо значение за управлението на екологичния и цифровия преход. Наличието на работна сила с подходящи умения допринася за устойчивия растеж, води до повече иновации и подобрява конкурентоспособността на дружествата. Принцип 1 от Европейския стълб на социалните права гласи, че „всеки има право на достъп до качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот, за да поддържа и придобива умения, които му дават възможност да участва пълноценно в обществото и успешно да осъществява преходи на пазара на труда“. Европейската година на уменията²⁴ има за цел да помогне на хората да получат подходящите умения за качествени работни места и да помогне на предприятията, по-специално МСП, да се справят с недостига на умения в Съюза.
- (15) Транспортният сектор е определен като един от секторите, в които изпълнението на Европейския зелен пакт (както и на съответните национални стратегии) ще изисква нови умения и работна сила и в които квалифицираната работна сила вече е оскъдна. В допълнение към недостига, свързан с преминаването към възобновяеми източници на енергия и устойчиви и енергийно ефективни материали, продукти и видове транспорт, в някои професии в транспорта вече има много ясно видим значителен недостиг на работна ръка. Във всички доклади за дисбалансите на пазара на труда в Европа²⁵, изготвени от 2017 г. насам,

²¹ <https://www.ccam.eu/> — освен това проектът по „Хоризонт Европа“ „Въздействие на съвместната, свързаната и автоматизираната мобилност (ССАМ) върху работните места и образованието, планове за умения, които отговарят на развитието на ССАМ, и предпоставки за растеж на заетостта“ (HORIZON-CL5-2023-D6-01-05) ще допринесе за по-добро разбиране на краткосрочните, средносрочните и дългосрочните последици за заетостта.

²² <https://www.2zeroemission.eu/>

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

²⁴ https://year-of-skills.europa.eu/index_bg

²⁵ Европейски орган по труда, *Report on labour shortages and surpluses — 2022* (Доклад относно недостига и излишка на работна ръка — 2022 г.), Служба за публикации на Европейския съюз, 2023 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>

водачите на тежкотоварни и обикновени камиони се нареждат в първата десетка по отношение на недостига на работна ръка. През 2022 г. водачите на автобуси и ватманите за първи път бяха класирани сред първите 10 професии с установен недостиг. Недостигът на работна ръка може да ускори автоматизацията, което в същото време би могло да представлява възможност за компенсирание на недостигащите работници.

- (16) В рамките на европейския научноизследователски проект WE-TRANSFORM²⁶ беше установена степента на важност на различните умения и компетентности, необходими за посрещане на предизвикателствата на бъдещата автоматизирана и цифровизирана работна среда, включително по видове транспорт.
- (17) Комисията, подпомагана от своите агенции, може да предостави насоки относно необходимите умения при прехода към автоматизация и цифровизация, например чрез проучвания. Неотдавнашен пример е проучването на Европейската агенция по морска безопасност относно компетентностите за операторите на морски автономни надводни кораби от центрове за дистанционно управление²⁷.
- (18) Цифровите инструменти, управлявани от изкуствен интелект (ИИ), също могат да помогнат за определяне на бъдещите потребности и недостиг на умения на национално равнище, както и да помогнат на хората да установят бъдещите видове професионално развитие и възможности за учене. Тези инструменти, които вече се въвеждат пилотно от някои публични служби по заетостта²⁸, също така могат да предложат възможности за по-системни решения в различните сектори.
- (19) Що се отнася до другите сектори, тенденцията към по-голяма автоматизация и цифровизация в транспортния сектор откроява необходимостта от подходящи програми за първоначално и продължаващо обучение, включително професионално образование и обучение. Тези програми трябва да подготвят ефективно и своевременно работниците за предизвикателствата на бъдещата работа, тъй като автоматизацията и цифровизацията биха могли да доведат до несъответствие между търсенето и предлагането на умения. През последните години се наблюдава значително увеличение на броя на работните места, при които когнитивните способности са от решаващо значение, което повишава значението на модерното обучение и комплексните умения за решаване на проблеми за няколко вида работни места. Освен това вече се наблюдава нарастващо търсене на усъвършенствани компетентности в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) и експертен опит в областта на информационните технологии, като се очаква това търсене да се увеличи допълнително в бъдеще. Повишаването на изискванията по отношение на уменията евентуално може допълнително да намали броя на наличните работници.

²⁶ Workforce Europe — Програма за трансформация за автоматизацията в транспорта (<https://wetransform-project.eu/>) — Резултат D3.2 Анализ на пречките, потребностите, уменията и предизвикателствата по отношение на работната сила.

