



Brüssel, 29.11.2023
C(2023) 8067 final

KOMISJONI SOOVITUS,

29.11.2023,

milles käsitletakse vahendeid, kuidas leevendada automatiseerimise ja digiülemineku mõju transporditöötajatele

KOMISJONI SOOVITUS,

29.11.2023,

milles käsitletakse vahendeid, kuidas leevendada automatiseerimise ja digiülemineku mõju transporditöötajatele

EUROOPA KOMISJON,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artiklit 292,

ning arvestades järgmist:

- (1) Säästva ja aruka liikuvuse strateegias¹ on esitatud tegevuskava, millega soovitakse juhtida liidu transpordisektor kindlalt õigele teele kestliku ja aruka tuleviku suunas. Kestliku, aruka ja vastupidava liikuvuse saavutamise ühe vahe-eesmärgina² nähakse ette tagada 2030. aastaks automatiseeritud liikuvuse laialdane levik. Strateegias märgitakse, et transpordisektoris toimuvad muutused, eelkõige automatiseerimise ja digiüleminekuga seotud muutused, tekitavad transporditöötajatele rohkesti uusi probleeme, kuid pakuvad ka võimalusi. Sellest tulenevalt peab komisjon asjakohaseks vastu võtta käesolev soovitus (strateegia tegevuskava meede 69).
- (2) EL 27 transpordi- ja ladustamisteenuste (sh posti- ja kulleriteenused) sektoris töötab ligikaudu kümme miljonit inimest³ ehk 5,2 % kogu tööjõust⁴. Ligikaudu 53 % neist töötab maismaatranspordisektoris (maantee-, raudtee- ja torutransport), 3 % veetranspordisektoris (mere- ja siseveetransport), 4 % lennutranspordisektoris, 26 % ladustamise, tugiteenuste ja transpordiga seotud sektorites (nt veoste käitlemine, hoiustamine ja ladustamine) ning ülejäänud 14 % posti- ja kulleriteenuste sektoris. Naised on ELi transpordisektori töötajate hulgas alaesindatud (22 %). ELi transporditöötajate 2021. aasta vanusepõhine analüüs⁵ näitab, et 30–49aastaste inimeste osakaal oli sama suur kui majandussektoris tervikuna, samas oli vanemate töötajate osakaal transpordisektoris teiste sektoritega võrreldes suurem (neist 36,9 % on vanuses 50–64), nooremate töötajate osakaal aga väiksem (vaid 12,1 % on vanuses 15–29).

¹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Säästva ja aruka liikuvuse strateegia – Euroopa transpordivaldkonna edasise arengu suunad“ (COM(2020) 789 final).

² Need vahe-eesmärgid on esitatud selleks, et näidata Euroopa transpordisüsteemi liikumist liidu kestliku, aruka ja vastupidava liikuvuse eesmärkide saavutamise suunas ning tulevase poliitika jaoks vajalikku ambitsioonikust.

³ Andmed transpordisektoris töötavate inimeste arvu, kogutööjõu ja töötajate osakaalu kohta transpordiliikide lõikes põhinevad järgmistel allikatel: Eurostati tööjõu-uuring (15–64-aastased isikud), Euroopa Komisjon, liikuvuse ja transpordi peadirektoraat ning väljaanne *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁴ 4,6 % kogu tööhõivest, v.a posti- ja kulleriteenused.

⁵ Euroopa Komisjon, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E. jt., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N (toimetaja), Corselli-Nordblad, L. (toimetaja), Ford-Alexandraki, E. (toimetaja), Xenellis, G. (toimetaja), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

- (3) Transpordi- ja ladustamisteenuste (sealhulgas posti- ja kulleriteenused) sektor moodustas 2020. aastal EL 27 kogulisandväärtusest ligikaudu 5 % (jooksevhindades ligikaudu 555 miljardit eurot)⁶.
- (4) Euroopa sotsiaalõiguste sambas on kindlaks määratud 20 olulisemat põhimõtet ja õigust, mis on õiglase ja hästi toimiva tööturu ning sotsiaalkaitseüsteemi jaoks hädavajalikud. Sotsiaalõiguste samm on Euroopa reeglistik, millega tagatakse, et rohe- ja digipöörde toimuksid sotsiaalselt õiglaselt ja ausalt nii transpordikasutajate⁷ kui ka transporditöötajate jaoks. Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus õiglase kliimanetraalsusele ülemineku tagamise kohta⁸ esitatakse liikmesriikidele põhjalikud suunised seoses poliitikapakettidega, mida on vaja selleks, et kedagi ei jäetaks rohepöörde käigus kõrvale. ELi digistrateegia⁹ eesmärk on tagada, et digipöördest saaksid kasu nii inimesed kui ka ettevõtjad, aidates samal ajal Euroopal saada 2050. aastaks kliimanetraalseks. Digikümnendi poliitikaprogrammiga 2030¹⁰ on kehtestatud digivaldkonnaga seotud eesmärgid, mis muu hulgas hõlmavad elanikkonna digioskuste tagamist, kõrge kvalifikatsiooniga digispetsialistide ettevalmistamist ning ettevõtete digipööret.
- (5) Uuringus „Transpordisektori automatiseerimise ja digiülemineku sotsiaalne mõõde, keskendudes tööjõule“¹¹ hinnati transpordisektori sidusrühmade teadlikkust, valmisolekut ja vajadust suuniste järele. Uuringus leiti, et enamasti ei olda sektoris teadlikud automatiseerimise ja digiülemineku mõjust transporditöötajatele. Üldiselt on transpordisektori sidusrühmad üleminekuks mõõdukalt ette valmistunud. Paistab, et ametiühingud ja riikide avalik-õiguslikud asutused prognoosivad või juhivad muutusi rohkem kui tööandjad. Küsitluses osalenud sidusrühmad märkisid, et juhul, kui vajatakse suuniseid ja lisameetmeid, peaksid need eelkõige keskenduma teadmiste jagamisele ning tööjõu koolitamisele ja harimisele. Asjaolu, et transpordisektori tööandjad, eelkõige väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad (VKEd),¹² ei ole sageli teadlikud tööjõu digiülemineku hõlbustamise meetmetest ega strateegiatest, annab tunnistust sellest, et automatiseerimise ja digiülemineku sotsiaalne mõõde ei kuulu nende prioriteetide hulka.

⁶ Transpordisektori (v.a posti- ja kulleriteenused) osakaal kogulisandväärtusest on 4,6 %. Hinnangud põhinevad järgmistel väljaannetel: „Eurostat National Account (2018 data)“, Euroopa Komisjon, liikuvuse ja transpordi peadirektoraat; *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁷ Uuringus „Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers“ kaardistati transpordisüsteemi ajakohastamisega seotud probleemid ja võimalused, mis eri transpordikasutajarühmade, sealhulgas kasina IT-oskuse või internetile piiratud juurdepääsuga isikute hulgas võivad tekkida, ning vaadati läbi võimalikud lahendused, millega tagataks, et kasutajad on tulevase transpordisüsteemi keskmes; Euroopa Komisjon, liikuvuse ja transpordi peadirektoraat, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

⁸ Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus õiglase kliimanetraalsusele ülemineku tagamise kohta (2022/C 243/04) (ELT C 243, 27.6.2022, lk 35).

