



Βρυξέλλες, 29.11.2023  
C(2023) 8067 final

## **ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ**

**της 29.11.2023**

**σχετικά με τα μέσα αντιμετώπισης των επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών**

## ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

της 29.11.2023

**σχετικά με τα μέσα αντιμετώπισης των επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών**

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 292,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η στρατηγική για βιώσιμη και έξυπνη κινητικότητα<sup>1</sup> καθορίζει έναν χάρτη πορείας που θέτει σταθερά τον τομέα των μεταφορών στην Ένωση στη σωστή κατεύθυνση για ένα βιώσιμο και έξυπνο μέλλον. Ένα από τα ορόσημα<sup>2</sup> στην πορεία προς τη βιώσιμη, έξυπνη και ανθεκτική κινητικότητα είναι ότι έως το 2030 η αυτοματοποιημένη κινητικότητα θα αναπτυχθεί σε μεγάλη κλίμακα. Η στρατηγική αναγνωρίζει ότι οι αλλαγές στον τομέα των μεταφορών, και ιδίως όσες αφορούν την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση, εγείρουν πολλές νέες προκλήσεις, καθώς και ευκαιρίες για το εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή θεωρεί σκόπιμο να εκδώσει την παρούσα σύσταση (δράση 69 του σχεδίου δράσης της στρατηγικής).
- (2) Στην ΕΕ των 27, περίπου 10 εκατομμύρια άτομα<sup>3</sup> απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών μεταφορών και αποθήκευσης (συμπεριλαμβανομένων των ταχυδρομικών και ταχυμεταφορικών δραστηριοτήτων), αριθμός που αντιπροσωπεύει το 5,2 % του συνολικού εργατικού δυναμικού<sup>4</sup>. Περίπου το 53 % εξ αυτών εργάζονται στον τομέα των χερσαίων μεταφορών (οδικές, σιδηροδρομικές και μέσω αγωγών), το 3 % στις πλωτές μεταφορές (θαλάσσιες και εσωτερικές πλωτές μεταφορές), το 4 % στις αεροπορικές μεταφορές, το 26 % στην αποθήκευση και στις υποστηρικτικές και μεταφορικές δραστηριότητες (όπως διακίνηση, φύλαξη και αποθήκευση φορτίου) και το υπόλοιπο 14 % στις ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών της ΕΕ (22 %). Μια ανάλυση με βάση την ηλικία του εργατικού δυναμικού της ΕΕ στον

<sup>1</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Στρατηγική για βιώσιμη και έξυπνη κινητικότητα — οι ευρωπαϊκές μεταφορές σε τροχιά μέλλοντος» [COM(2020) 789 final].

<sup>2</sup> Τα εν λόγω ορόσημα τίθενται για να κατευθύνουν την πορεία του ευρωπαϊκού συστήματος μεταφορών προς την επίτευξη των στόχων της Ένωσης για βιώσιμη, έξυπνη και ανθεκτική κινητικότητα, υποδηλώνοντας έτσι την ύπαρξη της απαραίτητης φιλοδοξίας για τις μελλοντικές πολιτικές.

<sup>3</sup> Αριθμητικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων στον τομέα των μεταφορών, το συνολικό εργατικό δυναμικό και τα μερίδια ανά τρόπο μεταφοράς με βάση την έρευνα εργατικού δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat) (άτομα ηλικίας 15-64 ετών) — Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* (Οι μεταφορές στην ΕΕ σε αριθμούς: Στατιστικό εγχειρίδιο 2022), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

<sup>4</sup> 4,6 % της συνολικής απασχόλησης, μη συμπεριλαμβανομένων των ταχυδρομικών και ταχυμεταφορικών δραστηριοτήτων.

τομέα των μεταφορών το 2021<sup>5</sup> καταδεικνύει ότι το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 30-49 ετών ήταν παρόμοιο με εκείνο για το σύνολο της οικονομίας, αλλά το ποσοστό των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας ήταν υψηλότερο στον τομέα των μεταφορών (36,9 % είναι ηλικίας 50-64 ετών), ενώ το ποσοστό των νεότερων εργαζομένων ήταν χαμηλότερο (12,1 % είναι ηλικίας 15-29 ετών).

- (3) Με ακαθάριστη προστιθέμενη αξία (ΑΠΑ) της τάξης των 555 δις. EUR σε τρέχουσες τιμές, ο τομέας των υπηρεσιών μεταφοράς και αποθήκευσης (συμπεριλαμβανομένων των ταχυδρομικών και ταχυμεταφορικών δραστηριοτήτων) αντιπροσώπευε περίπου το 5 % της συνολικής ΑΠΑ στην ΕΕ των 27 το 2020<sup>6</sup>.
- (4) Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων ορίζει 20 βασικές αρχές και δικαιώματα που είναι απαραίτητα για τη δίκαιη και εύρυθμη λειτουργία των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Ο πυλώνας είναι το ευρωπαϊκό εγχειρίδιο κανόνων που διασφαλίζει τον κοινωνικά δίκαιο και ισότιμο χαρακτήρα της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, τόσο για τους χρήστες<sup>7</sup> των μεταφορών όσο και για το εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών. Η σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης προς την κλιματική ουδετερότητα<sup>8</sup> παρέχει ολοκληρωμένη καθοδήγηση προς τα κράτη μέλη σχετικά με τις αναγκαίες δέσμες μέτρων πολιτικής, ώστε να μη μείνει κανείς στο περιθώριο κατά την πράσινη μετάβαση. Η ψηφιακή στρατηγική της Ένωσης<sup>9</sup> έχει ως στόχο να καταστήσει τον ψηφιακό μετασχηματισμό λειτουργικό για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, συμβάλλοντας παράλληλα στην επίτευξη του στόχου της για μια κλιματικά ουδέτερη Ευρώπη έως το 2050. Το πρόγραμμα πολιτικής 2030 «Ψηφιακή δεκαετία»<sup>10</sup> έχει θέσει ψηφιακούς στόχους, μεταξύ άλλων

<sup>5</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition* (Βασικά αριθμητικά στοιχεία για τις ευρωπαϊκές μεταφορές: έκδοση 2022), Jere, N. (επιμ.), Corselli-Nordblad, L. (επιμ.), Ford-Alexandraki, E. (επιμ.), Xenellis, G. (επιμ.), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

<sup>6</sup> Το μερίδιο των μεταφορών ανέρχεται στο 4,6 % της συνολικής ΑΠΑ, μη συμπεριλαμβανομένων των ταχυδρομικών και ταχυμεταφορικών δραστηριοτήτων. Εκτιμήσεις με βάση τους εθνικούς λογαριασμούς της Eurostat (στοιχεία του 2018) — Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* (Οι μεταφορές στην ΕΕ σε αριθμούς: Στατιστικό εγχειρίδιο 2022), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

<sup>7</sup> Η «Μελέτη σχετικά με την κοινωνική διάσταση του μελλοντικού συστήματος μεταφορών της ΕΕ όσον αφορά τους χρήστες και τους επιβάτες» κατέγραψε τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που δημιουργεί ο εκσυγχρονισμός του συστήματος μεταφορών σε διάφορες ομάδες χρηστών των μεταφορών — συμπεριλαμβανομένων των πολιτών με χαμηλό επίπεδο γνώσεων πληροφορικής ή με περιορισμένη πρόσβαση στο διαδίκτυο— και εξέτασε πιθανές λύσεις που θα διασφαλίζουν ότι οι χρήστες βρίσκονται στο επίκεντρο του μελλοντικού συστήματος μεταφορών: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report* (Μελέτη σχετικά με την κοινωνική διάσταση του μελλοντικού συστήματος μεταφορών της ΕΕ όσον αφορά τους χρήστες και τους επιβάτες — Τελική έκθεση), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

<sup>8</sup> Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης προς την κλιματική ουδετερότητα (2022/C 243/04) (ΕΕ C 243 της 27.6.2022, σ. 35).

<sup>9</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age\\_el](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_el)

<sup>10</sup> Απόφαση (ΕΕ) 2022/2481 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Δεκεμβρίου 2022, για τη θέσπιση του προγράμματος πολιτικής 2030 «Ψηφιακή Δεκαετία» (ΕΕ L 323 της 19.12.2022, σ. 4).

για έναν πληθυσμό με ψηφιακές δεξιότητες και ψηφιακούς επαγγελματίες υψηλής ειδίκευσης, καθώς και για τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων.