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

²⁸ ОИСР, Policy brief: Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs (Обзор на политиката: Оползотворяване на цифровизацията в публичните служби по заетостта с цел свързване на хората с работните места), 2022 г., <https://www.oecd.org/employment/activation.htm>

- (20) Един от приоритетите на Плана за действие в областта на цифровото образование за 2021—2027 г.²⁹ е да се подобрят цифровите умения и компетентности за цифровата трансформация, включително чрез насърчаване на висококачествено и приобщаващо компютърно образование от ранна възраст и чрез насърчаване на участието на жените в НТИМ. Това би могло да помогне в дългосрочен план да се преодолеят трудностите, пред които са изправени работодателите при наемането на висококвалифицирани работници, включително в транспортния сектор.
- (21) Европейската програма за умения подкрепя придобиването на умения за екологичния и цифровия преход. Едно от водещите действия по нея е Пактът за умения³⁰, който има за цел да засили колективните действия за развитие на умения чрез партньорства.
- (22) На фона на световните вериги за създаване на стойност, трансграничния характер на много транспортни дейности, новите бизнес модели и форми на труд е от решаващо значение всички работници да бъдат стимулирани да участват в мерки за обучение, за да бъдат в крак с променящите се изисквания по отношение на уменията в транспортния сектор. За да бъде цифровизацията приобщаваща, обучението по цифровите въпроси следва да бъде достъпно за всички групи, изложени на по-висок риск от изключване, и по-специално за хората с увреждания.
- (23) Кратките периоди на обучение могат да бъдат решение за мотивиране на работната сила да участва в мерки за обучение, а работодателите да подкрепят това. В Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост³¹ се отправя искане към държавите членки да въведат правни рамки, които улесняват поддържането на записи на резултатите от учене (например сертификат или присъждане на квалификация), придобити от учещите след малък по обем учебен опит (например кратки онлайн курсове).
- (24) Схеми като индивидуалните сметки за обучение³² и една благоприятна рамка, включително възможности за насоки и валидиране, могат да насърчат ефективното възприемане на обучението в транспортния сектор.
- (25) В правилата на Съюза относно квалификацията и обучението на водачите на автобуси и камиони³³ се предвижда, че в предметите, които трябва да бъдат обхванати от продължаващото обучение, следва да се отчитат технологичните

²⁹ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „План за действие в областта на цифровото образование за 2021—2027 г. Приспособяване на образованието и обучението към цифровата ера“ (COM/2020/624 final).

³⁰ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_bg

³¹ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост, 2022/C 243/02 (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 10).

³² Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение, 2022/C 243/03 (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 26).

³³ Директива (ЕС) 2022/2561 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2022 г. относно начална квалификация и продължаващо обучение на водачи на някои пътни превозни средства за превоз на товари или пътници (кодифициран текст) (ОВ L 330, 23.12.2022 г., стр. 46).

промени. Предстоящото преразглеждане на Директивата за машинистите³⁴ има за цел да осигури по-добро съгласуване на обучението и сертифицирането на машинистите с възможността и потребностите на цифровизацията на железопътния транспорт, както и да улесни машинистите при управление на влакове през границите.

- (26) От една страна се очаква автоматизацията и цифровизацията да подобрят условията на труд в транспортния сектор, като предлагат по-високи нива на безопасност и повишена гъвкавост (например работа на непълно работно време) и премахват множество монотонни задачи и задачи с тежък физически труд. Това би могло да повиши привлекателността на сектора като цяло, по-специално за работещите жени и по-слабо представените групи работници, например групите с по-висок риск от изключване, младите работници и работниците с увреждания. От друга страна, съществува риск от по-високи нива на стрес³⁵ за някои работници поради усещането за непрекъснато наблюдение и надзор, включително чрез инструменти за алгоритмично управление³⁶ или ИИ като цяло.
- (27) Съюзът има за цел да изгради надежден изкуствен интелект, който поставя хората на първо място. За тази цел Комисията предложи три взаимосвързани правни инициативи, които включват предложение за регулаторна рамка (Законодателен акт за изкуствения интелект)³⁷, за да се предоставят на доставчиците и ползвателите на ИИ ясни изисквания и задължения по отношение на специфичната употреба на ИИ, която създава рискове за безопасността и основните права на хората, включително правата на работниците³⁸. В същото време предложението за регулаторна рамка има за цел да намали административната и финансовата тежест за предприятията, по-специално за МСП, и да насърчи иновациите. Агенцията за авиационна безопасност на Европейския съюз представи подробно своята визия за справяне с предизвикателствата и възможностите на изкуствения интелект във въздухоплаването въз основа на ориентиран към човека подход³⁹.
- (28) Предложенията на Комисията за подобряване на условията на труд на хората, работещи през цифрови трудови платформи, включват мерки за правилно

³⁴ Директива 2007/59/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2007 г. за сертифициране на машинисти, управляващи локомотиви и влакове в рамките на железопътната система на Общността (ОВ L 315, 3.12.2007 г., стр. 51).