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

¹⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 14. detsembri 2022. aasta otsus (EL) 2022/2481, millega luuakse digikümnendi poliitikaprogramm 2030 (ELT L 323, 19.12.2022, lk 4).

¹¹ Euroopa Komisjoni liikuvuse ja transpordi peadirektoraat, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

¹² VKEd määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitus 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratlemise kohta (ELT L 124, 20.5.2003, lk 36).

- (6) Uuringu järeldused paigutati metoodikaraamistikku, mille loomisel tugineti digitehnoloogiale ülemineku mõju ELi tööturgudele uuriva kõrgetasemelise eksperdirühma tööle¹³. See raamistik annab ülevaate sujuvaks üleminekuks vajalikest eeltingimustest (teadlikkus sotsiaalsest mõõtmest, tulevikus vajaminevate oskuste väljaselgitamine, konstruktiivne sotsiaaldialoog, asjakohase õiguskeskkonna loomine, positiivne suhtumine muutustesse) ja soodustavatest teguritest, mis aitavad üleminekut hõlbustada.
- (7) Käesoleva soovitus eelnõud arutati komisjoni transpordivaldkonna horisontaalsete sotsiaalküsimuste eksperdirühmaga¹⁴ ning 2023. aasta märtsis toimunud sidusrühmade konverentsil¹⁵ kõigi asjaomaste transpordisektori sidusrühmadega, sealhulgas avaliku sektori asutuste, tööandjate organisatsioonide, ametiühingute, haridus- ja koolitusteenuste osutajate, ettevõtjate ja transporditöötajatega. Ühtlasi konsulteeriti transpordisektori eri segmentides loodud valdkondlike sotsiaaldialoogi komiteedega¹⁶.
- (8) Automatiseerimine ja digiüleminek ei ole uued nähtused. Need on küll omavahel seotud, kuid ei pruugi töötajaid mõjutada ühtmoodi. Automatiseerimine on osa digiüleminekust laiemalt ja tähendab inimpanuse täielikku või osalist asendamist masinate või tarkvaraga¹⁷. Digitaliseerimise all laiemalt mõeldakse digitehnoloogiate ja digiteeritud andmete integreerimist kõikidesse eluvaldkondadesse¹⁸. Digiüleminek ei tähenda inimpanuse täielikku või osalist asendamist, vaid pigem digivahendite kasutamist töökohal.
- (9) Tööturu arengut ei mõjuta mitte ainult tehnoloogia, sealhulgas selle maksumus ja omaksvõtmine, vaid ka muud tegurid, nagu globaliseerumine, demograafilised muutused, rohepööre, majandus- ja muud sotsiaalsuundumused ning õiguskeskkond. Lisaks on automatiseerimise tempo erinev nii riikide ja piirkondade, transpordiliikide, kutsealade kui ka oskuste ja pädevuste lõikes.
- (10) Vastavalt hiljutisele aruandele töö tuleviku kohta transpordisektoris¹⁹ on oht, et töökohad võivad automatiseerimise tõttu kaduda, arenenumates tööstusriikides väga erinev. Automatiseerimisest tulenev oht on väga suur 5,7–50 % vähest kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade (nt sadamatöötajad või pagasikäitlejad) puhul. Keskmist kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade (nt vanemmadrused või raskeveokijuhid) puhul on see näitaja 7–23 %. Potentsiaalne oht kaotada töökoht automatiseerimistehnoloogia kasutuselevõtu tõttu on hinnanguliselt kõige väiksem (kuni 2 %) kõrge

¹³ Euroopa Komisjon, sidevõrkude, sisu ja tehnoloogia peadirektoraat, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*, Euroopa Liidu Väljaanne Talitus, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>.

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

¹⁵ Euroopa Komisjon, liikuvuse ja transpordi peadirektoraat, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

¹⁶ Kooskõlas komisjoni 20. mai 1998. aasta otsusega 98/500/EÜ valdkonna dialoogikomiteede loomise kohta tööturu osapoolte dialoogi edendamiseks Euroopa tasandil (EÜT L 225, 12.8.1998, lk 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 World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (2019). Aruanded. 58. https://commons.wmu.se/lib_reports/58.

kvalifikatsiooniga töötajate (nt laevaohvitserid, lennukipiloodid ja kutsetöötajate) puhul.

- (11) Euroopa teadusprojektis SKILLFUL²⁰ on välja selgitatud töö- ja ametikohad, mida Euroopa transpordisüsteemi praegused ja tulevased muudatused ja arengusuundumused eeldatavasti kõige enam mõjutavad. Transpordisektori muutused mõjutavad kõige tõenäolisemalt selliseid ametikohti nagu autojuhid, käsitsi juhitavate masinate operaatorid, piletimüüjad ja -kontrolörid, logistikakeskuste töötajad, julgestustöötajad ning broneerimisega tegelevad ja reisibüroode töötajad. Samas peaks tulevikus kasvama nõudlus selliste ametikohtade järele nagu logistikajuhid, terminalilogistikud ja tarnedispetšerid, tehisintellekti-, digiülemineku-, suurandme-, turvalisuseksperdid, küberturvalisuseksperdid, õigusabitöötajad, eraelu puutumatus kaitse spetsialistid ning automaatsõidukite ja droonide käitajad.
- (12) Kõik sidusrühmad ei pruugi automatiseerimise ja digiülemineku eesmäärke ning mõju ühtviisi mõista. Ühtse arusaama kujundamine automatiseerimise ja digiülemineku võimalikest eelistest ja probleemidest ning nendega seotud küsimustest aitaks tõhustada sidusrühmade koostööd ja tugevdada meeskonnavaimu.
- (13) Sellised programmi „Euroopa horisont“ raames loodud Euroopa transpordipartnerlused nagu koostoimeline, ühendatud ja automatiseeritud liikuvus (CCAM),²¹ heiteta maanteetransport (2Zero)²² ja heiteta veetransport (ZEW)²³ võivad hõlbustada ülemineku sotsiaalmõjuga seotud teabevahetust, viies omavahel kokku mitmekesiseid ja ulatuslikke avaliku ja erasektori sidusrühmade võrgustikke.
- (14) Ümberõpe ja oskuste täiendamine on rohe- ja digipöörde juhtimisel üliolulised. Vajalike oskustega tööjõu olemasolu aitab tagada jätkusuutliku majanduskasvu, edendada innovatsiooni ja suurendada ettevõtete konkurentsivõimet. Euroopa sotsiaalõiguste samba 1. põhimõte näeb ette, et igaühel on õigus kvaliteetsele ja kaasavale haridusele, koolitusele ja elukestvatele õppele, et säilitada ja omandada oskusi, mis võimaldavad ühiskonnaelus igakülgsest osaleda ja tööturul toimuvate üleminekutega edukalt toime tulla. Euroopa oskusteaasta²⁴ eesmärk on aidata inimestel omandada kvaliteetsete töökohtade jaoks vajalikud oskused ning aidata ettevõtetel, eelkõige VKEdel, lahendada oskuste nappuse probleemi liidus.
- (15) Transpordisektor on üks sektoritest, kus Euroopa roheleppe (ja asjakohaste riiklike strateegiate) rakendamine nõuab uusi oskusi ja tööjõudu ning kus kvalifitseeritud tööjõudu juba praegu napib. Lisaks oskuste nappusele, mis tuleneb üleminekust taastuvate energiaallikate ning kestlike ja energiatõhusate materjalide, toodete ja transpordiliikide kasutamisele, on märkimisväärset tööjõupuudust juba praegu näha ka teatavate transpordiga seotud ametite puhul. Alates 2017. aastast on raskeveoki- ja