- (5) Η «Μελέτη σχετικά με την κοινωνική διάσταση της μετάβασης στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση στον τομέα των μεταφορών, με έμφαση στο εργατικό δυναμικό»<sup>11</sup> αξιολόγησε την ευαισθητοποίηση, την ετοιμότητα και την ανάγκη καθοδήγησης των ενδιαφερόμενων μερών στον τομέα των μεταφορών. Διαπίστωσε ότι στον τομέα εν γένει δεν υπάρχει επαρκής ευαισθητοποίηση σχετικά με τις επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών. Τα ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα των μεταφορών είναι, κατά μέσο όρο, προετοιμασμένα σε μέτριο βαθμό για την εν λόγω μετάβαση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εθνικοί δημόσιοι φορείς φαίνεται να προβλέπουν ή να διαχειρίζονται την αλλαγή περισσότερο απ' ό,τι οι εργοδότες. Τα ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρουν ότι, εάν απαιτούνται καθοδήγηση και πρόσθετα μέτρα, θα πρέπει να επικεντρώνονται κυρίως στην ανταλλαγή γνώσεων, καθώς και στην κατάρτιση και την εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού. Δεδομένου ότι οι εργοδότες στον τομέα των μεταφορών —ιδίως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ)<sup>12</sup>— συχνά δεν γνωρίζουν μέτρα ή στρατηγικές που αποσκοπούν στη διευκόλυνση της μετάβασης του εργατικού δυναμικού, η κοινωνική διάσταση της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης δεν φαίνεται να αποτελεί θέμα προτεραιότητάς τους.
- (6) Τα συμπεράσματα της μελέτης εντάχθηκαν σε ένα μεθοδολογικό πλαίσιο εμπνευσμένο από τα αποτελέσματα της ομάδας εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου σχετικά με τον αντίκτυπο του ψηφιακού μετασχηματισμού στις αγορές εργασίας της ΕΕ<sup>13</sup>. Το εν λόγω πλαίσιο παρέχει επισκόπηση των προϋποθέσεων που είναι απαραίτητες για την ομαλή μετάβαση (δηλαδή την ευαισθητοποίηση σχετικά με την κοινωνική διάσταση· τον προσδιορισμό των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες· τον εποικοδομητικό κοινωνικό διάλογο· το ευνοϊκό νομοθετικό περιβάλλον· τη θετική στάση απέναντι στην αλλαγή) και των παραγόντων που θα συμβάλουν στη διευκόλυνση της μετάβασης.
- (7) Το περιεχόμενο της παρούσας σύστασης, υπό μορφή σχεδίου, συζητήθηκε με την ομάδα εμπειρογνομόνων της Επιτροπής για οριζόντια κοινωνικά ζητήματα στον τομέα των μεταφορών<sup>14</sup> και, στο πλαίσιο διάσκεψης των ενδιαφερόμενων μερών τον Μάρτιο του 2023<sup>15</sup>, με όλα τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη από τον τομέα των

<sup>11</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* (Μελέτη σχετικά με την κοινωνική διάσταση της μετάβασης στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση στον τομέα των μεταφορών, με έμφαση στο εργατικό δυναμικό: τελική έκθεση), Υπηρεσία Εκδόσεων, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

<sup>12</sup> Για τον ορισμό των ΜΜΕ, βλ. τη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων (ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 36).

<sup>13</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Επικοινωνιακών Δικτύων, Περιεχομένου και Τεχνολογιών, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets* (Έκθεση της ομάδας εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου σχετικά με τον αντίκτυπο του ψηφιακού μετασχηματισμού στις αγορές εργασίας της ΕΕ), Υπηρεσία Εκδόσεων, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>.

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

<sup>15</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport*

μεταφορών, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων αρχών, οργανώσεων εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων, παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης, επιχειρήσεων και επαγγελματιών του τομέα των μεταφορών. Ζητήθηκε επίσης η γνώμη των τομεακών επιτροπών κοινωνικού διαλόγου που έχουν συσταθεί στα διάφορα τμήματα του τομέα των μεταφορών<sup>16</sup>.

- (8) Η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση δεν αποτελούν νέα φαινόμενα. Είναι αλληλένδετα, αλλά οι επιπτώσεις τους στο εργατικό δυναμικό δεν είναι κατ' ανάγκη οι ίδιες. Η αυτοματοποίηση αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης έννοιας της ψηφιοποίησης και ορίζεται ως «η αντικατάσταση της ανθρώπινης εισροής, εν όλω ή εν μέρει, από εισροή μηχανής ή λογισμικού<sup>17</sup>. Η ευρύτερη έννοια της ψηφιοποίησης ορίζεται ως «η ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών και των ψηφιοποιημένων δεδομένων σε όλες τις πτυχές της ζωής»<sup>18</sup>. Ως εκ τούτου, αντί της πλήρους ή μερικής αντικατάστασης της ανθρώπινης εισροής, η ψηφιοποίηση σημαίνει τη χρήση ψηφιακών εργαλείων στον χώρο εργασίας.
- (9) Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας θα επηρεαστούν όχι μόνο από την τεχνολογία, συμπεριλαμβανομένου του κόστους και της αποδοχής της, αλλά και από άλλους παράγοντες, όπως η παγκοσμιοποίηση, η δημογραφική αλλαγή, η πράσινη μετάβαση, οι οικονομικές και άλλες κοινωνικές τάσεις και το κανονιστικό περιβάλλον. Επιπλέον, ο ρυθμός της αυτοματοποίησης θα ποικίλλει ανάλογα με τις χώρες και τις περιφέρειες, τους τρόπους μεταφοράς, τα είδη επαγγελμάτων και τις δεξιότητες και ικανότητες.
- (10) Σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση σχετικά με το μέλλον της εργασίας στον τομέα των μεταφορών<sup>19</sup>, υπάρχουν μεγάλες διαφορές όσον αφορά τους κινδύνους αυτοματοποίησης της εργασίας στις πιο εκβιομηχανισμένες χώρες. Ποσοστό μεταξύ 5,7 και 50 % των θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης (όπως φορτοεκφορτωτές λιμένων ή χειριστές αποσκευών) εκτίθενται σε υψηλό κίνδυνο αυτοματοποίησης. Ο κίνδυνος για τις θέσεις εργασίας μέσης ειδίκευσης (όπως οι ειδικευμένοι ναυτικοί ή οι οδηγοί βαρέων φορτηγών) κυμαίνεται μεταξύ 7 % και 23 %. Με ποσοστό μόλις 2 %, οι θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης (όπως οι αξιωματικοί πλοίων, οι χειριστές αεροσκαφών και οι ασκούντες συναφή επαγγέλματα) έχουν τις χαμηλότερες εκτιμώμενες πιθανότητες απώλειας θέσεων εργασίας λόγω της εισαγωγής τεχνολογιών αυτοματοποίησης.
- (11) Το ευρωπαϊκό ερευνητικό έργο SKILLFUL<sup>20</sup> έχει προσδιορίσει τα επαγγέλματα και τις θέσεις που αναμένεται να επηρεαστούν περισσότερο από τις τρέχουσες και

---

*workforce: conference report* (Διάσκεψη των ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με τα μέσα μετριασμού των επιπτώσεων της μετάβασης στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών: έκθεση της διάσκεψης), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

<sup>16</sup> Σύμφωνα με την απόφαση 98/500/ΕΚ της Επιτροπής, της 20ής Μαΐου 1998, για σύσταση επιτροπών κλαδικού διαλόγου για την προώθηση του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ΕΕ L 225 της 12.8.1998, σ. 27).

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

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

<sup>19</sup> World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (Μεταφορές 2040: Αυτοματοποίηση, τεχνολογία, απασχόληση — Το μέλλον της εργασίας) (2019). Εκθέσεις. 58. [https://commons.wmu.se/lib\\_reports/58](https://commons.wmu.se/lib_reports/58).

<sup>20</sup> Skills and competences development of future transportation professionals at all levels (Ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων των μελλοντικών επαγγελματιών του τομέα των μεταφορών σε όλα τα επίπεδα) (<https://www.skillfulproject.eu/>) — παραδοτέο D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and*



μελλοντικές αλλαγές και εξελίξεις του ευρωπαϊκού συστήματος μεταφορών. Μεταξύ των θέσεων εργασίας στον τομέα των μεταφορών που ενδέχεται να αλλάξουν συγκαταλέγονται οι οδηγοί, οι εργαζόμενοι σε χειρωνακτικές εργασίες, οι εκδότες και οι ελεγκτές εισιτηρίων, το προσωπικό κέντρων εφοδιαστικής, οι ελεγκτές ασφαλείας, καθώς και οι υπάλληλοι κράτησης θέσεων και οι ταξιδιωτικοί πράκτορες. Μεταξύ των θέσεων εργασίας που αναμένεται να αποκτήσουν μεγαλύτερη σημασία συγκαταλέγονται οι υπεύθυνοι διαχείρισης εφοδιαστικής, οι φορείς εκμετάλλευσης εφοδιαστικής σε τερματικούς σταθμούς και οι υπεύθυνοι αποστολής παραδόσεων, οι εμπειρογνώμονες στους τομείς της τεχνητής νοημοσύνης, του ψηφιακού μετασχηματισμού, των μαζικών δεδομένων, οι εμπειρογνώμονες σε θέματα ασφάλειας και κυβερνοασφάλειας, το προσωπικό νομικών υπηρεσιών και οι ειδικοί σε θέματα προστασίας της ιδιωτικότητας, καθώς και οι χειριστές αυτοματοποιημένων οχημάτων και δρόμων.