³⁵ Eurofound (2020 г.), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation* (Наблюдение и надзор на работниците: Предизвикателствата на цифровизацията), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

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

³⁷ Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета за определяне на хармонизирани правила относно изкуствения интелект (Законодателен акт за изкуствения интелект) и за изменение на някои законодателни актове на Съюза (СОМ/2021/206 final).

³⁸ В предложението се класифицират като високорискови „системите с ИИ, използвани в областта на заетостта, управлението на работници и достъпа до самостоятелна заетост, по-специално за подбор и наемане на лица, за вземане на решения относно повишения и прекратяване на договори и за разпределяне на задачи, мониторинг или оценка на лица, които имат договорни отношения във връзка с полагане на труд, тъй като тези системи могат в значителна степен да повлияят на бъдещите перспективи за професионално развитие и поминък на тези лица“.

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

определяне на трудовия статус на тези хора⁴⁰, които ще бъдат от значение за водачите на превозни средства за извършване на доставки и за водачите при услугите за наемане на автомобили с водач. Предложената директива⁴¹ също така има за цел да увеличи прозрачността при използването на алгоритми от цифровите трудови платформи, като се гарантира човешко наблюдение на спазването на условията на труд и се дава право на оспорване на автоматизирани решения. Тези нови права следва да бъдат предоставени както на работниците, така и на действително самостоятелно заетите лица. В Насоките относно прилагането на конкурентното право на Съюза към колективните трудови договори⁴² се пояснява кога определени самостоятелно заети лица могат да се обединят, за да договорят колективно по-добри условия на труд, без да нарушават правилата на Съюза в областта на конкуренцията.

- (29) Преговорите между организациите, представляващи работодателите и работниците (социалните партньори), чрез социален диалог и колективно договаряне спомагат за подобряване на условията на труд. Предвид различията в степента и качеството на участието на социалните партньори в различните държави и неравномерното включване на работниците в колективни трудови договори Комисията представи инициатива⁴³ за по-нататъшно укрепване и насърчаване на социалния диалог с конкретни действия на национално равнище и на равнището на Съюза. На 12 юни 2023 г. Съветът прие препоръка относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз⁴⁴, в която посочва няколко начина, по които държавите членки биха могли да засилят социалния диалог и колективното договаряне на национално равнище, включително чрез привличане на социалните партньори за участие в разработването на политики, популяризиране на ползите от социалния диалог и укрепване на капацитета на синдикалните организации и организациите на работодателите.
- (30) Съгласно Конвенция 135 на Международната организация на труда за защита на представителите на работниците и служителите, която понастоящем е ратифицирана от 24 държави членки, представители на работниците и служителите може да бъдат лица, признати от националното законодателство или практика като такива, независимо дали са синдикални представители, а именно представители, назначени или избрани от синдикални организации или членове на синдикални организации; или представители, избрани чрез свободно гласуване от работниците в предприятието в съответствие с националните

⁴⁰ Лицата, които в резултат на правилното определяне на техния трудов статус ще бъдат признати за работници, ще се ползват от подобрени условия на труд — включително здравословни и безопасни условия на труд, защита на заетостта, законоустановени или колективно договорени минимални работни заплати и достъп до възможности за обучение — и ще получат достъп до социална закрила в съответствие с националните правила.

⁴¹ Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работата през платформа (COM/2021/762 final).

⁴² Съобщение на Комисията „Насоки относно прилагането на конкурентното право на Съюза към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами“, 2022/C 374/02 (ОВ С 374, 30.9.2022 г., стр. 2).

⁴³ Предложение за препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз (COM(2023/38 final). Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Укрепване на социалния диалог в Европейския съюз: оползотворяване на пълния му потенциал за управление на справедливи преходи“ (COM/2023/40 final).

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

законали, правилници или колективни трудови договори и чиито функции не включват действия, предоставени изключително на синдикалните организации в съответната държава. Когато в едно и също предприятие има както представители на синдикални организации, така и представители, избрани чрез гласуване, това представителство не следва да се използва за подкопаване на позицията на съответните синдикални организации или техни представители. Следва да се насърчава сътрудничеството между избраните представители и съответните синдикални организации или техни представители.

