



Brüsszel, 2023.11.29.  
C(2023) 8067 final

## **A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA**

**(2023.11.29.)**

**az automatizálás és a digitalizáció közlekedési ágazatban dolgozókra gyakorolt  
hatásának kezelésére szolgáló eszközökről**

# A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA

(2023.11.29.)

## az automatizálás és a digitalizáció közlekedési ágazatban dolgozókra gyakorolt hatásának kezelésére szolgáló eszközökről

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 292. cikkére, mivel:

- (1) A fenntartható és intelligens mobilitási stratégia<sup>1</sup> ütemtervet határoz meg annak érdekében, hogy az Unió közlekedési ágazata tartósan megfelelő pályára álljon a fenntarthatóvá és intelligenssé válás jegyében. A fenntartható, intelligens és reziliens mobilitás felé vezető úton az egyik mérföldkö<sup>2</sup> az lesz, hogy 2030-ra széles körben elterjed az automatizált mobilitás. A stratégiában megfogalmazódik az a felismerés, hogy a közlekedési ágazatban – különösen az automatizálással és a digitalizációval kapcsolatosan – zajló változások számos új kihívás elé állítják a közlekedési ágazatban dolgozókat, ugyanakkor lehetőségeket is tartogatnak számukra. A Bizottság ezért helyénvalónak tartja elfogadni ezt az ajánlást (a stratégia cselekvési tervének 69. fellépése).
- (2) Az EU 27 tagállamában megközelítőleg tízmillió fő<sup>3</sup> dolgozik a szállítási és tárolási szolgáltatások ágazatában (ideértve a postai és futárpostai tevékenységeket is), ez a létszám pedig a teljes munkaerő 5,2 %-át teszi ki<sup>4</sup>. Mintegy 53 %-uk a szárazföldi szállítás (közút, vasút és csővezetékek), 3 %-uk a vízi szállítás (tenger és belvízi utak), 4 %-uk a légi közlekedés, 26 %-uk pedig a raktározási és támogató, valamint szállítási tevékenységek (például rakománykezelés, tárolás és raktározás), a fennmaradó 14 % pedig a postai és futárpostai tevékenységek terén dolgozik. A nők alulreprezentáltak az uniós közlekedési ágazatban dolgozók körében (22 %). Az uniós közlekedési ágazatban dolgozók életkor szerinti, 2021. évi elemzéséből<sup>5</sup> kiderült, hogy a 30–49 évesek aránya hasonló volt a gazdaság egészében tapasztalhatóhoz, az idősebb munkavállalók aránya viszont magasabb (36,9 % tartozott az 50–64 év közötti

<sup>1</sup> A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Fenntartható és intelligens mobilitási stratégia – az európai közlekedés időtálló pályára állítása (COM(2020) 789 final).

<sup>2</sup> Ezek a mérföldkövek azt hivatottak bemutatni, hogy az európai közlekedési rendszer milyen úton halad az Unió fenntartható, intelligens és reziliens mobilitásra vonatkozó célkitűzéseinek megvalósítása felé, jelezve ezáltal a jövőbeli szakpolitikákhoz szükséges törekvéseket.

<sup>3</sup> A közlekedésben foglalkoztatottak számára, a teljes munkaerőre és a szállítási mód szerinti részarányokra vonatkozó adatok forrása: az Eurostat munkaerő-felmérése (15–64 év közötti korosztály) – Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* (Az uniós közlekedés számokban: 2022. évi zsebkönyv), az Európai Unió Kiadóhivatala, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

<sup>4</sup> A postai és futárpostai tevékenységek nélkül az összes foglalkoztatott 4,6 %-a.

<sup>5</sup> Európai Bizottság, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition* (Az európai közlekedés főbb számadatai: 2022. évi kiadás), Jere, N. (szerkesztő), Corselli-Nordblad, L. (szerkesztő), Ford-Alexandraki, E. (szerkesztő), Xenellis, G. (szerkesztő), az Európai Unió Kiadóhivatala, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>

korosztályba), a fiatalabb munkavállalók aránya pedig alacsonyabb volt a közlekedési ágazatban (12,1 %-ot tettek ki a 15–29 évesek).