- (12) Διαφορετικά ενδιαφερόμενα μέρη ενδέχεται να αντιλαμβάνονται με διαφορετικούς τρόπους τον στόχο της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης και τις επιπτώσεις τους στο εργατικό δυναμικό. Η προώθηση της κοινής αντίληψης των πιθανών οφελών και προκλήσεων που ενέχουν αυτές οι εξελίξεις, καθώς και των ζητημάτων που διακυβεύονται, θα ενισχύσει τη συνεργασία και το ομαδικό πνεύμα μεταξύ των ομάδων ενδιαφερόμενων μερών.
- (13) Οι ευρωπαϊκές συμπράξεις που σχετίζονται με τις μεταφορές στο πλαίσιο του προγράμματος-πλαίσου «Ορίζων Ευρώπη», όπως η συνδεδεμένη, συνεργατική και αυτοματοποιημένη κινητικότητα (CCAM)<sup>21</sup>, οι οδικές μεταφορές μηδενικών εκπομπών (2Zero)<sup>22</sup> και οι πλωτές μεταφορές μηδενικών εκπομπών (ZEW)<sup>23</sup>, μπορούν να διευκολύνουν την ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τον κοινωνικό αντίκτυπο της μετάβασης, καθώς συγκεντρώνουν ποικίλα και εκτεταμένα δίκτυα ενδιαφερόμενων μερών δημόσιου–ιδιωτικού τομέα.
- (14) Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η επανεπίδραση είναι ζωτικής σημασίας για τη διαχείριση της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης. Η ύπαρξη εργατικού δυναμικού με τις κατάλληλες δεξιότητες συμβάλλει στη βιώσιμη ανάπτυξη, οδηγεί σε περισσότερη καινοτομία και βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η αρχή 1 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ορίζει ότι «κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση προκειμένου να διατηρήσει και να αποκτήσει δεξιότητες που θα του επιτρέπουν να συμμετέχει πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζεται με επιτυχία τις αλλαγές στην αγορά εργασίας». Το Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων<sup>24</sup> έχει ως στόχο, αφενός, να βοηθήσει τα άτομα να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες για

---

*competences required by the transport sector in the short mid and long-term* (Μελλοντικά σενάρια για τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται στον τομέα των μεταφορών βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα).

<sup>21</sup> <https://www.ccam.eu/> — Επιπλέον, στο πλαίσιο του προγράμματος-πλαίσου «Ορίζων Ευρώπη», το έργο με τίτλο «CCAM effects on jobs and education, plans for skills that match the CCAM development, and prerequisites for employment growth» (Επιπτώσεις της CCAM στις θέσεις εργασίας και στην εκπαίδευση, σχέδια για δεξιότητες που αντιστοιχούν στην ανάπτυξη της CCAM και προϋποθέσεις για την ανάπτυξη της απασχόλησης) (HORIZON-CL5-2023-D6-01-05) θα συμβάλει στη βελτίωση της κατανόησης των βραχυπρόθεσμων, μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιπτώσεων στην απασχόληση.

<sup>22</sup> <https://www.2zeroemission.eu/>

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

<sup>24</sup> [https://year-of-skills.europa.eu/index\\_el](https://year-of-skills.europa.eu/index_el)

ποιοτικές θέσεις εργασίας και, αφετέρου, να βοηθήσει τις επιχειρήσεις, ιδίως τις ΜΜΕ, να αντιμετωπίσουν τις ελλείψεις δεξιοτήτων στην Ένωση.

- (15) Ο τομέας των μεταφορών έχει προσδιοριστεί ως ένας από τους τομείς στους οποίους, αφενός, η εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας (καθώς και των σχετικών εθνικών στρατηγικών) θα απαιτήσει νέες δεξιότητες και εργατικό δυναμικό και, αφετέρου, στους οποίους το ειδικευμένο εργατικό δυναμικό είναι ήδη σπάνιο. Εκτός από τις ελλείψεις που συνδέονται με τη στροφή προς ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και βιώσιμα και ενεργειακά αποδοτικά υλικά, προϊόντα και τρόπους μεταφοράς, σημαντικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού είναι ήδη πολύ αισθητές σε ορισμένα επαγγέλματα του τομέα των μεταφορών. Οι οδηγοί φορτηγών και βαρέων φορτηγών κατατάσσονται στις 10 κορυφαίες θέσεις όσον αφορά τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε όλες τις εκθέσεις σχετικά με τις ανισοροπίες της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη<sup>25</sup> που έχουν εκπονηθεί από το 2017. Το 2022 οι οδηγοί λεωφορείων και τραμ κατατάχθηκαν για πρώτη φορά στα 10 κορυφαία επαγγέλματα με διαπιστωμένη έλλειψη. Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού ενδέχεται να επιταχύνουν την αυτοματοποίηση, η οποία θα μπορούσε ταυτόχρονα να αποτελέσει ευκαιρία για την αντιστάθμιση των εργαζομένων που ελλείπουν.
- (16) Το ευρωπαϊκό ερευνητικό έργο WE-TRANSFORM<sup>26</sup> προσδιόρισε το επίπεδο σημασίας των διαφόρων δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μελλοντικού αυτοματοποιημένου και ψηφιοποιημένου εργασιακού περιβάλλοντος, μεταξύ άλλων και ανά τρόπο μεταφοράς.
- (17) Η Επιτροπή, επικουρούμενη από τους οργανισμούς της, μπορεί να παράσχει καθοδήγηση σχετικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται στο πλαίσιο της μετάβασης στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση, για παράδειγμα μέσω μελετών. Ένα πρόσφατο παράδειγμα είναι η μελέτη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια στη Θάλασσα σχετικά με τις ικανότητες των χειριστών θαλάσσιων αυτόνομων σκαφών επιφανείας από κέντρα τηλεχειρισμού<sup>27</sup>.
- (18) Τα ψηφιακά εργαλεία που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη (TN) μπορούν επίσης να συμβάλουν στον προσδιορισμό των μελλοντικών αναγκών και ελλείψεων δεξιοτήτων σε εθνικό επίπεδο και να βοηθήσουν τα άτομα να εντοπίσουν μελλοντικές σταδιοδρομίες και ευκαιρίες μάθησης. Τα εργαλεία αυτά, τα οποία ήδη εφαρμόζονται πιλοτικά από ορισμένες δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης<sup>28</sup>, μπορούν επίσης να προσφέρουν ευκαιρίες για πιο συστημικές λύσεις σε όλους τους τομείς.
- (19) Όπως και για άλλους τομείς, η τάση για μεγαλύτερη αυτοματοποίηση και ψηφιοποίηση στον τομέα των μεταφορών αναδεικνύει την ανάγκη για επαρκή

<sup>25</sup> Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, *Report on labour shortages and surpluses – 2022* (Έκθεση σχετικά με τις ελλείψεις και τα πλεονάσματα εργατικού δυναμικού — 2022), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

<sup>26</sup> Workforce Europe – Transformation agenda for transport automation (Το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης — Πρόγραμμα μετασχηματισμού για την αυτοματοποίηση των μεταφορών) (<https://wetransform-project.eu/>) — Παραδοτέο D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges* (Ανάλυση των εμποδίων, των αναγκών, των δεξιοτήτων και των προκλήσεων του εργατικού δυναμικού).

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

<sup>28</sup> ΟΟΣΑ, *Policy brief: Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs* (Ενημερωτικό σημείωμα πολιτικής: αξιοποίηση της ψηφιοποίησης στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης για τη σύνδεση των ατόμων με τις θέσεις εργασίας), 2022, <https://www.oecd.org/employment/activation.htm>.

προγράμματα αρχικής και συνεχούς κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα προγράμματα αυτά πρέπει να προετοιμάζουν αποτελεσματικά τους εργαζομένους για τις προκλήσεις της μελλοντικής εργασίας εγκαίρως, δεδομένου ότι η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε αναντιστοιχία μεταξύ της ζήτησης και της προσφοράς δεξιοτήτων. Τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του αριθμού των θέσεων εργασίας στις οποίες οι γνωστικές ικανότητες είναι ζωτικής σημασίας, καθιστώντας την προηγμένη κατάρτιση και τις σύνθετες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων πιο σημαντικές για διάφορα είδη θέσεων εργασίας. Επιπλέον, παρατηρείται ήδη αυξανόμενη ζήτηση για προηγμένες ικανότητες στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) και για εμπειρογνώσια στην τεχνολογία πληροφοριών (ΤΠ), η οποία και αναμένεται να αυξηθεί περαιτέρω στο μέλλον. Η αύξηση των απαιτήσεων δεξιοτήτων μπορεί δυναμικά να μειώσει περαιτέρω το απόθεμα των διαθέσιμων εργαζομένων.

- (20) Μία από τις προτεραιότητες του σχεδίου δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027<sup>29</sup> είναι η ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων και ικανοτήτων για τον ψηφιακό μετασχηματισμό, μεταξύ άλλων με την προαγωγή της υψηλής ποιότητας και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευσης στον τομέα της πληροφορικής από μικρή ηλικία και με την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών. Αυτό θα μπορούσε να συμβάλει, μακροπρόθεσμα, στην αντιμετώπιση των δυσκολιών που συναντούν οι εργοδότες όσον αφορά την πρόσληψη εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης, μεταξύ άλλων και στον τομέα των μεταφορών.
- (21) Το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων στηρίζει την απόκτηση δεξιοτήτων για την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση. Μία από τις εμβληματικές δράσεις του είναι το σύμφωνο για τις δεξιότητες<sup>30</sup>, το οποίο αποσκοπεί στην ενίσχυση της συλλογικής δράσης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω συμπράξεων.
- (22) Στο πλαίσιο των παγκόσμιων αξιακών αλυσίδων, του διασυνοριακού χαρακτήρα πολλών δραστηριοτήτων στον τομέα των μεταφορών, των νέων επιχειρηματικών μοντέλων και μορφών εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας να δοθούν σε όλους τους εργαζομένους κίνητρα για συμμετοχή σε μέτρα κατάρτισης, ώστε να συμβαδίζουν με τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις δεξιοτήτων στον τομέα των μεταφορών. Προκειμένου η ψηφιοποίηση να είναι συμπεριληπτική, η κατάρτιση σε ψηφιακά θέματα θα πρέπει να είναι προσβάσιμη για όλες τις ομάδες που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο αποκλεισμού, ιδίως για τα άτομα με αναπηρία.
- (23) Οι σύντομες περίοδοι κατάρτισης μπορούν να αποτελέσουν λύση για την παροχή κινήτρων στο εργατικό δυναμικό ώστε να συμμετέχει σε μέτρα κατάρτισης, καθώς και για τους εργοδότες ώστε να υποστηρίξουν τα εν λόγω μέτρα. Στη σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια για τη διά βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα<sup>31</sup>, καλούνται

<sup>29</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027 — Επαναπροσδιορίζοντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση για την ψηφιακή εποχή» [COM(2020) 624 final].