- (31) Проучването на Комисията относно социалните аспекти в сектора на морския транспорт⁴⁵ включва препоръки и възможни инициативи, които могат да допринесат за гарантиране на подходящи условия на труд и живот на моряците, включително за модернизиране на морското образование и обучение, така че да се вземат предвид технологичните промени. В проучването относно ръководителите на полети (АТСО) и инженерния персонал (АТСЕП)⁴⁶ се прави преглед на настоящите и бъдещите въпроси, свързани с човешкия капитал, и социални въпроси и условия на труд, посочени от ръководителите на полети и членовете на инженерния персонал в държавите — членки на ЕС.
- (32) От автоматизацията и цифровизацията ще бъдат засегнати всички видове транспорт, независимо дали чрез автоматизирани плавателни съдове или превозни средства, или чрез цифровизирани процеси. Комбинацията от липса на осведоменост, липса на разбиране на новите изисквания и страх от несправяне с промените допринася за скептицизъм, а понякога и за съпротива срещу промените в транспортния сектор. В този контекст транспортният сектор би имал полза от въвеждането и прилагането на начини за по-добро управление на тези промени. Управлението на промените включва методите и начините, по които дружествата описват и въвеждат промените в рамките на своите вътрешни и външни процеси, за да гарантират конструктивен и благоприятен преход към автоматизация и цифровизация.
- (33) В съответствие с принцип 8 от Европейския стълб на социалните права, в който се посочва, че „работниците или техните представители имат право да бъдат информирани и да се иска тяхното мнение своевременно по въпроси от значение за тях, особено във връзка с прехвърлянето, реструктурирането и сливането на предприятия и колективни уволнения“, планове за управление на промените следва да бъдат изготвени с общо участие и в тясно сътрудничество с представителите на работниците и служителите.
- (34) Социалният диалог също играе ключова роля за приспособяването към променящия се свят на труда. Рамковото споразумение относно цифровизацията от 2020 г.⁴⁷, сключено от междуотрасловите европейски социални партньори, е

⁴⁵ Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (Проучване относно социалните аспекти в сектора на морския транспорт: окончателен доклад), Служба за публикации на Европейския съюз, 2020 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>

⁴⁶ Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, 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* (Проучване относно социалните въпроси и условията на труд за ръководителите на полети (АТСО) и инженерния персонал (АТСЕП): окончателен доклад), Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>

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

пример за готовността на социалните партньори за съвместно моделиране на бъдещето. Освен това европейските секторни социални партньори в транспортния сектор осъществиха различни съвместни проекти в областта на автоматизацията и цифровизацията, които включваха съвместни препоръки към свързаните с тях дружества.

- (35) В краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план наличието на достатъчно финансови ресурси е от съществено значение за прилагането на мерки за гарантирането на плавен преход към автоматизация и цифровизация за работната сила в сектора на транспорта. От решаващо значение е работниците да могат да се адаптират към променящите се потребности по отношение на уменията. Обучението обаче често се възприема от работодателите като скъпо и това може да действа като пречка за тях да предоставят възможности за обучение и учене през целия живот. Ако не бъде отделено достатъчно финансиране за подпомагане на обучението и ученето през целия живот на работниците, техните умения може вече да не отговарят на изискванията за тяхната работа, допълнително увеличавайки недостига на работна ръка.
- (36) На национално равнище и на равнището на Съюза съществуват различни възможности за финансиране за повишаване на квалификацията и преквалификация в подкрепа на прехода към автоматизация и цифровизация. Лицата, които потенциално биха могли да се възползват от тези инструменти, обаче често не знаят за тяхното съществуване или не знаят как да получат достъп до тях. Поради това информацията относно съответните фондове следва да бъде допълнително популяризирана.
- (37) Европейските и националните заинтересовани страни в транспорта — включително работодателите, работниците, доставчиците на образование и обучение, отрасловите сдружения и социалните партньори, при зачитане на тяхната автономност — организациите на гражданското общество, представляващи всички групи работници, по-специално групите, изложени на по-висок риск от изключване от пазара на труда, и лицата, определящи политиките, и публичните органи на национално и регионално равнище, се приканват да разгледат и насърчат посочените по-долу средства за справяне с въздействието на автоматизацията и цифровизацията върху работната сила в сектора на транспорта, с цел преодоляване на предизвикателствата и възползване от възможностите, свързани с повишаване на осведомеността, повишаване на квалификацията и преквалификация, подобряване на условията на труд, управление на промените и финансиране,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ПРЕПОРЪКА:

1. ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА

1. **Работодателите** в транспортния сектор следва да са запознати с въздействието на автоматизацията и цифровизацията, за да се подготвят — и да подготвят и своята работна сила — за бъдеще, което включва автоматизация и цифровизация, по равноправен и справедлив начин.

Това включва да се следят редовно последните тенденции в областта на автоматизацията и цифровизацията, включително тяхното въздействие върху дейностите и човешкия капитал в транспорта. Тъй като първият елемент на осведомеността е прозрачността, отделните дружества биха могли да обмислят възможността да приемат ясна стратегия, в която подробно да опишат

въздействието на автоматизацията и цифровизацията върху тяхната работна сила.