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

²¹ <https://www.ccam.eu/> – Lisaks aitab programmi „Euroopa horisont“ projekt „CCAMi mõju töökohtadele ja haridusele, CCAMi arenguga vastavusse viidud oskusi käsitlevad kavad ja tööhõive kasvu eeltingimused“ (HORIZON-CL5–2023-D6–01–05) paremini mõista CCAMi mõju tööhõivele lühikeses, keskpikas ja pikas perspektiivis.

²² <https://www.2zeroemission.eu/>

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

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

veoautojuhid kõikides Euroopa tööturu tasakaalustamatust käsitlevates aruannetes²⁵ olnud üks kümnest peamisest kutsealast, kus tööjõupuudus on kõige suurem. 2022. aastal olid busi- ja trammijuhid üks kümnest peamisest kutsealast, kus esimest korda esines tööjõupuudus. Tööjõupuudus võib kiirendada automatiseerimist, andes ühtlasi võimaluse asendada puuduvaid töötajaid.

- (16) Euroopa teadusprojektis WE-TRANSFORM²⁶ selgitati välja, kui suurt kaalu omab iga oskus ja pädevus, mida on vaja tuleviku automatiseeritud ja digitaliseeritud töökeskkonna probleemidega toimetulekuks, sealhulgas eri transpordiliikide puhul.
- (17) Komisjon, keda abistavad ametid, võib näiteks uuringute kaudu anda suuniseid, missugused on automatiseerimiseks ja digiüleminekuks vajalikud oskused. Üks hiljutine näide on Euroopa Meresõiduohutuse Ameti uuring, milles vaadeldi selliste töötajate jaoks vajalikku pädevust, kes juhivad autonoomseid merepinnal liikuvaid laevu kaugjuhtimiskeskuste kaudu²⁷.
- (18) Selleks et saada ülevaade tulevikus vajalikest oskustest või nende puudumisest liikmesriikides ning aidata inimestel kaaluda tulevasi karjääri- ja õppimisvõimalusi, võib kasutada ka tehisintellektil põhinevaid digivahendeid. Need vahendid, mida mõned riiklikud tööturuasutused juba katsetavad,²⁸ suudavad pakkuda võimalusi ka süsteemsemate lahenduste leidmiseks eri sektorites.
- (19) Liikumine igakülgsema automatiseerimise ja digiülemineku poole on tekitanud transpordisektoris – nagu ka teistes majandussektorites – vajaduse nõuetekohaste esma- ja täiendusõppeprogrammide, sealhulgas kutseharidus- ja -koolitusprogrammide järele. Need programmid peavad aitama töötajaid probleemide lahendamiseks tõhusalt ja õigeaegselt ette valmistada, sest automatiseerimine ja digiülemineku võivad tekitada olukorra, kus nõudlus oskuste järele ja nende pakkumine ei ole omavahel tasakaalus. Viimastel aastatel on märkimisväärselt suurenenud selliste töökohtade arv, kus kõige tähtsamal kohal on kognitiivsed võimed, ja see muudab täienduskoolituse ja keerukate probleemide lahendamise oskuse mitme töökoha puhul üha olulisemaks. Lisaks on juba praegu suurenenud nõudlus teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika (STEM) valdkonnaga seotud kõrgema taseme oskuste ning IT-alaste eksperditeadmiste järele ning eelduste kohaselt peaks see tulevikus veelgi suurenema. Rangemate nõuete seadmine vajaminevate oskuste suhtes võib veelgi vähendada saadaolevate töötajate arvu.
- (20) Digiõppe tegevuskava 2021–2027²⁹ üks prioriteete on suurendada digipöördeks vajalikke oskusi ja pädevust, muu hulgas edendades kvaliteetset ja kaasavat andmetöötlusharidust juba varasest east alates ning julgustades naisi STEM-valdkonnas osalema. See võib pikas perspektiivis aidata lahendada tööandjate probleeme kõrge kvalifikatsiooniga töötajate värbamisel, sealhulgas transpordisektoris.

²⁵ Euroopa Tööjõuamet, *Report on labour shortages and surpluses – 2022*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

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

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

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

²⁹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Digiõppe tegevuskva 2021–2027. Hariduse ja koolituse ümberkujundamine digiajastu jaoks“ (COM(2020) 624 final).

- (21) Euroopa oskuste tegevuskavaga toetatakse rohe- ja digipöördeks vajalike oskuste omandamist. Üks tegevuskava juhtalgatusi on oskuste pakt,³⁰ mille eesmärk on tõhustada ühistegevust oskuste arendamiseks partnerluste kaudu.
- (22) Üleilmseid väärtusahelaid, paljude transporditoimingute piiriülesust, uusi ärimudeleid ja töövorme arvesse võttes on väga oluline, et kõiki töötajaid motiveeritakse osalema koolitustel, et nad tuleksid toime vajalike oskuste muutumisega transpordisektoris. Selleks et digiüleminek oleks kaasav, peaksid digivaldkonna koolitused olema kättesaadavad kõigile suurema tõrjutuse riskiga rühmadele, eelkõige puuetega inimestele.
- (23) Lühiajalised koolitused võiksid olla üks variant, mis motiveerib töötajaid koolitustel osalema ja töandjaid seda toetama. Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, milles käsitletakse Euroopa lähenemisviisi elukestvat õpet ja tööalast konkurentsivõimet toetavatele mikrokvalifikatsioonitunnistustele,³¹ palutakse liikmesriikidel kehtestada õigusraamistik, mis hõlbustab andmete kogumist lühiajalise õppe (nt lühikesed veebikursused) käigus omandatud õpiväljundite (nt tunnistus või auhind) kohta.
- (24) Sellised süsteemid nagu isiklikud õppekontod³² ja tugiraamistik, sealhulgas suunised ja valideerimisvõimalused, võivad transpordisektori koolitustegevusele tõhusalt hoogu anda.
- (25) Vastavalt busi- ja veoautojuhtide kvalifikatsiooni ja koolitust käsitlevatele liidu õigusnormidele³³ tuleb jätkuõppekavasse kuuluvates ainetes arvesse võtta tehnika arengut. Vedurijuhtide direktiivi³⁴ eelseisva läbivaatamise eesmärk on viia vedurijuhtide koolitus ja sertifitseerimine paremini kooskõlla raudteevaldkonna digitaliseerimisega seotud võimaluste ja vajadustega ning hõlbustada piiriüleselt tegutsevate vedurijuhtide tööd.
- (26) Ühest küljest peaksid automatiseerimine ja digiüleminek parandama transpordisektori töötingimusi, tagades kõrgema ohutustaseme ja suurema paindlikkuse (näiteks osalise tööajaga töö) ning võimaldades töötajatel vabaneda paljudest üksluistest ja rasketest füüsilistest ülesannetest. See võib suurendada sektori üldist atraktiivsust, eelkõige naistöötajate ja alaesindatud töötajaterühmade (nt need, kellel on suurem oht tööturult kõrvale jääda, noored töötajad ja puuetega töötajad) jaoks. Teisest küljest võib see tõsta mõne töötaja stressitaset,³⁵ kuna tekib tunne, et neid kontrollitakse ja jälgitakse pidevalt, sealhulgas algoritmilise juhtimise vahenditega³⁶ või tehisintellekti kaudu üldisemalt.