<sup>30</sup> [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index\\_el](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_el)

<sup>31</sup> Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια για τη διά βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα (2022/C 243/02) (ΕΕ C 243 της 27.6.2022, σ. 10).



τα κράτη μέλη να θεσπίσουν νομικά πλαίσια που να διευκολύνουν την καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων (για παράδειγμα, πιστοποιητικό ή απονομή τίτλου) από μικρές μαθησιακές εμπειρίες (για παράδειγμα, σύντομα διαδικτυακά μαθήματα).

- (24) Συστήματα όπως οι ατομικοί λογαριασμοί μάθησης<sup>32</sup> και ένα ευνοϊκό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των ευκαιριών καθοδήγησης και επικύρωσης, μπορούν να προωθήσουν την αποτελεσματική αποδοχή της κατάρτισης στον τομέα των μεταφορών.
- (25) Οι κανόνες της Ένωσης για την επιμόρφωση και την κατάρτιση των οδηγών λεωφορείων και φορτηγών<sup>33</sup> ορίζουν ότι τα θέματα που καλύπτονται από την περιοδική κατάρτιση πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις τεχνολογικές εξελίξεις. Η επικείμενη αναθεώρηση της οδηγίας για τους μηχανοδηγούς<sup>34</sup> αποσκοπεί, αφενός, στην καλύτερη ευθυγράμμιση της εκπαίδευσης και της πιστοποίησης των οδηγών με τη δυνατότητα και τις ανάγκες ψηφιοποίησης των σιδηροδρόμων και, αφετέρου, στη διευκόλυνση της διασυνοριακής δραστηριότητας των μηχανοδηγών.
- (26) Από τη μία πλευρά, η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση αναμένεται να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας στον τομέα των μεταφορών, προσφέροντας υψηλότερα επίπεδα ασφάλειας και αυξημένη ευελιξία (για παράδειγμα, εργασία μερικής απασχόλησης) και καταργώντας πολλές μονότονες και απαιτητικές από σωματική άποψη εργασίες. Αυτό θα μπορούσε να καταστήσει τον τομέα συνολικά ελκυστικότερο, και ιδίως για τις εργαζόμενες γυναίκες και τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες εργαζομένων, όπως είναι οι ομάδες που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο αποκλεισμού, οι νέοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι με αναπηρία. Από την άλλη πλευρά, υπάρχει κίνδυνος υψηλότερων επιπέδων άγχους<sup>35</sup> για ορισμένους εργαζομένους λόγω της εντύπωσης που σχηματίζουν περί συνεχούς παρακολούθησης και επιτήρησης, μεταξύ άλλων μέσω αλγοριθμικών εργαλείων διαχείρισης<sup>36</sup> ή TN εν γένει.
- (27) Η Ένωση έχει ως στόχο να δημιουργήσει αξιόπιστη TN που να δίνει προτεραιότητα στους ανθρώπους. Για τον σκοπό αυτόν, η Επιτροπή έχει προτείνει τρεις αλληλένδετες νομικές πρωτοβουλίες, οι οποίες περιλαμβάνουν πρόταση για το κανονιστικό πλαίσιο (πράξη για την τεχνητή νοημοσύνη)<sup>37</sup> ώστε να επιβάλλονται στους παρόχους και στους χρήστες TN σαφείς απαιτήσεις και υποχρεώσεις σχετικά με συγκεκριμένες χρήσεις της TN που ενέχουν κινδύνους για την ασφάλεια και τα θεμελιώδη δικαιώματα των προσώπων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των

<sup>32</sup> Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, για τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης (2022/C 243/03) (EE C 243 της 27.6.2022, σ. 26).

<sup>33</sup> Οδηγία (ΕΕ) 2022/2561 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Δεκεμβρίου 2022, σχετικά με την αρχική επιμόρφωση και την περιοδική κατάρτιση των οδηγών ορισμένων οδικών οχημάτων τα οποία χρησιμοποιούνται για τη μεταφορά εμπορευμάτων ή επιβατών (κωδικοποίηση) (EE L 330 της 23.12.2022, σ. 46).

<sup>34</sup> Οδηγία 2007/59/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2007, σχετικά με την πιστοποίηση του προσωπικού οδήγησης μηχανών έλξης και συρμών στο σιδηροδρομικό σύστημα της Κοινότητας (EE L 315 της 3.12.2007, σ. 51).

<sup>35</sup> Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation* (Παρακολούθηση και επιτήρηση των εργαζομένων: οι προκλήσεις της ψηφιοποίησης), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

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

<sup>37</sup> Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη (πράξη για την τεχνητή νοημοσύνη) και για την τροποποίηση ορισμένων νομοθετικών πράξεων της Ένωσης [COM(2021) 206 final].

εργαζομένων<sup>38</sup>. Ταυτόχρονα, η πρόταση για το κανονιστικό πλαίσιο αποσκοπεί στη μείωση της διοικητικής και οικονομικής επιβάρυνσης των επιχειρήσεων, ιδίως των ΜΜΕ, και στην προώθηση της καινοτομίας. Ο Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ασφάλεια της Αεροπορίας έχει εκθέσει λεπτομερώς το όραμά του για την αντιμετώπιση των προκλήσεων και των ευκαιριών της ΤΝ στις αερομεταφορές, βάσει ανθρωποκεντρικής προσέγγισης<sup>39</sup>.

- (28) Οι προτάσεις της Επιτροπής για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας περιλαμβάνουν μέτρα για τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των εν λόγω ατόμων<sup>40</sup>, τα οποία θα είναι σημαντικά για τους διανομείς με δίτροχα και τους οδηγούς οχημάτων συνεπιβατισμού. Η προτεινόμενη οδηγία<sup>41</sup> έχει επίσης ως στόχο να αυξήσει τη διαφάνεια στη χρήση αλγορίθμων από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, εξασφαλίζοντας την παρακολούθηση από άνθρωπο όσον αφορά τον σεβασμό των συνθηκών εργασίας από τις πλατφόρμες εργασίας και παρέχοντας το δικαίωμα αμφισβήτησης των αυτοματοποιημένων αποφάσεων. Τα νέα αυτά δικαιώματα θα πρέπει να παρέχονται τόσο στους εργαζομένους όσο και στους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους. Οι κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της Ένωσης στις συλλογικές συμβάσεις<sup>42</sup> διευκρινίζουν σε ποιες περιπτώσεις ορισμένοι αυτοαπασχολούμενοι μπορούν να διαπραγματεύονται συλλογικά με στόχο την επίτευξη καλύτερων συνθηκών εργασίας χωρίς να παραβαίνουν τους κανόνες ανταγωνισμού της Ένωσης.
- (29) Οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των οργανώσεων που εκπροσωπούν τους εργοδότες και τους εργαζομένους (κοινωνικοί εταίροι) μέσω του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων συμβάλλουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Στο πλαίσιο των διαφορών ως προς τον βαθμό και την ποιότητα της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων μεταξύ των χωρών και της άνισης κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις, η Επιτροπή παρουσίασε μια πρωτοβουλία<sup>43</sup> για την περαιτέρω ενίσχυση και προώθηση του κοινωνικού διαλόγου με συγκεκριμένες

<sup>38</sup> Στην πρόταση ταξινομούνται ως υψηλού κινδύνου «τα συστήματα ΤΝ που χρησιμοποιούνται στην απασχόληση, στη διαχείριση των εργαζομένων και την πρόσβαση στην αυτοαπασχόληση, ιδίως για την πρόσληψη και την επιλογή προσώπων, για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την προαγωγή και την καταγγελία των συμβάσεων απασχόλησης και την κατανομή καθηκόντων, την παρακολούθηση ή την αξιολόγηση προσώπων που τελούν σε συμβατικές σχέσεις που σχετίζονται με την εργασία, δεδομένου ότι τα εν λόγω συστήματα ενδέχεται να επηρεάσουν σημαντικά τις μελλοντικές προοπτικές σταδιοδρομίας και τα μέσα βιοπορισμού αυτών των προσώπων».

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

<sup>40</sup> Όσοι, ως αποτέλεσμα του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησής τους, αναγνωριστούν ως εργαζόμενοι θα απολαμβάνουν βελτιωμένες συνθήκες εργασίας —συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ασφάλειας, της προστασίας της απασχόλησης, του νόμιμου κατώτατου μισθού ή του κατώτατου μισθού που αποτελεί προϊόν συλλογικής διαπραγμάτευσης και της πρόσβασης σε ευκαιρίες κατάρτισης— και θα αποκτήσουν πρόσβαση στην κοινωνική προστασία σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες.