Когато дружествата разполагат с ограничени ресурси или капацитет да се осведомяват за съответните новости в транспорта, те следва да търсят подходяща подкрепа от своите съответни работодателски организации или отраслови сдружения на регионално, национално или европейско равнище.

2. **Организациите на работодателите** следва да играят активна роля за предоставянето на подходяща информация на свързаните с тях дружества за социалното въздействие на автоматизацията и цифровизацията.

Те следва да обърнат специално внимание на повишаването на осведомеността сред МСП в транспортния сектор, които често разполагат с ограничени ресурси или капацитет да се осведомяват за съответните новости в областта на автоматизацията и цифровизацията. За да предоставят съобразена с потребностите подкрепа на свързаните с тях дружества, организациите на работодателите биха могли например да извършат оценка на потребностите сред своите членове или да включат социалното въздействие на очакваните промени в транспорта в списъка на обичайните точки от дневния ред на съответните си заседания.

3. **Работниците** в транспортния сектор следва да са запознати с очакваното въздействие на автоматизацията и цифровизацията върху тяхната работа, за да се подготвят за бъдещото си професионално развитие и да запазят пригодността си за заетост.

Това може например да включва участие в специални обучения или търсене на подходяща информация от представителите на работниците и служителите или от ръководството.

4. **Представителите на работниците и служителите** следва да играят активна роля за повишаване на осведомеността на работната сила в сектора на транспорта относно въздействието на автоматизацията и цифровизацията върху тяхната работа.

Следва да се предоставя подходяща информация на съответните равнища, например представителите на работниците и служителите в предприятието следва да предоставят информация на работниците на предприятието, отрасловите или националните синдикални организации следва да предоставят информация на свързаните с тях дружества, а организациите на работниците на европейско равнище следва да предоставят информация на националните дружества, свързани с тях.

С оглед на предоставянето на съобразена с потребностите подкрепа на работната сила и ангажирането на всички работници, включително някои по-слабо представени групи, като например работниците с увреждания и работниците с мигрантски произход, в диалог относно очакваното въздействие на автоматизацията и цифровизацията върху тяхната работа, представителите на работниците и служителите биха могли например да изготвят информационни пакети, да създадат раздели на уебсайтовете или да организират специални обучения. Може да се обмисли и възможността за целенасочена комуникация с конкретни групи работници, например работници с потенциални затруднения да се адаптират към новите технологии.

5. **Социалните партньори** в транспортния сектор се приканват съвместно да допринесат за повишаване на осведомеността на работодателите и работниците и техните представители при подход на партньорство.

Диалогът между двете страни на отрасъла, например в рамките на процес на колективно договаряне на фирмено, национално или отраслово равнище, може да насърчи постигането на общо разбиране по разглежданите въпроси — включително по определенията на съответните термини — и по този начин да допринесе за повишаване на осведомеността относно очакваното въздействие на автоматизацията и цифровизацията върху работната сила.

В случаите, когато това все още не е направено, социалните партньори, участващи в секторните комитети за социален диалог в транспорта на европейско равнище, се приканват да се справят съвместно със социалното въздействие на автоматизацията и цифровизацията.

Секторните социални партньори на европейско равнище се приканват да разпространяват широко както сред свързаните с тях дружества, така и сред техните партньори в други сегменти на транспортния сектор своите съответни препоръки, като например съвместните препоръки относно цифровата трансформация и социалния диалог в градския обществен транспорт в Европа⁴⁸, резултатите от съфинансирания от Съюза проект относно пригодността за заетост в железопътния сектор в светлината на цифровизацията и автоматизацията⁴⁹ и препоръките от съфинансирания от Съюза проект WESS (Допринасяне за привлекателна, интелигентна и устойчива работна среда в морския сектор)⁵⁰.

6. **Лицата, определящи политиките**, на национално и регионално равнище следва да използват съществуващия си диалог със заинтересованите страни в транспорта, за да повишат осведомеността относно социалното въздействие на автоматизацията и цифровизацията. Съществуващите платформи на заинтересованите страни следва да се използват за предоставяне на подходяща информация относно социалното въздействие на прехода, която заинтересованите страни след това могат да предават на свързаните с тях дружества.

Лицата, определящи политиките, биха могли например да включат социалното въздействие на очакваните промени в транспорта и възможните начини за справяне с тях в списъка на обичайните точки от дневния ред на съответните си срещи със заинтересованите страни в транспорта и да канят за участие подходящи експерти. Ако е целесъобразно, лицата, определящи политиките, биха могли да организират специални информационни срещи за социалните партньори в транспортния сектор.