- (3) A szállítási és tárolási szolgáltatások ágazata (a postai és futárpostai tevékenységekkel együtt) folyó áron számítva megközelítőleg 555 milliárd EUR bruttó hozzáadott értékkel (GVA) a 27 tagú EU teljes GVA-jának mintegy 5 %-át adta 2020-ban<sup>6</sup>.
- (4) A szociális jogok európai pillére a méltányos és jól működő munkaerőpiacokhoz és jóléti rendszerekhez elengedhetetlen hús alapvetet és jogot határozza meg. A pillér az európai szabálykönyv, amely biztosítja, hogy a zöld és a digitális átállás társadalmilag méltányos és igazságos legyen a közlekedők<sup>7</sup> és a közlekedési ágazatban dolgozók számára egyaránt. A klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról szóló, 2022. június 16-i tanácsi ajánlás<sup>8</sup> átfogó iránymutatást nyújt a tagállamoknak a szakpolitikai csomagokról, amelyek szükségesek ahhoz, hogy senki ne maradjon le a zöld átállás során. Az Unió digitális stratégiája<sup>9</sup> a polgárok és a vállalkozások szolgálatába hivatott állítani a digitális átállást, emellett hozzájárul azon cél eléréséhez is, hogy Európa 2050-re klímasemleges legyen. A Digitális évtized 2030 szakpolitikai program<sup>10</sup> digitális célokat tűzött ki többek között a digitálisan képzett lakosságra és a magasan képzett digitális szakemberekre, valamint a vállalkozások digitális transzformációjára vonatkozóan.
- (5) A „*The social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force*” (A közlekedésben az automatizálásra és a digitalizációra való átállás szociális dimenziója – középpontban a munkaerő) című tanulmány<sup>11</sup> a tájékozottságot, felkészültséget és az iránymutatás iránti igényt vizsgálta a közlekedési ágazatban érdekelt felek körében. Megállapítást nyert, hogy általában véve kevésbé ismert az ágazatban, milyen hatást gyakorol az automatizálás és a digitalizáció a közlekedési ágazatban dolgozókra. A közlekedési ágazatban érdekelt felek az átlagot tekintve mérsékelten felkészültek erre az átállásra. A szakszervezetek és a nemzeti közjogi intézmények a jelek szerint jobban felmérik és

---

<sup>6</sup> A szállítás részesedése a teljes GVA-ból a postai és futárpostai tevékenységek nélkül 4,6 %. A becslések alapja: az Eurostat nemzeti számlái (2018. évi adatok) – Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* (Az uniós közlekedés számokban: 2022. évi zsebkönyv), az Európai Unió Kiadóhivatala, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

<sup>7</sup> A „*The social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers*” (Az EU jövőbeli közlekedési rendszerének szociális dimenziója a közlekedők és az utasok tekintetében) című tanulmány feltérképezte, milyen kihívásokat és lehetőségeket tartogat a közlekedési rendszer korszerűsítése a közlekedők különböző csoportjai – köztük a csekély informatikai jártassággal vagy korlátozott internet-hozzáféréssel rendelkező polgárok – számára, és áttekinti a lehetséges megoldásokat, amelyekkel biztosítható, hogy a jövő közlekedési rendszere közlekedőközpontú legyen; forrás: Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report* (Az EU jövőbeli közlekedési rendszerének szociális dimenziója a közlekedők és az utasok tekintetében – zárójelentés), az Európai Unió Kiadóhivatala, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

<sup>8</sup> A Tanács ajánlása (2022. június 16.) a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról (2022/C 243/04) (HL C 243., 2022.6.27., 35. o.).

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

<sup>10</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2481 határozata (2022. december 14.) a Digitális évtized 2030 szakpolitikai program létrehozásáról (HL L 323., 2022.12.19., 4. o.).

<sup>11</sup> Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* (A közlekedésben az automatizálásra és a digitalizációra való átállás szociális dimenziója – középpontban a munkaerő: zárójelentés), Kiadóhivatal, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>

kezelik a változásokat, mint a munkáltatók. A megkérdézett érdekelt felek jelezték, hogy amennyiben iránymutatásra és kiegészítő intézkedésekre lesz szükség, azoknak elsősorban a tudásmegosztás, valamint a munkaerő oktatása és képzése terén kell összpontosulniuk. Mivel a közlekedési ágazatban működő munkáltatóknak – főként a kis- és középvállalkozásoknak (kkv-k)<sup>12</sup> – gyakran nincs tudomásuk az átmenet munkaerő számára történő megkönnyítését célzó intézkedésekről és stratégiákról, az automatizálás és a digitalizáció szociális dimenzióját sem tekintik kiemelten fontos témakörnek.