<sup>41</sup> Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες [COM(2021) 762 final].

<sup>42</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της Ένωσης στις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους» (2022/C 374/02) (ΕΕ C 374 της 30.9.2022, σ. 2).

<sup>43</sup> Πρόταση σύστασης του Συμβουλίου για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση [COM(2023) 38 final]· ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση: αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού του για τη διαχείριση των δίκαιων μεταβάσεων» [COM(2023) 40 final].

δράσεις σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο. Στις 12 Ιουνίου 2023 το Συμβούλιο εξέδωσε σύσταση για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>44</sup>, στην οποία καθορίζονται διάφοροι τρόποι με τους οποίους τα κράτη μέλη μπορούν να ενισχύσουν τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό επίπεδο, μεταξύ άλλων με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό πολιτικής, με την προώθηση των οφελών του κοινωνικού διαλόγου και με την ενίσχυση της ικανότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων εργοδοτών.

- (30) Σύμφωνα με τη σύμβαση 135 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων, η οποία έχει κυρωθεί επί του παρόντος από 24 κράτη μέλη, οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να είναι πρόσωπα τα οποία αναγνωρίζονται ότι έχουν αυτήν την ιδιότητα από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, ανεξάρτητα από το αν είναι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, δηλαδή εκπρόσωποι που ορίζονται ή εκλέγονται από τα συνδικάτα ή τα μέλη των εν λόγω συνδικάτων ή είναι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι, δηλαδή αντιπρόσωποι που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζομένους της επιχείρησης, σύμφωνα με τις διατάξεις των εθνικών νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων και των οποίων τα καθήκοντα δεν εκτείνονται σε δραστηριότητες που αναγνωρίζονται από τις ενδιαφερόμενες χώρες ότι αποτελούν αποκλειστική αρμοδιότητα των συνδικάτων. Όταν στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν τόσο εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων όσο και εκλεγμένοι αντιπρόσωποι, η εκπροσώπηση αυτή δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για να υπονομεύεται η θέση των οικείων συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των εκπροσώπων τους. Θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η συνεργασία μεταξύ των εκλεγμένων αντιπροσώπων και των οικείων συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των εκπροσώπων τους.
- (31) Η μελέτη της Επιτροπής σχετικά με τις κοινωνικές πτυχές στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών<sup>45</sup> περιλαμβάνει συστάσεις και πιθανές πρωτοβουλίες που μπορούν να συμβάλουν στη διασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών, συμπεριλαμβανομένου του εκσυγχρονισμού της ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι τεχνολογικές εξελίξεις. Η μελέτη για τους ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας (ATCO) και το προσωπικό ηλεκτρονικού εξοπλισμού ασφαλείας της εναέριας κυκλοφορίας (ATSEP)<sup>46</sup> παρέχει επισκόπηση των τωρινών και μελλοντικών ανθρώπινων και κοινωνικών ζητημάτων και των συνθηκών εργασίας, όπως υποδεικνύονται από τους ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας και το προσωπικό ηλεκτρονικού εξοπλισμού ασφαλείας της εναέριας κυκλοφορίας στα κράτη μέλη της ΕΕ.
- (32) Όλοι οι τρόποι μεταφοράς θα επηρεαστούν από την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση, είτε από τα αυτοματοποιημένα σκάφη ή οχήματα είτε από τις

<sup>44</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=consil%3AST\\_10542\\_2023\\_INIT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=consil%3AST_10542_2023_INIT)

<sup>45</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (Μελέτη σχετικά με τις κοινωνικές πτυχές στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών: τελική έκθεση), Υπηρεσία Εκδόσεων, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>

<sup>46</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, 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* [Μελέτη σχετικά με τα κοινωνικά ζητήματα και τις συνθήκες εργασίας των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας (ATCO) και του προσωπικού ηλεκτρονικού εξοπλισμού ασφαλείας της εναέριας κυκλοφορίας (ATSEP): τελική έκθεση], Υπηρεσία Εκδόσεων, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

ψηφιοποιημένες διαδικασίες. Ο συνδυασμός της έλλειψης ευαισθητοποίησης, της έλλειψης κατανόησης των νέων απαιτήσεων και του φόβου των ανθρώπων ότι δεν θα αντεπεξέλθουν στις αλλαγές συντελεί στον σκεπτικισμό και ενίοτε στην αντίσταση στην αλλαγή στον τομέα των μεταφορών. Στο πλαίσιο αυτό, ο τομέας των μεταφορών θα επωφεληθεί από τη θέσπιση και την εφαρμογή τρόπων για την καλύτερη διαχείριση αυτής της αλλαγής. Η διαχείριση των αλλαγών περιλαμβάνει μεθόδους και τρόπους με τους οποίους μια επιχείρηση περιγράφει και εφαρμόζει τις αλλαγές στο πλαίσιο τόσο των εσωτερικών όσο και των εξωτερικών διαδικασιών της, ώστε να διασφαλίσει την εποικοδομητική και επωφελή μετάβαση στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση.

- (33) Σύμφωνα με την αρχή 8 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, η οποία προβλέπει ότι «οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους έχουν δικαίωμα έγκαιρης ενημέρωσης και διαβούλευσης για ζητήματα που τους αφορούν και ιδίως σε περιπτώσεις μεταβίβασης, αναδιάρθρωσης και συγχώνευσης επιχειρήσεων, καθώς και σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων», τα σχέδια διαχείρισης των αλλαγών θα πρέπει να σχεδιάζονται με συμμετοχικό τρόπο και σε στενή συνεργασία με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων.
- (34) Ο κοινωνικός διάλογος διαδραματίζει επίσης καίριο ρόλο στην προσαρμογή στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας. Η συμφωνία-πλαίσιο του 2020 για την ψηφιοποίηση<sup>47</sup>, η οποία συνάφθηκε από τους διακλαδικούς Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, αποτελεί παράδειγμα της προθυμίας των κοινωνικών εταίρων να διαμορφώσουν από κοινού το μέλλον. Ομοίως, οι Ευρωπαίοι τομεακοί κοινωνικοί εταίροι στον τομέα των μεταφορών έχουν υλοποιήσει διάφορα κοινά έργα για την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση, τα οποία περιελάμβαναν κοινές συστάσεις προς τα μέλη τους.
- (35) Βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, απαιτούνται επαρκείς οικονομικοί πόροι για την εφαρμογή μέτρων που να διασφαλίζουν στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών την ομαλή μετάβασή του στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση. Είναι ζωτικής σημασίας οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες για δεξιότητες. Ωστόσο, οι εργοδότες συχνά θεωρούν την κατάρτιση δαπανηρή και αυτό μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο για την παροχή ευκαιριών κατάρτισης και διά βίου μάθησης. Εάν δεν διατεθεί επαρκής χρηματοδότηση για τη στήριξη της κατάρτισης και της διά βίου μάθησης των εργαζομένων, οι δεξιότητές τους ενδέχεται να μην ευθυγραμμίζονται πλέον με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους, στοιχείο που θα αυξήσει περαιτέρω τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού.
- (36) Σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο, υπάρχουν διάφορες ευκαιρίες χρηματοδότησης για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση με σκοπό τη στήριξη της μετάβασης στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση. Ωστόσο, τα άτομα που θα μπορούσαν δυνητικά να επωφεληθούν από τα εν λόγω μέσα συχνά αγνοούν την ύπαρξή τους ή δεν γνωρίζουν τον τρόπο πρόσβασης σε αυτά. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να προωθηθεί περαιτέρω η ενημέρωση για τα σχετικά κονδύλια.
- (37) Τα ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα των μεταφορών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο —συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, των εργαζομένων, των παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης, των κλαδικών ενώσεων και των κοινωνικών εταίρων, πάντοτε με σεβασμό της αυτονομίας τους—, οι οργανώσεις της κοινωνίας των

<sup>47</sup>

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

πολιτών που εκπροσωπούν όλες τις ομάδες εργαζομένων, ιδίως τις ομάδες που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, καθώς και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι δημόσιες αρχές σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο καλούνται να εξετάσουν και να προωθήσουν τα ακόλουθα μέσα για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών, με σκοπό την αντιμετώπιση των προκλήσεων και την αξιοποίηση των ευκαιριών που σχετίζονται με την ευαισθητοποίηση, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τη διαχείριση της αλλαγής και τη χρηματοδότηση,

## ΕΞΕΛΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΣΥΣΤΑΣΗ:

### 1. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

1. Οι **εργοδότες** στον τομέα των μεταφορών θα πρέπει να έχουν επίγνωση των επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης, ώστε να προετοιμαστούν —αλλά και να προετοιμάσουν το εργατικό δυναμικό τους— για ένα μέλλον που θα περιλαμβάνει την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση με δίκαιο και ισότιμο τρόπο.

Αυτό συνεπάγεται την τακτική παρακολούθηση των τελευταίων εξελίξεων σε επίπεδο αυτοματοποίησης και ψηφιοποίησης, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεών τους στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και στο ανθρώπινο κεφάλαιο στον τομέα των μεταφορών. Δεδομένου ότι το πρώτο στοιχείο της ευαισθητοποίησης είναι η διαφάνεια, οι μεμονωμένες εταιρείες θα μπορούσαν να εξετάσουν το ενδεχόμενο υιοθέτησης σαφούς στρατηγικής που θα περιγράφει λεπτομερώς τις επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στο εργατικό δυναμικό τους.