7. **Отрасловите сдружения** (например стопанските асоциации и търговските камари) и **организациите на гражданското общество**, които представляват всички групи работници, по-специално групите, изложени на по-висок риск от изключване от пазара на труда (например работници с увреждания и работници с мигрантски произход), следва да играят активна роля за повишаване на

⁴⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=bg&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/>

осведомеността относно социалното въздействие и възможностите на автоматизацията и цифровизацията, включително като инвестират в кампании за повишаване на осведомеността и увеличаване на прозрачността относно цената на това промените да не се предвиждат и да не се управляват.

2. ПОВИШАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

8. **Работодателите, работниците и публичните органи** на различните равнища следва да работят заедно, включително със социалните партньори, за да оценят и установяват недостига на умения и бъдещите потребности от умения, свързани с автоматизацията и цифровизацията в транспортния сектор като цяло или в конкретно дружество, вид транспорт или професия.

В рамките на тези дейности те следва да се възползват и да разпространяват съществуващите инструменти на национално и европейско равнище, като например:

- инструментите за определяне на необходимите умения⁵¹ на Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop), които предоставят данни за настоящите и бъдещите умения и тенденциите на пазара на труда. Сред тях е инструментът Skills OVATE, който предлага подробна информация за работните места и уменията, от които се нуждаят работодателите, като използва технология на големите информационни масиви за онлайн обявите за работа;
- инструментът за оценка на цифровите умения⁵² — инструмент за самооценка, който позволява на хората да тестват своите цифрови умения и да получат достъп до възможности за обучение, подходящи за техните потребности;
- ръководствата на Cedefop на тема „Разбиране на технологичните промени и потребностите от умения“, които имат за цел да осигурят информация на анализаторите и лицата, определящи политиките, за наличните методи за предвиждане на уменията, използвани за ориентиране сред несигурността на променящите се технологии и потребности от умения. Например първото практическо ръководство⁵³ предоставя полезна

⁵¹ Раздел „Транспорт и складиране“ (<https://www.cedefop.europa.eu/bg/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) включва дейности във връзка с пътнически или товарни превози с железопътен, тръбопроводен, автомобилен, воден или въздушен транспорт, както и свързани с тях дейности като терминали и паркинги, обработка на товари, складиране и т.н. Той включва и наемането на транспортно оборудване с водач или оператор, както и пощенски и куриерски дейности.

⁵² Основаващият се на Рамката за цифрова компетентност безплатен тест (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/bg/digital-skills-assessment>) обхваща такива елементи като грамотност за работа с информация и данни, комуникация и сътрудничество, създаване на цифрово съдържание, безопасност и решаване на проблеми.

⁵³ Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting* (Разбиране на технологичните промени и потребностите от умения: анкети по темата за уменията и прогнозиране на уменията), Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891> Второто практическо ръководство (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) е насочено към автоматизираните методи за определяне на необходимите умения: анализи на големи информационни масиви и анализи въз основа на ИИ, докато третото практическо ръководство е съсредоточено върху методите за прогнозиране на технологиите и уменията (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

информация за анкетите сред работодателите и служителите по темата за уменията.

9. **Заинтересованите страни в транспорта**, включително социалните партньори, се приканват да създадат стратегически подходи и сътрудничество за конкретни решения за развитие на уменията в транспортния сектор като цяло или в конкретен вид транспорт, със специален акцент върху цифровите умения.

Например онези видове транспорт, които все още не са част от такива партньорства, се приканват да почерпят вдъхновение от текущите планове за секторно сътрудничество във връзка с уменията в областта на морското корабоплаване (SKILLSEA)⁵⁴ и сектора за оборудване за железопътния транспорт и транспортния сектор (STAFFER)⁵⁵, както и от Алианса на уменията в автомобилния сектор⁵⁶, за да се подготвят за настоящите и бъдещите промени.

Освен това заинтересованите страни в транспорта следва да допринасят за изпълнението на Пакта за умения — например чрез създаването на едно или няколко широкомащабни партньорства в областта на уменията в свързаните с транспорта екосистеми, посочени в промишлената стратегия за Европа⁵⁷. Членовете на пакта имат достъп до знания за потребностите от повишаване на квалификацията и от преквалификация, консултации за съответните финансови инструменти за повишаване на уменията на възрастните в своите региони и държави, както и възможности за партньорство.

Би могло да се проучи и използването на микроудостоверенията като целенасочен начин за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците, като се следва европейският подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост, както е предвидено в Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г.⁵⁸.

10. Въз основа на оценки на потребностите от умения **заинтересованите страни в транспорта**, включително социалните партньори, и съответните **доставчици на образование и обучение** се приканват да разработят и организират подходящи програми за първоначално и продължаващо обучение, в т.ч. микроудостоверения, и материали.