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

³¹ Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, milles käsitletakse Euroopa lähenemisviisi elukestvat õpet ja tööalast konkurentsivõimet toetavatele mikrokvalifikatsioonitunnistustele (2022/C 243/02) (ELT C 243, 27.6.2022, lk 10).

³² Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, mis käsitleb isiklike õppekontosid (2022/C 243/03) (ELT C 243, 27.6.2022, lk 26).

³³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2561, 14. detsember 2022, reisijate- või kaubaveol kasutatavate teatavate maanteesõidukite juhtide alus- ja jätkuõppe kohta (kodifitseerimine, ELT L 330, 23.12.2022, lk 46).

³⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2007. aasta direktiiv 2007/59/EÜ ühenduse raudteesüsteemis vedureid ja ronge juhtivate vedurijuhtide sertifitseerimise kohta (ELT L 315, 3.12.2007, lk 51).

³⁵ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

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

- (27) Liidu eesmärk on luua usaldusväärne tehisintellekt, mis seab esikohale inimesed. Selleks on komisjon teinud ettepaneku kolme omavahel seotud õigusliku algatuse kohta, mis hõlmavad esildatud õigusraamistikku (tehisintellekti käsitlev õigusakt),³⁷ et kehtestada tehisintellekti pakkujatele ja kasutajatele sõnaselged nõuded ja kohustused, mis on seotud tehisintellekti teatava kasutamisega viisil, mis võib ohustada inimesi või nende põhiõigusi, sealhulgas töötajate õigusi³⁸. Ühtlasi on õigusraamistikuga seotud ettepaneku eesmärk vähendada ettevõtjate, eelkõige VKEde haldus- ja finantskoormust ning hoogustada innovatsiooni. Euroopa Liidu Lennundusohutusamet on üksikasjalikult kirjeldanud oma ettekujutust tehisintellektiga seotud probleemide ja võimaluste käsitlemisest lennunduses, lähtudes inimkesksusest³⁹.
- (28) Komisjoni ettepanekud digitaalsete tööplatvormide kaudu töötavate inimeste töötingimuste parandamiseks sisaldavad meetmeid, millega määratakse õigesti kindlaks nende inimeste tööalane staatus,⁴⁰ mis on oluline pakiveokullerite ja sõidutellimust täitvate autojuhtide jaoks. Ühtlasi on kavandatava direktiivi⁴¹ eesmärk muuta digitaalsete tööplatvormide algoritmide kasutamine läbipaistvamaks, tagada inimkontroll töötingimuste järgimise üle ning anda töötajale õigus automaatsuseid vaidlustada. Need uued õigused tuleks anda nii töötajatele kui ka tegelikele iseenda tööandjatele. Suunistes liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta kollektiivlepingute suhtes⁴² selgitatakse, missugustel juhtudel teatavad füüsilisest isikust ettevõtjad saavad ühiselt pidada läbirääkimisi paremate töötingimuste üle, rikkumata seejuures liidu konkurentsieeskirju.
- (29) Töötingimusi aitavad parandada tööandjate ja töötajaid esindavate organisatsioonide (sotsiaalpartnerid) vahelised läbirääkimised, mille käigus kasutatakse sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimisi. Arvestades sotsiaalpartnerite kaasamise määra ja kvaliteedi ebahütlust eri riikides ning töötajate ebavõrdset hõlmatust kollektiivlepingutega, on komisjon esitanud algatuse,⁴³ mille eesmärk on veelgi tugevdada ja edendada sotsiaaldialoogi konkreetsete riigi ja liidu tasandil meetmete võtjatega. Nõukogu võttis 12. juunil 2023 vastu soovitusel sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus⁴⁴

³⁷ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega nähakse ette tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud õigusnormid (tehisintellekti käsitlev õigusakt) ja muudetakse teatavaid liidu õigusakte (COM(2021) 206 final).

³⁸ Ettepanekus liigitatakse suure riskiga tehisintellektisüsteemideks need, mida kasutatakse tööhõive, töötajate juhtimise ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise võimaluste valdkonnas, eeskätt inimeste palkamiseks ja valimiseks, edutamise ja töösuhte lõpetamise otsuste tegemiseks ning ülesannete jagamiseks, seireks või inimeste hindamiseks tööga seotud lepingulistes suhete kontekstis, sest need süsteemid võivad märkimisväärselt mõjutada nende inimeste tulevasi karjääriväljavaateid ja toimetulekut.

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

⁴⁰ Neile isikutele, kes oma tööalase staatuse õige määramise tulemusena tunnistatakse töötajateks, tagatakse paremad töötingimused, sealhulgas töötervishoid ja tööohutus, töökaitse, seadusega ette nähtud või kollektiivläbirääkimiste käigus kokku lepitud miinimumpalk ning koolitusvõimalused, samuti siseriiklikele õigusnormidele vastav sotsiaalkaitse.

⁴¹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv platvormitöö tingimuste parandamise kohta (COM(2021) 762 final)

⁴² Komisjoni teatis „Suunistes liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilisest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes“ (2022/C 374/02) (ELT C 374, 30.9.2022, lk 2).

⁴³ Ettepanek: nõukogu soovitus sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus (COM(2023) 38 final); komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Sotsiaaldialoogi tugevdamine Euroopa Liidus: selle täieliku potentsiaali ärakasutamine õiglasel üleminekul (COM(2023) 40 final).

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

ja selles kirjeldatakse mitut võimalust, kuidas liikmesriigid saaksid tugevdada sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimisi riigi tasandil, sealhulgas kaasates poliitika kujundamisse sotsiaalpartnereid, tutvustades sotsiaaldialoogi eeliseid ning suurendades ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide suutlikkust.