Όταν οι επιχειρήσεις διαθέτουν περιορισμένους πόρους ή περιορισμένη ικανότητα να ενημερώνονται για τις σχετικές εξελίξεις στον τομέα των μεταφορών, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ζητούν κατάλληλη στήριξη από τις αντίστοιχες οργανώσεις εργοδοτών ή τις κλαδικές ενώσεις τους σε περιφερειακό, εθνικό ή ενωσιακό επίπεδο.

2. Οι **οργανώσεις εργοδοτών** θα πρέπει να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην παροχή σχετικών πληροφοριών στα μέλη τους σχετικά με τις κοινωνικές επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης.

Θα πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στην ευαισθητοποίηση των ΜΜΕ στον τομέα των μεταφορών, οι οποίες συχνά διαθέτουν περιορισμένους πόρους ή περιορισμένη ικανότητα να ενημερώνονται για τις σχετικές εξελίξεις σε επίπεδο αυτοματοποίησης και ψηφιοποίησης. Προκειμένου να παρέχουν εξατομικευμένη στήριξη στα μέλη τους, οι οργανώσεις εργοδοτών θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να διενεργούν εκτίμηση των αναγκών μεταξύ των μελών τους ή να συμπεριλαμβάνουν τις κοινωνικές επιπτώσεις των αναμενόμενων αλλαγών στον τομέα των μεταφορών στον κατάλογο των πάγιων θεμάτων της ημερήσιας διάταξης των σχετικών συνεδριάσεών τους.

3. Οι **εργαζόμενοι** στον τομέα των μεταφορών θα πρέπει να έχουν επίγνωση των αναμενόμενων επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στην εργασία τους, ώστε να προετοιμαστούν για τη μελλοντική τους σταδιοδρομία και να διατηρήσουν την απασχολησιμότητά τους.



Αυτό μπορεί, για παράδειγμα, να περιλαμβάνει την αναζήτηση σχετικών πληροφοριών από τους αντιπροσώπους των εργαζομένων ή από τη διοίκησή τους, ή τη συμμετοχή σε ειδικές εκδηλώσεις κατάρτισης.

4. Οι **αντιπρόσωποι των εργαζομένων** θα πρέπει να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στην ευαισθητοποίηση του εργατικού δυναμικού στον τομέα των μεταφορών σχετικά με τις επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στην εργασία του.

Οι σχετικές πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται στα κατάλληλα επίπεδα, για παράδειγμα, οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στην επιχείρηση θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες στους εργαζομένους της επιχείρησης· οι τομεακές ή εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες στα αντίστοιχα μέλη τους· και οι οργανώσεις εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες στα μέλη τους σε εθνικό επίπεδο.

Προκειμένου να παρέχεται εξατομικευμένη στήριξη στο εργατικό δυναμικό και να συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων ορισμένων υποεκπροσωπούμενων ομάδων, όπως είναι οι εργαζόμενοι με αναπηρία και οι εργαζόμενοι που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, σε διάλογο σχετικά με τις αναμενόμενες επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στην εργασία τους, οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να καταρτίσουν πληροφοριακό υλικό, να δημιουργήσουν σχετική ενότητα σε ιστότοπο ή να διοργανώσουν ειδικές εκδηλώσεις κατάρτισης. Θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί το ενδεχόμενο στοχευμένης επικοινωνίας με συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, για παράδειγμα με εργαζομένους που αντιμετωπίζουν πιθανές δυσκολίες όσον αφορά την προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες.

5. Οι **κοινωνικοί εταίροι** στον τομέα των μεταφορών καλούνται να συμβάλουν από κοινού στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στο πλαίσιο μιας προσέγγισης εταιρικής σχέσης.

Ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, για παράδειγμα στο πλαίσιο διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εταιρικό, εθνικό ή τομεακό επίπεδο, μπορεί να προωθήσει την κοινή αντίληψη των ζητημάτων που διακυβεύονται — συμπεριλαμβανομένων των ορισμών των σχετικών όρων— και, ως εκ τούτου, να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις αναμενόμενες επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στο εργατικό δυναμικό.

Όπου αυτό δεν έχει ήδη γίνει, οι κοινωνικοί εταίροι που συμμετέχουν στις επιτροπές κλαδικού κοινωνικού διαλόγου στον τομέα των μεταφορών σε ευρωπαϊκό επίπεδο καλούνται να εξετάσουν από κοινού τις κοινωνικές επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης.

Οι κλαδικοί κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο καλούνται να διαδώσουν ευρέως, τόσο στα μέλη τους όσο και στους ομολόγους τους σε άλλα τμήματα του τομέα των μεταφορών, τις σχετικές συστάσεις τους, όπως π.χ. τις κοινές συστάσεις για τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τον κοινωνικό διάλογο στις αστικές δημόσιες μεταφορές στην Ευρώπη<sup>48</sup>, τα αποτελέσματα του συγχρηματοδοτούμενου από την Ένωση έργου για την απασχολησιμότητα στον σιδηροδρομικό τομέα υπό το πρίσμα

<sup>48</sup>

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

της ψηφιοποίησης και της αυτοματοποίησης<sup>49</sup>, και τις συστάσεις του συγχρηματοδοτούμενου από την Ένωση έργου WESS (Συμβολή σε ένα ελκυστικό, έξυπνο και βιώσιμο περιβάλλον εργασίας στον τομέα της ναυτιλίας)<sup>50</sup>.

6. Οι **υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής** σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο θα πρέπει να αξιοποιήσουν τον υφιστάμενο διάλογό τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη του τομέα των μεταφορών για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις κοινωνικές επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης. Οι υφιστάμενες πλατφόρμες ενδιαφερόμενων μερών θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για την παροχή σχετικών πληροφοριών για τις κοινωνικές επιπτώσεις της μετάβασης, τις οποίες τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν στη συνέχεια να διαβιβάζουν στα μέλη τους.

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να συμπεριλαμβάνουν τις κοινωνικές επιπτώσεις των αναμενόμενων αλλαγών στον τομέα των μεταφορών, καθώς και πιθανούς τρόπους αντιμετώπισής τους, στον κατάλογο των πάγιων θεμάτων της ημερήσιας διάταξης των σχετικών συνεδριάσεων τους με ενδιαφερόμενα μέρη του τομέα των μεταφορών, και να προσκαλούν σχετικούς εμπειρογνώμονες. Κατά περίπτωση, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα μπορούσαν να διοργανώνουν ειδικές ενημερωτικές συναντήσεις για τους κοινωνικούς εταίρους στον τομέα των μεταφορών.

7. Οι **κλαδικές ενώσεις** (όπως επιχειρηματικές ενώσεις και εμπορικά επιμελητήρια) και οι **οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών** που εκπροσωπούν όλες τις ομάδες εργαζομένων, ιδίως τις ομάδες που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας (όπως οι εργαζόμενοι με αναπηρία και οι εργαζόμενοι που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών), θα πρέπει να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις κοινωνικές επιπτώσεις και τις ευκαιρίες της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης, μεταξύ άλλων, επενδύοντας σε εκστρατείες ευαισθητοποίησης και αυξάνοντας τη διαφάνεια σχετικά με το κόστος της μη πρόβλεψης και της μη διαχείρισης της αλλαγής.

## 2. ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΝΕΙΔΙΚΕΥΣΗ

8. Οι **εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι δημόσιες αρχές** σε διάφορα επίπεδα θα πρέπει να συνεργάζονται —μεταξύ άλλων και με τους κοινωνικούς εταίρους— για την αξιολόγηση και τον εντοπισμό των ελλείψεων δεξιοτήτων και των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες που συνδέονται με την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση στον τομέα των μεταφορών συνολικά ή σε συγκεκριμένη επιχείρηση, τρόπο μεταφοράς ή επάγγελμα.

Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να αξιοποιούν και να διαδίδουν τη γνώση σχετικά με τα υφιστάμενα εργαλεία σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως:

- Τα εργαλεία συλλογής πληροφοριών για τις δεξιότητες<sup>51</sup> του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), τα

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

<sup>50</sup> <https://wessproject.eu/digitalisation/>

<sup>51</sup> Η ενότητα «Μεταφορές και Αποθήκευση» (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) περιλαμβάνει δραστηριότητες σχετικές με τις επιβατικές ή εμπορευματικές μεταφορές που πραγματοποιούνται σιδηροδρομικά, μέσω αγωγών, οδικώς, μέσω πλωτών οδών ή αεροπορικά, καθώς και συναφείς δραστηριότητες, όπως οι τερματικοί σταθμοί και χώροι στάθμευσης, η διακίνηση φορτίου, η αποθήκευση κ.λπ. Περιλαμβάνεται επίσης η μίσθωση

οποία παρέχουν στοιχεία σχετικά με τις τρέχουσες και τις μελλοντικές τάσεις όσον αφορά τις δεξιότητες και την αγορά εργασίας. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται το εργαλείο Skills-OVATE που παρέχει λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις θέσεις εργασίας και τις δεξιότητες που ζητούν οι εργοδότες με τη χρήση τεχνολογίας μαζικών δεδομένων σε διαδικτυακές αγγελίες θέσεων εργασίας.