Програмите за обучение следва да бъдат разработени с перспективата за учене през целия живот, като допринасят също така за запазване и повишаване на пригодността за заетост на работната сила в сектора на транспорта, също и с оглед на очакваните промени в длъжностните характеристики или задачите в транспортния сектор в един променящ се пазар на труда. Например съответните дейности на европейско равнище включват преглед на актуалното

⁵⁴ <https://www.skillsea.eu/>

⁵⁵ <https://www.railstaffer.eu/>

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

⁵⁷ Екосистемата „мобилност — транспорт — автомобилостроене“ обхваща производството на моторни превозни средства, кораби и влакове и принадлежностите за тях, ремонта и техническата поддръжка, както и транспортирането. Туристическата екосистема включва доставчици на туристическо настаняване, туристически оператори, хотелиерство и ресторантьорство, и транспорт.

⁵⁸ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост, 2022/C 243/02 (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 10).

състояние по отношение на текущите опреснителни курсове за плаването по вътрешните водни пътища като цяло, и по-специално за автоматизираното управление на плавателни съдове⁵⁹, както и сравнение на системите за професионално обучение с цел справяне с промените в пристанищните дейности⁶⁰. Програмите за обучение следва също така да бъдат разработени, като се обръща надлежно внимание на осигуряването на приобщаване и достъпност, включително като се има предвид нарастващият брой на по-възрастните работници или работниците с увреждания.

11. **Работодателите** в транспортния сектор следва да насърчават повишаването на квалификацията и преквалификацията в своите предприятия, да направят съответните мерки за обучение (например микроудостоверенията) достъпни за своите работници и да ги мотивират да участват в мерки за обучение, насочени към техните специфични потребности от умения.

Достъп до обучение следва да се предоставя на всички групи работници в съответствие със законодателството и колективните трудови договори. Биха могли да се обмислят и допълнителни практики за повишаване на квалификацията и преквалификация, като например създаване на екипи от по-млад и по-възрастен работник в рамките на съответното транспортно дружество, за да се улесни взаимното предаване на експертен опит и умения.

12. **Работниците** в транспортния сектор следва да бъдат отворени за участие в оценки на уменията и впоследствие в мерки за обучение, насочени към техните специфични потребности от умения. В зависимост от професионалното им развитие и с оглед на очакваните промени в длъжностните характеристики или задачите в транспортния сектор, те следва да се поставят в перспективата на ученето през целия живот, за да запазят и повишат пригодността си за заетост.

13. **Лицата, определящи политиките, и публичните органи** на национално равнище следва да подкрепят изпълнението на съответните инициативи на Съюза за повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила в съответствие с действията по Европейската програма за умения и да насърчават съответните мрежи, като например Пакта за умения и Коалицията за умения и работни места в областта на цифровите технологии⁶¹, както и информирането за съответните възможности за финансиране от Съюза.

3. ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД

14. **Социалните партньори** в транспортния сектор се приканват да допринесат за подобряване на условията на труд в контекста на прехода към автоматизация и цифровизация.

В случаите, когато това все още не е направено, те се приканват да включат в своите колективни трудови договори на фирмено, национално или секторно равнище специални разпоредби относно автоматизацията и цифровизацията. Като черпят вдъхновение от съществуващите колективни трудови договори в

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

⁶⁰ Съфинансиран от Съюза проект „Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes“ („Пристанища и умения: сравнение между системите за професионално обучение с оглед на промените в пристанищните дейности“, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>

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

сферата на транспорта⁶², социалните партньори на национално и европейско равнище се приканват съвместно да набележат примери за добри практики за такива специални разпоредби за всеки вид транспорт и да ги споделят със съответните свързани с тях дружества.

15. С оглед на важната роля на социалния диалог за моделирането на икономическия преход и насърчаването на иновациите на работното място и като се има предвид разнообразният обхват на колективното договаряне в различните сектори и държави⁶³, **лицата, определящи политиките** на национално и регионално равнище, следва да насърчават и създават условия за подобряване на функционирането и ефективността на колективното договаряне и социалния диалог.

4. УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЕНИТЕ

16. **Работодателите** в транспортния сектор следва да въведат и прилагат планове за управление на промените на ниво предприятие, за да управляват прехода към автоматизация и цифровизация по проактивен и основан на участието начин и да стимулират и насърчават положително отношение на работната сила към промените. Плановите за управление на промените следва да бъдат разработени в тясно сътрудничество с представителите на работниците и служителите. Плановите следва да включват разпоредби относно оценката, мониторинга и преразглеждането на методите и начините за управление на промените.

В този контекст работодателите следва да спазват принципите и добрите практики, определени в Рамката за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране⁶⁴.

17. **Организациите на работодателите** следва да играят активна роля в насърчаването и оказването на подкрепа по отношение на необходимостта и ползата от управлението на промените за свързаните с тях дружества. Те следва да обърнат специално внимание на потребностите на МСП в транспортния сектор, които често разполагат с ограничени ресурси или капацитет да изготвят собствени планове за управление на промените.