- (30) Vastavalt Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonile nr 135 töötajate esindajate kohta, mille praegu on ratifitseerinud 24 liikmesriiki, võivad töötajate esindajad olla isikud, keda tunnustatakse siseriikliku õiguse või tava alusel, olenemata sellest, kas nad on ametiühingute esindajad, s.o ametiühingute või selletaoliste ühingute liikmete määratud või valitud esindajad, või valitud esindajad, s.o esindajad, kelle ettevõtte töötajad on siseriiklike õigusnormide ja kollektiivlepingute tingimuste kohaselt vabalt valinud ja kelle ülesannete hulka ei kuulu asjaomases riigis ametiühingute ainuesõigusega seotud toimingud. Kui ühes ja samas ettevõttes on nii ametiühingute esindajaid kui ka valitud esindajaid, ei tohiks sellist esindatust kasutada asjaomaste ametiühingute või nende esindajate positsiooni kahjustamiseks. Selle asemel tuleks soodustada valitud esindajate ja asjaomaste ametiühingute või nende esindajate koostööd.
- (31) Komisjoni uuring meretranspordisektori sotsiaalaspektide kohta⁴⁵ sisaldab soovitusi ja võimalikke algatusi, mis võivad aidata tagada meremeestele piisavad töö- ja elamistingimused, sealhulgas ajakohastada merendusharidust ja -koolitust, et võtta arvesse tehnika arengut. Lennujuhte (ATCO) ja lennuliikluse insener-tehnilist personali (ATSEP)⁴⁶ käsitlevas uuringus antakse ülevaade inimressursi- ja sotsiaalküsimustest ning töötingimustest nii praegu kui ka tulevikus, lähtudes ELi liikmesriikides tegutsevate lennujuhtide ja lennuliikluse insener-tehnilise personali arvamustest.
- (32) Automatiseerimine ja digiüleminek mõjutavad kõiki transpordiliike, olgu need siis automatiseeritud laevad või sõidukid või digitaliseeritud protsessid. Vähene teadlikkus, puudulik arusaam uutest nõuetest ja hirm, et muutustega ei tulda toime, tekitavad skeptitsismi ning mõnel juhul võidakse transpordisektoris toimuvatele muutustele isegi vastu töötada. Sellega seoses peaks transpordisektor kasutusele võtma lähenemisviisid, mis aitavad neid muutusi paremini juhtida, ja neid rakendada. Muutuste juhtimine hõlmab meetodeid ja viise, kuidas ettevõtte kirjeldab ja rakendab oma sise- ja välisprotsesside muutusi, et tagada nii konstruktiivne ja kasulik üleminek automatiseerimisele kui ka digiüleminek.
- (33) Kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste samba 8. põhimõttega, mille kohaselt töötajaid või nende esindajaid teavitatakse ja nendega konsulteeritakse õigel ajal nende jaoks olulistes küsimustes, eelkõige ettevõtete ülemineku, ümberkorraldamise ja ühinemise ning kollektiivse koondamise korral, tuleks muutuste juhtimise kavade koostada kaasavalt ja tihedas koostöös töötajate esindajatega.
- (34) Sotsiaaldialoogil on oluline roll ka muutuva töömaailmaga kohanemisel. Digiüleminekut käsitlev raamkokkulepe,⁴⁷ mille valdkonnaülesed Euroopa sotsiaalpartnerid sõlmisid 2020. aastal, näitab sotsiaalpartnerite valmisolekut tulevikku

⁴⁵ Euroopa Komisjoni liikuvuse ja transpordi peadirektoraat, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁴⁶ Euroopa Komisjon, liikuvuse ja transpordi peadirektoraat, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R. jt, *Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions: final report*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

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

üheskoos kujundada. Ühtlasi on Euroopa valdkondlikud sotsiaalpartnerid viinud transpordisektoris ellu mitmesuguseid automatiseerimise ja digiüleminekuga seotud ühisprojekte, mis muu hulgas sisaldavad ka ühiseid soovitusi asjaomastele haruasutustele.

- (35) Lühikeses, keskpikas ja pikas perspektiivis on oluline tagada piisavad rahalised vahendid, et rakendada meetmeid, mis võimaldavad transporditöötajatel sujuvalt kohaneda automatiseerimise ja digiüleminekuga. Töötajate jaoks on väga oluline, et nad suudaksid toime tulla olukorraga, kus oskuste vajadus muutub. Sageli peavad tööandjad koolitusi aga liiga kulukaks, mis võib olla põhjus, miks nad ei paku koolituse ega elukestva õppe võimalusi. Kui töötajate koolituse ja elukestva õppe toetamiseks ei eraldata piisavalt rahalisi vahendeid, võib tekkida olukord, kus töötaja oskused ei vasta enam vajadustele, ja see suurendab veelgi tööjõupuudust.
- (36) Riigi ja liidu tasandil pakutaks oskuste täiendamiseks ja ümberõppeks mitmesuguseid rahastamisvõimalusi, et toetada automatiseerimist ja digiüleminekut. Need, kes võiksid sellest kasu saada, ei ole asjaomaste vahendite olemasolust või kättesaadavuse võimalustest sageli teadlikud. Seetõttu tuleks asjaomaseid fonde käsitlevat teavet veelgi laiemalt levitada.
- (37) Euroopa ja liikmesriikide transpordisektori sidusrühmi, sealhulgas tööandjaid, töötajaid, haridus- ja koolitusteenuse osutajaid, sektori ühendusi ja sotsiaalpartnereid (austades samas nende sõltumatust) ning kodanikuühiskonna organisatsioone, kes esindavad kõiki töötajate rühmi, eelkõige neid, kellel on suurem oht tööturul kõrvale jääda, ning poliitikakujundajaid ja riigi või piirkonna avaliku sektori asutusi kutsutakse üles kaaluma ja edendama järgmisi meetmeid, et tegeleda automatiseerimise ja digiülemineku mõjuga transporditöötajatele, leida lahendus probleemidele ja kasutada ära võimalused, mis on seotud teadlikkuse suurendamise, täiendus- ja ümberõppe, töötingimuste parandamise, muutuste juhtimise ja rahastamisega,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA SOOVITUSE:

1. TEADLIKKUSE SUURENDAMINE

1. Transpordisektori tööandjad peaksid olema teadlikud automatiseerimise ja digiülemineku mõjust, et valmistada ennast ja oma töötajaid ausalt ja õiglaselt ette automatiseerimise ja digiüleminekuga seotud tulevikuks.

Selleks tuleks korrapäraselt jälgida automatiseerimise ja digiülemineku uusi arengusuundi, sealhulgas nende mõju transpordile ja inimkapitalile. Kuna teadlikkuse suurendamisel tuleks esmalt tagada läbipaistvus, võiks iga ettevõtte kaaluda võimalust võtta vastu täpne strateegia, milles kirjeldatakse üksikasjalikult automatiseerimise ja digiülemineku mõju töötajatele.

Need ettevõtjad, kelle ressursid on piiratud või kes ei suuda end transpordivaldkonna asjakohaste arengusuundadega piisaval määral kursis hoida, peaksid taotlema toetust vastavate tööandjate organisatsioonidelt või valdkondlikelt ühendustelt piirkonna, riigi või liidu tasandil.

2. **Tööandjate organisatsioonid** peaksid aktiivselt edastama oma haruasutustele asjakohast teavet automatiseerimise ja digiülemineku sotsiaalmõju kohta.