- Το εργαλείο αξιολόγησης ψηφιακών δεξιοτήτων<sup>52</sup>, ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης που επιτρέπει στα άτομα να ελέγχουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες και να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης που ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους.
- Οι οδηγοί του Cedefop σχετικά με την κατανόηση των τεχνολογικών αλλαγών και των αναγκών σε δεξιότητες, οι οποίοι έχουν ως στόχο την ενημέρωση των αναλυτών και των υπευθύνων χάραξης πολιτικής σχετικά με τις διαθέσιμες μεθόδους πρόβλεψης των αναγκών σε δεξιότητες που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση της αβεβαιότητας των μεταβαλλόμενων τεχνολογιών και απαιτήσεων δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, ο πρώτος πρακτικός οδηγός<sup>53</sup> παρέχει χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με τις έρευνες δεξιοτήτων σε εργοδότες και εργαζομένους.

9. Τα **ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα των μεταφορών** —συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων— καλούνται να δημιουργήσουν στρατηγικές προσεγγίσεις και να εξασφαλίσουν συνεργασία για συγκεκριμένες λύσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων στον τομέα των μεταφορών συνολικά ή σε συγκεκριμένο τρόπο μεταφοράς, με ιδιαίτερη έμφαση στις ψηφιακές δεξιότητες.

Για παράδειγμα, οι τρόποι μεταφοράς που δεν έχουν ακόμη συμμετάσχει σε τέτοιες συμπράξεις καλούνται να αντλήσουν έμπνευση από τα υπό εξέλιξη σχέδια στρατηγικής για την τομεακή συνεργασία σχετικά με τις δεξιότητες στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών (SKILLSEA)<sup>54</sup> και στους κλάδους της προμήθειας σιδηροδρομικού υλικού και των σιδηροδρομικών μεταφορών (STAFFER)<sup>55</sup>, καθώς και από τη συμμαχία δεξιοτήτων για την αυτοκινητοβιομηχανία<sup>56</sup>, ώστε να προετοιμαστούν για τις τρέχουσες και τις μελλοντικές αλλαγές.

Επιπλέον, τα ενδιαφερόμενα μέρη του τομέα των μεταφορών θα πρέπει να συμβάλουν στην εφαρμογή του συμφώνου για τις δεξιότητες, για παράδειγμα με τη δημιουργία μίας ή περισσότερων συμπράξεων μεγάλης κλίμακας για τις δεξιότητες

---

εξοπλισμού μεταφορών με οδηγό ή χειριστή, καθώς και οι ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες.

<sup>52</sup> Με βάση το πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων, αυτό το δωρεάν τεστ (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) καλύπτει τις βασικές γνώσεις για τις πληροφορίες και τα δεδομένα, την επικοινωνία και τη συνεργασία, τη δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου, την ασφάλεια και την επίλυση προβλημάτων.

<sup>53</sup> Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting* (Κατανόηση των τεχνολογικών αλλαγών και των αναγκών σε δεξιότητες: έρευνες δεξιοτήτων και πρόβλεψη δεξιοτήτων), Υπηρεσία Εκδόσεων, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Ο δεύτερος πρακτικός οδηγός (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) επικεντρώνεται στις αυτοματοποιημένες μεθόδους συλλογής πληροφοριών για τις δεξιότητες: μαζικά δεδομένα και αναλύσεις που βασίζονται στην TN, ενώ ο τρίτος πρακτικός οδηγός επικεντρώνεται στις μεθόδους πρόβλεψης για την τεχνολογία και τις δεξιότητες (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

<sup>54</sup> <https://www.skillsea.eu/>

<sup>55</sup> <https://www.railstaffer.eu/>

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

στα οικοσυστήματα που σχετίζονται με τις μεταφορές και προσδιορίζονται στην ευρωπαϊκή βιομηχανική στρατηγική<sup>57</sup>. Τα μέλη του συμφώνου έχουν πρόσβαση σε γνώσεις σχετικά με τις ανάγκες αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης, σε συμβουλές για σχετικά χρηματοδοτικά μέσα με σκοπό την ενίσχυση των δεξιοτήτων των ενηλίκων στις περιφέρειες και στις χώρες τους, καθώς και σε ευκαιρίες συμπράξεων.

Θα μπορούσε επίσης να διερευνηθεί η χρήση των μικροδιαπιστευτηρίων ως στοχευμένου τρόπου για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση των εργαζομένων, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια για τη διά βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα, όπως ορίζεται στη σύσταση του Συμβουλίου της 16ης Ιουνίου 2022<sup>58</sup>.

10. Με βάση τις εκτιμήσεις των αναγκών σε δεξιότητες, τα **ενδιαφερόμενα μέρη του τομέα των μεταφορών** —συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων— και οι σχετικοί **πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης** καλούνται να σχεδιάσουν και να οργανώσουν επαρκή προγράμματα αρχικής και συνεχούς κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των μικροδιαπιστευτηρίων, καθώς και σχετικό υλικό.

Τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να σχεδιάζονται με γνώμονα μια προοπτική διά βίου μάθησης, συμβάλλοντας επίσης στη διατήρηση και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού στον τομέα των μεταφορών, μεταξύ άλλων ενόψει των αναμενόμενων αλλαγών στα προφίλ θέσεων εργασίας ή στα καθήκοντα στον τομέα των μεταφορών σε μια εξελισσόμενη αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, οι σχετικές εργασίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο περιλαμβάνουν μια διαδικασία απολογισμού για τα τρέχοντα επιμορφωτικά μαθήματα στον τομέα των εσωτερικών πλωτών οδών εν γένει και, ειδικότερα, για τον χειρισμό αυτοματοποιημένων σκαφών<sup>59</sup>, καθώς και τη σύγκριση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης για την αντιμετώπιση των αλλαγών στις λιμενικές εργασίες<sup>60</sup>. Στον σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης θα πρέπει επίσης να λαμβάνεται δεόντως υπόψη η διασφάλιση της συμμετοχικότητας και της προσβασιμότητας, συμπεριλαμβανομένης της συνεκτίμησης του αυξανόμενου αριθμού των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας ή των εργαζομένων με αναπηρία.

11. Οι **εργοδότες** στον τομέα των μεταφορών θα πρέπει να προωθούν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση στην επιχείρησή τους, να καθιστούν τα σχετικά μέτρα κατάρτισης (όπως τα μικροδιαπιστευτήρια) προσβάσιμα στους εργαζομένους τους και να τους ενθαρρύνουν να συμμετέχουν σε μέτρα κατάρτισης για την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων αναγκών τους σε δεξιότητες.

<sup>57</sup> Το οικοσύστημα κινητικότητας – μεταφορών – αυτοκινητοβιομηχανίας περιλαμβάνει την παραγωγή μηχανοκίνητων οχημάτων, πλοίων και αμαξοστοιχιών και των εξαρτημάτων τους, την επισκευή και τη συντήρηση, καθώς και τη μεταφορά. Το τουριστικό οικοσύστημα περιλαμβάνει τους παρόχους καταλυμάτων, τους ταξιδιωτικούς πράκτορες, τον κλάδο της φιλοξενίας και τις μεταφορές.

<sup>58</sup> Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια για τη διά βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα (2022/C 243/02) (ΕΕ C 243 της 27.6.2022, σ. 10).

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

<sup>60</sup> Συγχρηματοδοτούμενο από την Ένωση έργο με τίτλο «Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes» (Λιμένες και δεξιότητες: σύγκριση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης για την αντιμετώπιση των αλλαγών στις λιμενικές εργασίες), <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

Η πρόσβαση στην κατάρτιση θα πρέπει να παρέχεται σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις και σε όλες τις ομάδες εργαζομένων. Θα μπορούσαν επίσης να εξεταστούν πρόσθετες πρακτικές αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης, όπως η σύνδεση νεότερων και μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων σε μια επιχείρηση μεταφορών για τη διευκόλυνση της αμοιβαίας μεταφοράς εμπειρογνώσας και δεξιοτήτων.

12. Οι **εργαζόμενοι** στον τομέα των μεταφορών θα πρέπει να είναι ανοικτοί στη συμμετοχή σε αξιολογήσεις δεξιοτήτων και, στη συνέχεια, σε μέτρα κατάρτισης για την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων αναγκών τους σε δεξιότητες. Ανάλογα με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και ενόψει των αναμενόμενων αλλαγών στα προφίλ θέσεων εργασίας ή στα σχετικά καθήκοντα στον τομέα των μεταφορών, θα πρέπει να υιοθετήσουν μια θεώρηση με βάση την προοπτική διά βίου μάθησης για να διατηρήσουν και να ενισχύσουν την απασχολησιμότητά τους.
13. Οι **υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι δημόσιες αρχές** σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να στηρίζουν την υλοποίηση των σχετικών πρωτοβουλιών της Ένωσης για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση του εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τις δράσεις στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού θεματολογίου δεξιοτήτων, και να προωθούν τα σχετικά δίκτυα, όπως το σύμφωνο για τις δεξιότητες και τον συνασπισμό για τις ψηφιακές δεξιότητες και θέσεις εργασίας<sup>61</sup>, καθώς και πληροφορίες για τις σχετικές ευκαιρίες χρηματοδότησης από την Ένωση.