⁶² Вж. например прегледа на секторните колективни трудови договори относно социалните последици от автоматизацията и/или цифровизацията, установени в: Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, *Проучване на тема „Социалното измерение на прехода към автоматизация и цифровизация в транспорта с акцент върху работната сила: окончателен доклад“*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224> Примери за добри практики от други сектори може да бъдат намерени в: Европейски парламент, Генерална дирекция за вътрешни политики на ЕС, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement* (Участието в синдикални организации и двойният преход: добри практики при действията при колективен трудов спор и участие на работниците и служителите), Европейски парламент, 2022 г., <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* (Колективните трудови договори и обхватът на колективното договаряне в ЕС: картографиране на видовете, нормативната уредба и първите констатации от проучването на европейските дружества от 2019 г.), Работен документ на Eurofound, Дъблин, 2020 г.

⁶⁴ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — „Рамка за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране“ (COM/2013/0882 final).

За да предоставят съобразена с потребностите подкрепа на свързаните с тях дружества, организациите на работодателите следва да споделят добри практики за въвеждане и прилагане на плановете за управление на промените.

18. **Представителите на работниците и служителите** следва да играят активна роля в разработването на плановете за управление на промените на ниво предприятие както за да се отговори на специфичните потребности на работната сила, така и за да се гарантира участието на всички групи работници. Това е от особено значение за насърчаване на електронното приобщаване на застаряващата работна сила в транспортния сектор.
19. **Лицата, определящи политиките, и публичните органи** следва да съпътстват управлението на промените и да подкрепят, разпространяват и насърчават широкото прилагане на Рамката за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране.

5. ФИНАНСИРАНЕ

20. **Заинтересованите страни в транспорта**, включително социалните партньори, се приканват да използват местните, регионалните, националните и европейските програми или фондове, за да управляват социалното въздействие на автоматизацията и цифровизацията, като надлежно обръщат внимание на гарантирането на приобщаване и достъпност за всички работници, по-специално за работниците, изложени на по-висок риск от изключване.

Примери за национални програми или фондове⁶⁵ са фондовете за обучение, секторните фондове, индивидуалните сметки за обучение и ваучерите. На равнището на Съюза съществуват различни инструменти за финансиране на повишаване на квалификацията и преквалификация, които са достъпни чрез финансови посредници, чрез националните органи или чрез Комисията. Обзор на съответните програми или фондове, процеса на кандидатстване, обхвата по отношение на уменията и общия бюджет за периода 2021—2027 г. може да се намери на уебсайта на Комисията⁶⁶. Центърът за знания⁶⁷ на Европейския пакт за умения включва онлайн база данни и инструмент за търсене за възможностите за финансиране на равнището на Съюза, на национално и регионално равнище специално за повишаването на квалификацията и преквалификацията. Съответните възможности за финансиране от Съюза за повишаване на квалификацията и преквалификация в подкрепа на компетентностите в областта на цифровите технологии на физически лица и организации може да бъдат намерени на Платформата за цифрови умения и работни места⁶⁸. На национално равнище информацията за подходящите програми/фондове също следва да бъде оповестявана публично.

⁶⁵ Вж. например обзора на националните и секторните програми за финансиране, посочени в: Европейска комисия, Генерална дирекция „Мобилност и транспорт“, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (Проучване относно социалните аспекти в сектора на морския транспорт: окончателен доклад), Служба за публикации на Европейския съюз, 2020 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>

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

⁶⁷ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/community-resources/knowledge-hub_bg

⁶⁸ <https://digital-skills-jobs.europa.eu/bg/opportunities/funding>

21. **Организациите на работодателите и представителите на работниците и служителите** следва да спомогнат за повишаване на осведомеността на свързаните с тях дружества относно тези програми или фондове и как те да бъдат използвани. Същото се отнася и за отрасловите сдружения на регионално, национално или европейско равнище. Те следва да обърнат специално внимание на повишаването на осведомеността сред МСП в транспортния сектор, които често разполагат с ограничени ресурси или капацитет да се осведомяват за съответните национални или европейски програми или фондове. Освен това организациите на работодателите и представителите на работниците и служителите следва да дадат гласност на своите специфични потребности по време на етапа на разработване на тези програми или фондове.
22. **Лицата, определящи политиките, и публичните органи** на национално равнище следва да насърчават и улесняват достъпа до информация за подходящите инструменти за финансиране. При определянето на приоритетите за тези програми или фондове те следва да се консултират със социалните партньори, включително от транспортния сектор, относно техните специфични потребности.

Съставено в Брюксел на 29.11.2023 година.

За Комисията
Adina Vălean
Член на Комисията