Erilist tähelepanu tuleks pöörata transpordisektoris tegutsevate VKEde teadlikkuse suurendamisele, kuna nende ressursid on sageli piiratud ja nad ei suuda end

automatiseerimise ja digiülemineku seotud asjakohaste arengusuundadega piisaval määral kursis hoida. Selleks et pakkuda oma haruasutustele kohandatud tuge, võiksid tööandjate organisatsioonid näiteks hinnata oma liikmete vajadusi või lisada transpordisektori eeldatavate muutuste sotsiaalmõju asjaomaste koosolekute standardpäevapunktide nimekirja.

3. Transpordisektori **töötajad** peaksid olema teadlikud automatiseerimise ja digiülemineku eeldatavast mõjust oma tööle, et teha ettevalmistusi edasiseks karjääriks ja säilitada tööalast konkurentsivõimet.

See võib hõlmata näiteks asjakohase teabe hankimist töötajate esindajatelt või juhtkonnalt või osalemist sihtotstarbelistel koolitusüritustel.

4. **Töötajate esindajad** peaksid aktiivselt suurendama transporditöötajate teadlikkust automatiseerimise ja digiülemineku mõjust nende tööle.

See teave tuleks esitada asjakohasel tasandil, näiteks peaksid ettevõtja töötajate esindajad andma teavet ettevõtja töötajatele, valdkondlikud või liikmesriikide ametiühingud peaksid andma teavet oma valdkondlikele või liikmesriigi tasandi haruasutustele ning Euroopa tasandil tegutsevad töötajate organisatsioonid peaksid andma teavet riikide haruasutustele.

Selleks et pakkuda töötajatele kohandatud tuge ja kaasata kõik töötajad, sealhulgas teatavad alaesindatud rühmad, näiteks puuetega ja rändetaustaga töötajad, dialoogi selle üle, kuidas automatiseerimine ja digiülemineku eeldatavasti nende tööd mõjutavad, võiksid töötajate esindajad näiteks koostada teabepakette, lisada veebisaidile asjakohase jaotise või korraldada sihtotstarbelisi koolitusüritusi. Kaaluda võiks ka sihipärast teabevahetust konkreetsete töötajarühmadega, näiteks töötajatega, kellel võib olla raskusi uue tehnoloogiaga kohanemisel.

5. Transpordisektori **sotsiaalpartnereid** kutsutakse andma partnerluse raames ühise panuse tööandjate ja töötajate ning nende esindajate teadlikkuse suurendamiseks.

Tööturu osapoolte vaheline dialoog, mida peetakse näiteks kollektiivläbirääkimiste raames ettevõtte, riigi või sektori tasandil, võib luua ühise arusaama kõnealustest küsimustest, sealhulgas asjakohaste mõistete määratlustest, ja aidata suurendada teadlikkust automatiseerimise ning digiülemineku eeldatavast mõjust tööjõule.

Euroopa tasandi transpordisektori sotsiaaldialoogi komiteedes osalevaid sotsiaalpartnereid kutsutakse ühiselt tegelema automatiseerimise ja digiülemineku sotsiaalmõjuga, juhul kui nad seda ei ole juba teinud.

Euroopa tasandi valdkondlikke sotsiaalpartnereid kutsutakse üles levitama nii oma haruasutuste kui ka transpordisektori teistes segmentides tegutsevate partnerite hulgas asjakohaseid soovitusi, näiteks ühised soovitusel digipöörde ja sotsiaalse dialoogi kohta Euroopa linnaühistranspordi valdkonnas,⁴⁸ liidu kaasrahastatud projekti „Tööalane konkurentsivõime raudteesektoris, pidades silmas digiülemineku ja automatiseerimist“⁴⁹ rakendamise tulemused ning liidu kaasrahastatud projekti „WESS“ (Atraktiivse, aruka ja jätkusuutliku töökeskkonna loomine laevandussektoris)⁵⁰ raames antud soovitusel.

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

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

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

6. Riigi ja piirkonna tasandi **poliitikakujundajad** peaksid kasutama transpordisektori sidusrühmadega juba praegu peetavat dialoogi, et suurendada teadlikkust automatiseerimise ja digiülemineku sotsiaalmõjust. Olemasolevaid sidusrühmade platvorme tuleks kasutada selleks, et anda ülemineku sotsiaalmõju kohta asjakohast teavet, mille sidusrühmad saavad seejärel edasi anda oma haruasutustele.

Näiteks võiksid poliitikakujundajad lisada transpordivaldkonna sidusrühmadega peetud asjakohaste kohtumiste standardsete päevakorrapunktide nimekirja transpordisektori eeldatavate muutuste sotsiaalmõju ja võimalikud viisid nendega toimetulekuks, ning kutsuda kohtumistel osalema asjakohaseid eksperte. Vajaduse korral võiksid poliitikakujundajad korraldada transpordisektori sotsiaalpartneritele sihtotstarbelisi teabekoosolekuid.

7. **Valdkondlikud ühendused** (nt ettevõtjate ühendused ja kaubanduskojad) ning **kodanikuühiskonna organisatsioonid**, kes esindavad kõiki töötajate rühmi, eelkõige neid, kellel on suurem oht tööturult kõrvale jääda (nt puuetega töötajad ja rändetaustaga töötajad), peaksid aktiivselt suurendama inimeste teadlikkust automatiseerimise ja digiülemineku sotsiaalmõjust ja võimalustest, sealhulgas investeerides teadlikkuse suurendamise kampaaniasse ning selgitama probleeme, mis tekivad siis, kui muutusteks ei olda valmis või neid ei juhita.

2. OSKUSTE TÄIENDAMISE JA ÜMBERÖPPE VÕIMALUSED

8. Eri tasandite **tööandjad, töötajad ja avaliku sektori asutused** peaksid tegema koostööd – sealhulgas sotsiaalpartneritega –, et hinnata nii vajakajäämisi oskustes kui ka tulevikus vajaminevaid oskusi, mis on seotud automatiseerimise ja digiüleminekuga transpordisektoris tervikuna või konkreetses ettevõtte, transpordiliigi või ameti puhul, ja saada neist ülevaade.

Koostöö tegemisel tuleks kasutada ja laiemalt tutvustada olemasolevaid riiklikke ja Euroopa tasandi vahendeid, näiteks

- Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (Cedefop) oskuste prognoosimise vahendid,⁵¹ mis annavad teavet praeguste ja tulevikus vajaminevate oskuste ning tööturuuundumuste kohta. Üks neist on veebipõhine vabade töökohtade analüüsi vahend (Skills-OVATE), mis annab üksikasjalikku teavet töökohtade ja oskuste kohta, mida tööandjad nõuavad, kasutades veebipõhiste töökuulutuste analüüsimiseks suurandmete tehnoloogiat.
- Digioskuste hindamise vahend⁵² on enesehindamisvahend, mis võimaldab üksikisikutel testida oma digioskusi ja kasutada oma vajadustele vastavaid koolitusvõimalusi.
- Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse suunised „Tehniliste muutuste ja oskuste vajaduste mõistmine“, mille eesmärk on teavitada analüütikuid ja

⁵¹ Jaotises „Transport & storage“ (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) kirjeldatakse reisijate või kauba raudtee-, toru-, maantee-, vee- või lennutransporti ning nendega seotud toiminguid, nagu terminali- ja parkimisrajatise hõlmavad teenused, lasti käitlemine, ladustamine jne. Siiä kuuluvad ka transpordivahendite rentimine koos juhi või käitajaga ning posti- ja kulleriteenused.