### 3. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

14. Οι **κοινωνικοί εταίροι** στον τομέα των μεταφορών καλούνται να συμβάλουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στο πλαίσιο της μετάβασης στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση.  
Όπου αυτό δεν έχει ήδη γίνει, καλούνται να ενσωματώσουν, στις συλλογικές συμβάσεις τους σε εταιρικό, εθνικό ή τομεακό επίπεδο, ειδικές διατάξεις σχετικά με την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση. Αντλώντας έμπνευση από τις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις στον τομέα των μεταφορών<sup>62</sup>, οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο καλούνται να εντοπίσουν από κοινού παραδείγματα ορθών πρακτικών όσον αφορά τις εν λόγω ειδικές διατάξεις για κάθε τρόπο μεταφοράς και να τα κοινοποιήσουν στα αντίστοιχα μέλη τους.
15. Δεδομένου του σημαντικού ρόλου του κοινωνικού διαλόγου στη διαμόρφωση της οικονομικής μετάβασης και στην προώθηση της καινοτομίας στον χώρο εργασίας και λαμβανομένων υπόψη των διαφορών ως προς την κάλυψη των συλλογικών

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

<sup>62</sup> Βλ., για παράδειγμα, την επισκόπηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων σχετικά με τις κοινωνικές επιπτώσεις της αυτοματοποίησης και/ή της ψηφιοποίησης που προσδιορίζονται στο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* (Μελέτη σχετικά με την κοινωνική διάσταση της μετάβασης στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση στον τομέα των μεταφορών, με έμφαση στο εργατικό δυναμικό: τελική έκθεση), Υπηρεσία Εκδόσεων, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Παραδείγματα ορθών πρακτικών από άλλους τομείς περιλαμβάνονται στο: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Γενική Διεύθυνση Εσωτερικών Πολιτικών της Ένωσης, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement* (Συνδικαλισμός και διττή μετάβαση: ορθές πρακτικές στη συλλογική δράση και τη συμμετοχή των εργαζομένων), Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/418933>.



διαπραγματεύσεων μεταξύ τομέων και χωρών<sup>63</sup>, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο θα πρέπει να ενθαρρύνουν και να δημιουργήσουν τις συνθήκες για τη βελτίωση της λειτουργίας και της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου.

#### 4. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

16. Οι **εργοδότες** στον τομέα των μεταφορών θα πρέπει να θεσπίσουν και να εφαρμόσουν σχέδια διαχείρισης αλλαγών σε επίπεδο επιχείρησης για τη διαχείριση της μετάβασης στην αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση με προορατικό και συμμετοχικό τρόπο, καθώς και για την παροχή κινήτρων και την προώθηση μιας θετικής στάσης του εργατικού δυναμικού απέναντι στην αλλαγή. Τα σχέδια διαχείρισης των αλλαγών θα πρέπει να καταρτίζονται σε στενή συνεργασία με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων. Τα σχέδια θα πρέπει να περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με την αξιολόγηση, την παρακολούθηση και την αναθεώρηση των οικείων προβλεπόμενων μεθόδων και τρόπων διαχείρισης των αλλαγών.

Στο πλαίσιο αυτό, οι εργοδότες θα πρέπει να ακολουθούν τις αρχές και τις ορθές πρακτικές που καθορίζονται στο πλαίσιο ποιότητας της ΕΕ για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση<sup>64</sup>.

17. Οι **οργανώσεις εργοδοτών** θα πρέπει να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην προώθηση και την υποστήριξη της ανάγκης και των πλεονεκτημάτων της διαχείρισης των αλλαγών στα μέλη τους. Θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις ανάγκες των ΜΜΕ στον τομέα των μεταφορών, οι οποίες συχνά διαθέτουν περιορισμένους πόρους ή περιορισμένη ικανότητα να καταρτίσουν τα δικά τους σχέδια διαχείρισης των αλλαγών.

Προκειμένου να παρέχουν εξατομικευμένη στήριξη στα μέλη τους, οι οργανώσεις εργοδοτών θα πρέπει να ανταλλάσσουν ορθές πρακτικές για τη θέσπιση και την εφαρμογή σχεδίων διαχείρισης των αλλαγών.

18. Οι **αντιπρόσωποι των εργαζομένων** θα πρέπει να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην ανάπτυξη σχεδίων διαχείρισης των αλλαγών σε επίπεδο επιχείρησης, τόσο για την κάλυψη των συγκεκριμένων αναγκών του εργατικού δυναμικού όσο και για τη διασφάλιση της συμμετοχής όλων των ομάδων εργαζομένων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την προώθηση της ψηφιακής ένταξης του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού του τομέα των μεταφορών.

19. Οι **υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι δημόσιες αρχές** θα πρέπει να δίνουν το παρών στη διαχείριση των αλλαγών και να στηρίζουν, να διαδίδουν και να προωθούν την ευρεία εφαρμογή του πλαισίου ποιότητας της ΕΕ για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση.

---

<sup>63</sup> Eurofound, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019* (Κάλυψη συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων στην ΕΕ: χαρτογράφηση των ειδών, των κανονιστικών ρυθμίσεων και των πρώτων πορισμάτων από την έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις 2019), Έγγραφο εργασίας Eurofound, Δουβλίνο, 2020.

<sup>64</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Πλαίσιο ποιότητας της ΕΕ για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση» [COM(2013) 882 final].

## 5. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ

20. Τα ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα των μεταφορών —συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταιρών— καλούνται να χρησιμοποιήσουν τοπικά, περιφερειακά, εθνικά και ενωσιακά προγράμματα ή κονδύλια για τη διαχείριση των κοινωνικών επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τη διασφάλιση της συμμετοχικότητας και της προσβασιμότητας για όλους τους εργαζομένους, και ιδίως για τους εργαζομένους που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο αποκλεισμού.

Παραδείγματα εθνικών προγραμμάτων ή κονδυλίων<sup>65</sup> είναι τα κονδύλια για τη στήριξη της κατάρτισης, τα τομεακά ταμεία, οι ατομικοί λογαριασμοί μάθησης και τα κουπόνια. Σε επίπεδο Ένωσης, υπάρχουν διάφορα χρηματοδοτικά μέσα για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση, τα οποία είναι προσβάσιμα μέσω ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, μέσω των εθνικών αρχών ή μέσω της Επιτροπής. Επισκόπηση των αντίστοιχων προγραμμάτων ή κονδυλίων, της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων, του πεδίου εφαρμογής όσον αφορά τις δεξιότητες και του συνολικού προϋπολογισμού για την περίοδο 2021-2027 διατίθεται στον ιστότοπο της Επιτροπής<sup>66</sup>. Ο κόμβος γνώσης<sup>67</sup> του ευρωπαϊκού συμφώνου για τις δεξιότητες περιλαμβάνει μια διαδικτυακή βάση δεδομένων και εργαλείο αναζήτησης για ευκαιρίες χρηματοδότησης σε ενωσιακό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο ειδικά για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση. Σχετικές ευκαιρίες χρηματοδότησης της Ένωσης για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση με σκοπό τη στήριξη των ψηφιακών ικανοτήτων των ατόμων και των οργανισμών διατίθενται στην πλατφόρμα για τις ψηφιακές δεξιότητες και θέσεις εργασίας<sup>68</sup>. Σε εθνικό επίπεδο, οι πληροφορίες για τα σχετικά προγράμματα/κονδύλια θα πρέπει επίσης να δημοσιοποιούνται.

21. **Οι οργανώσεις εργοδοτών και οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων** θα πρέπει να συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση των μελών τους σχετικά με τα εν λόγω προγράμματα ή κονδύλια και τον τρόπο χρήσης τους. Το ίδιο ισχύει και για τις κλαδικές ενώσεις σε περιφερειακό, εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο. Θα πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στην ευαισθητοποίηση των ΜΜΕ στον τομέα των μεταφορών, οι οποίες συχνά διαθέτουν περιορισμένους πόρους ή περιορισμένη ικανότητα να ενημερώνονται για τα σχετικά εθνικά και ενωσιακά προγράμματα ή κονδύλια. Επιπλέον, οι οργανώσεις εργοδοτών και οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να εκφράζουν τις συγκεκριμένες ανάγκες τους κατά το στάδιο του σχεδιασμού των εν λόγω προγραμμάτων ή κονδυλίων.
22. **Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι δημόσιες αρχές** σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να προωθούν και να διευκολύνουν την πρόσβαση σε πληροφορίες για τα σχετικά χρηματοδοτικά μέσα. Κατά τον καθορισμό προτεραιοτήτων για τα εν λόγω προγράμματα ή κονδύλια, θα πρέπει να διαβουλευονται με τους κοινωνικούς

<sup>65</sup> Βλ., για παράδειγμα, την επισκόπηση των εθνικών και τομεακών προγραμμάτων χρηματοδότησης που προσδιορίζονται στο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (Μελέτη σχετικά με τις κοινωνικές πτυχές στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών: τελική έκθεση), Υπηρεσία Εκδόσεων, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

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

<sup>67</sup> [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/community-resources/knowledge-hub\\_el](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/community-resources/knowledge-hub_el)

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

εταίρους, μεταξύ άλλων από τον τομέα των μεταφορών, σχετικά με τις συγκεκριμένες ανάγκες τους.

Βρυξέλλες, 29.11.2023

*Για την Επιτροπή  
Adina Vălean  
Μέλος της Επιτροπής*