⁵² See digipädevuse raamistikul põhinev tasuta test (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) hõlmab teabe- ja andmepädevust, teabevahetust ja koostööd, digitaalse infosisu loomist, ohutust ja probleemide lahendamist.

poliitikakujundajaid olemasolevatest oskuste prognoosimise meetoditest, mis aitavad toime tulla tehnoloogia ja vajaminevate oskuste muutumisest tingitud ebakindlusega. Näiteks esimene praktiline juhend⁵³ sisaldab kasulikku teavet tööandjate ja töötajate oskusi käsitlevate uuringute kohta.

9. **Transpordisektori sidusrühmi**, sealhulgas sotsiaalpartnereid, kutsutakse üles looma strateegilisi lähenemisviise ja tegema koostööd, et leida lahendusi konkreetsete oskuste arendamiseks transpordisektoris tervikuna või mõne konkreetse transpordiliigi puhul, pöörates erilist tähelepanu digioskustele.

Näiteks soovitatakse nende transpordiliikide puhul, kus selliseid partnerlusi ei ole veel loodud, võtta praegusteks ja tulevasteks muutusteks valmistumisel eeskuju merelaevandusalaste oskuste valdkondliku koostöö projektist SKILLSEA,⁵⁴ raudteetööstuse ja -transpordisektori ühisprojektist STAFFER⁵⁵ ning Autotööstuse Oskuste Liidust⁵⁶.

Lisaks peaksid transpordisektori sidusrühmad toetama oskuste pakti rakendamist, näiteks looma Euroopa tööstusstrateegial põhinevates transpordivaldkonna ökosüsteemides⁵⁷ ühe või mitu ulatuslikku oskustealast partnerlust. Paktiga liitunud on võimalik omandada oskuste täiendamise ja ümberõppe vajadustega seotud teadmisi, saada nõu asjaomaste rahastamisvahendite kohta, et parandada täiskasvanute oskusi piirkondades ja riikides, ning kasutada partnerlusvõimalusi.

Uurida võiks ka mikrokvalifikatsioonitunnistuste kasutamist töötajate oskuste täiendamisel ja ümberõppel, lähtudes Euroopa lähenemisviisist elukestvat õpet ja tööalast konkurentsivõimet toetavatele mikrokvalifikatsioonitunnistustele, mida on kirjeldatud nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus⁵⁸.

10. Oskuste vajaduste hindamisest lähtudes kutsutakse **transpordisektori sidusrühmi**, sealhulgas sotsiaalpartnereid ning asjaomaseid **haridus- ja koolitusteenuse osutajaid**, üles kavandama ja pakkuma asjakohaseid alg- ja täiendusõppeprogramme, sealhulgas mikrokvalifikatsioonitunnistusi ja materjale.

Koolitusprogrammide koostamisel tuleks lähtuda elukestva õppe põhimõttest ning vajadusest säilitada ja suurendada transporditöötajate tööalast konkurentsivõimet, võttes arvesse ka transpordisektori ametiprofiilide või ülesannete eeldatavat muutumist areneval tööturul. Näiteks hõlmab sellekohane tegevus Euroopa tasandil kokkuvõtte koostamist siseveeteede temalise täienduskoolituse kohta üldiselt ja

⁵³ Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Teises praktilises juhendis (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) keskendutakse oskuste prognoosimise automatiseeritud meetoditele, mis hõlmavad suurandmeid ja tehisintellektil põhinevat analüüsi, kolmandas praktilises juhendis keskendutakse tehnoloogia ja oskuste vajaduse prognoosimise meetoditele (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

⁵⁴ <https://www.skillsea.eu/>

⁵⁵ <https://www.railstaffer.eu/>

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

⁵⁷ Liikuvuse, transpordi ja autotööstuse ökosüsteem hõlmab mootorsõidukite ja rongide ning nende tarvikute tootmist, remonti, hooldust ja transporti. Turismi ökosüsteem hõlmab majutusteenuse osutajaid, reisikorraldajaid, majutust ja transporti.

⁵⁸ Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus, milles käsitletakse Euroopa lähenemisviisi elukestvat õpet ja tööalast konkurentsivõimet toetavatele mikrokvalifikatsioonitunnistustele (2022/C 243/02) (ELT C 243, 27.6.2022, lk 10).

konkreetsemalt laevade automaatjuhtimise kohta⁵⁹ ning eri kutseõppesüsteemide võrdlemist, et võtta arvesse sadamatöö muutumist⁶⁰. Koolitusprogrammide koostamisel tuleks nõuetekohaselt arvesse võtta ka eakate või puuetega töötajate kaasamise ja neile juurdepääsuvõimaluste tagamist ning nende arvu suurenemist.

11. Transpordisektori **tööandjad** peaksid edendama oma ettevõttes oskuste täiendamist ja ümberõpet, tegema oma töötajatele kättesaadavaks asjakohased koolitusmeetmed (nt mikrokvalifikatsioonitunnistused) ning motiveerima neid osalema koolitustel, mis vastavad nende konkreetsele oskuste vajadusele.

Koolitusvõimalused tuleks tagada kooskõlas õigusaktide ja kollektiivlepingutega ning kõigile töötajate rühmadele. Kaaluda võiks ka selliseid oskuste täiendamise ja ümberõppe tavasid nagu eri põlvkonna esindajate koostöö edendamine transpordiettevõttes, et hõlbustada eksperditeadmiste ja oskuste vastastikust edasiandmist.

12. Transpordisektori **töötajad** peaksid olema valmis osalema oskuste hindamises ja seejärel nende konkreetsele oskustevajadusele vastavatel koolitustel. Iga töötaja peaks oma tööalase konkurentsivõime säilitamiseks ja suurendamiseks kaaluma elukestva õppe võimalusi, võttes seejuures arvesse oma ametialast karjääri ning transpordisektori ametiprofiilide või ülesannete eeldatavat muutumist.
13. Riigi tasandi **poliitikakujundajad ja avaliku sektori asutused** peaksid aitama rakendada asjakohaseid liidu algatusi, mille eesmärk on täiendada töötajate oskusi ja pakkuda ümberõpet vastavalt Euroopa oskuste tegevuskava meetmetele, edendama asjakohaseid võrgustikke, nagu oskuste pakt ning digioskuste ja töökohtade koalitsioon,⁶¹ ning edastama teavet asjakohaste liidu rahastamisvõimaluste kohta.

3. TÖÖTINGIMUSTE PARANDAMINE

14. Transpordisektori **sotsiaalpartnereid** kutsutakse üles parandama töötingimusi automatiseerimise ja digiülemineku kontekstis.

Ühtlasi kutsutakse neid üles lisama ettevõtte, riigi või sektori tasandi kollektiivlepingutesse spetsiaalsed sätted automatiseerimise ja digiülemineku kohta, kui seda ei ole veel tehtud. Riigi ja Euroopa tasandi sotsiaalpartneritel palutakse olemasolevatest transpordialastest kollektiivlepingutest eeskuju võttes⁶² otsida ühiselt näiteid selliste sihtotstarbeliste sätetega seotud heade tavade kohta eri transpordiliikide puhul ning tutvustada neid oma haruasutustele.

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

⁶⁰ Liidu kaasrahastatud projekt „Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes“, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

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

⁶² Vt näiteks ülevaade sektoripõhistest kollektiivlepingutest automatiseerimise ja/või digiülemineku sotsiaalmõju kohta, mis on esitatud järgmistes dokumentides: Euroopa Komisjoni liikuvuse ja transpordi peadirektoraat, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Näiteid teiste sektorite heade tavade kohta võib leida järgmistest allikatest: Euroopa Parlament, liidu sisepoliitika peadirektoraat, Bednorz, J., Saduauskaitė, A., Czarzasty, J. jt, *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, Euroopa Parlament, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/418933>.

15. Riigi ja piirkonna tasandi **poliitikakujundajad** peaksid looma soodsamad tingimused kollektiivläbirääkimiste ja sotsiaaldialoogi pidamiseks ning nende paremaks ja tulemuslikumaks toimimiseks, võttes arvesse sotsiaaldialoogi olulist rolli majanduslike üleminekute kujundamisel ja töökohtadel toimuva innovatsiooni edendamisel ning kollektiivläbirääkimiste ebaühtlast ulatust sektorite ja riikide lõikes⁶³.

4. MUUTUSTE JUHTIMINE

16. Transpordisektori **tööandjad** peaksid kehtestama ja rakendama muutuste juhtimise kavasid ettevõtte tasandil, et ennetavalt ja kaasavalt juhtida automatiseerimist ja digiüleminekut ning stimuleerida ja edendada tööjõu positiivset suhtumist muutustesse. Muutuste juhtimise kavad tuleks välja töötada tihedas koostöös töötajate esindajatega. Need kavad peaksid sisaldama sätteid muutuste juhtimise meetodite ja viiside hindamise, järelevalve ja läbivaatamise kohta.

Sellega seoses peaksid tööandjad järgima muutusteks ja restruktureerimiseks valmisolekut käsitlevas ELi kvaliteediraamistikus⁶⁴ esitatud põhimõtteid ja häid tavasid.

17. **Tööandjate organisatsioonid** peaksid oma haruasutuste puhul aktiivselt edendama ja toetama muutuste juhtimise vajadust ja eeliseid. Eristatult tuleks pöörata transpordisektori VKEde vajadustele, kellel ei pruugi muutuste juhtimise kava koostamiseks olla piisavalt ressursse või teadmisi.

Selleks et pakkuda oma haruasutustele kohandatud tuge, peaksid tööandjate organisatsioonid jagama muutuste juhtimise kavade kasutuselevõtu ja rakendamisega seotud häid tavasid.

18. **Töötajate esindajad** peaksid aktiivselt osalema muutuste juhtimise kavade koostamises ettevõtte tasandil, et võtta arvesse töötajate konkreetseid vajadusi ja kaasata kõik töötajate rühmad. See on eriti oluline transpordisektori vananeva tööjõu e-kaasamise seisukohalt.

19. **Poliitikakujundajad ja avaliku sektori asutused** peaksid osalema muutuste juhtimises ning toetama, tutvustama ja edendama muutusteks ja restruktureerimiseks valmisolekut käsitleva ELi kvaliteediraamistiku ulatuslikku rakendamist.

5. RAHASTAMINE

20. **Transpordisektori** sidusrühmi, sealhulgas sotsiaalpartnereid, kutsutakse üles kasutama kohaliku, piirkonna, riigi ja liidu tasandi programme või фонде, et hallata automatiseerimise ja digiülemineku sotsiaalmõju, võttes nõuetekohaselt arvesse vajadust kaasata kõik töötajad, eelkõige need, kellel on suurem oht tööturul kõrvale jääda, ja tagada neile võimalused.

Riiklike programmide või fondide⁶⁵ hulka kuuluvad näiteks koolitusfondid, valdkondlikud fondid, isiklikud õppekontod ja vautšerid. Liidu tasandil on oskuste

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

⁶⁴ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: „Muutusteks ja restruktureerimiseks valmisolekut käsitlev ELi kvaliteediraamistik“ (COM(2013) 0882 final).

täiendamiseks ja ümberõppeks ette nähtud mitmesuguseid rahastamisvahendeid, mida saab taotleda finantsvahendajate, riigi ametiasutuste või komisjoni kaudu. Ülevaade asjaomastest programmidest või fondidest, taotlusprotsessist, asjakohastest oskustest ja kogueelarvest aastateks 2021–2027 on kättesaadav komisjoni veebisaidil⁶⁶. Euroopa oskuste pakti teadmuskeskus⁶⁷ sisaldab veebipõhist andmebaasi ja otsinguvahendit, mis aitab leida oskuste täiendamise ja ümberõppega seotud rahastamisvõimalusi liidu, riigi ja piirkonna tasandil. Digioskuste ja töökohtade platvormil⁶⁸ on loetletud liidu tasandi rahastamisvahendid, millega toetatakse oskuste täiendamist ja ümberõpet üksikisikute ja organisatsioonide digipädevuse suurendamiseks. Riigi tasandil tuleks avalikustada ka teave asjaomaste programmide või fondide kohta.

21. **Töandjate organisatsioonid ja töötajate esindajad** peaksid aitama suurendada oma haruasutuste teadlikkust nendest programmidest või fondidest ja nende kasutamisest. Sama kehtib piirkonna, riigi või Euroopa tasandi valdkondlike ühenduste kohta. Teadlikkuse suurendamisel tuleks erilist tähelepanu pöörata transpordisektori VKEdele, kellel ei pruugi olla piisavalt ressursse või oskusi, et leida teavet asjakohaste riiklike ja liidu programmide või fondide kohta. Ühtlasi peaksid töandjate organisatsioonid ja töötajate esindajad tegema programmide või fondide kavandamise etapis teatavaks oma erivajadused.
22. Riigi tasandi **poliitikakujundajad ja avaliku sektori asutused** peaksid muutma asjakohaseid rahastamisvahendeid käsitleva teabe hõlpsamini kättesaadavaks. Sellistele programmidele või fondidele prioriteete seades peaksid nad konsulteerima sotsiaalpartneritega, sealhulgas transpordisektoriga, et teha kindlaks nende konkreetsed vajadused.

Brüssel, 29.11.2023

Komisjoni nimel
komisjoni liige
Adina VĂLEAN



⁶⁵ Vt näiteks kokkuvõte riiklikest ja valdkondlikest rahastamisprogrammidest, mida käsitletakse järgmistes dokumentides: Euroopa Komisjoni liikuvuse ja transpordi peadirektoraat, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

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

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

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