- (6) A tanulmány következtetései beépültek a digitális transzformáció uniós munkaerőpiacokra gyakorolt hatásával foglalkozó magas szintű szakértői csoport eredményein<sup>13</sup> alapuló módszertani keretbe. A keret áttekintést nyújt a gördülékeny átálláshoz szükséges előfeltételekről (nevezetesen a szociális dimenzió ismerete, a jövőbeli készségigények feltárása, építő jellegű szociális párbeszéd, támogató jogi környezet, a változáshoz való pozitív hozzáállás) és a támogató eszközökről, amelyek hozzájárulnak az átállás megkönnyítéséhez.
- (7) Ezen ajánlás tervezett tartalmát megvitatták a Bizottság közlekedést érintő horizontális szociális kérdésekkel foglalkozó szakértői csoportjával<sup>14</sup> és az érdekeltnek 2023 márciusában tartott konferencián<sup>15</sup> a közlekedési ágazatban érdekelt összes releváns féllel, így a hatóságokkal, munkáltatói érdekképviseleti szervezetekkel, szakszervezetekkel, oktatási és képzési szolgáltatókkal, vállalkozásokkal és közlekedési szakemberekkel. A közlekedési ágazat különféle szegmenseiben létrehozott ágazati párbeszédbizottságokkal<sup>16</sup> is zajlottak konzultációk.
- (8) Az automatizálás és a digitalizáció nem új jelenség. Összefonódnak, de a munkaerőre gyakorolt hatásuk nem feltétlenül azonos. Az automatizálás a tágabb értelemben vett digitalizáció részét képezi, fogalom meghatározása szerint az emberi input teljes vagy részleges felváltása gépi vagy szoftveres inputtal<sup>17</sup>. A tágabb értelemben vett digitalizáció úgy határozható meg, mint a digitális technológiák és digitalizált adatok beépülése az élet minden területén<sup>18</sup>. A digitalizáció tehát az emberi input teljes vagy részleges felváltásával szemben a digitális eszközök munkahelyi használatát jelenti.

<sup>12</sup> A kkv-k fogalmának meghatározásáért lásd a mikro-, kis- és középvállalkozások meghatározásáról szóló, 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlást (HL L 124., 2003.5.20., 36. o.).

<sup>13</sup> Európai Bizottság, Tartalmak, Technológiák és Kommunikációs Hálózatok Főigazgatósága, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets* (A digitális transzformáció uniós munkaerőpiacokra gyakorolt hatásával foglalkozó magas szintű szakértői csoport jelentése), Kiadóhivatal, 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=hu&do=groupDetail.groupDetail&groupID=3732>

<sup>15</sup> Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report* (Konferencia érdekelt feleknek az automatizálásra és a digitalizációra való átállás közlekedési ágazatban dolgozóakra gyakorolt hatásának enyhítésére szolgáló eszközökről: jelentés a konferenciáról), az Európai Unió Kiadóhivatala, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>

<sup>16</sup> Összhangban a szociális partnerek közötti európai szintű párbeszéd előmozdítása érdekében ágazati párbeszédbizottságok létrehozásáról szóló, 1998. május 20-i 98/500/EK bizottsági határozattal (HL L 225., 1998.8.12., 27. o.).

<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>

- (9) A munkaerőpiaci fejleményeket nemcsak a technológia – így annak költsége és elfogadottsága – befolyásolja, hanem olyan egyéb tényezők is, mint a globalizáció, a demográfiai változások, a zöld átállás, a gazdasági és más társadalmi tendenciák, valamint a szabályozási környezet. Ezenkívül az automatizálás üteme országtól és régiótól, szállítási módtól, foglalkozástól, valamint készségtől és kompetenciától függően eltérő lesz.
- (10) A közlekedési ágazatban végzett munka jövőjéről szóló közelmúltbeli jelentés<sup>19</sup> szerint jelentős eltérés van a munkaautomatizálási kockázatok tekintetében az iparosodottabb országok között. Az alacsony képzettséget igénylő munkakörök (például dokkmunkás vagy poggyászkezelő) 5,7–50 százalékára nézve jelentős kockázatot jelent az automatizálás. A közepes képzettséget igénylő munkaköröket (például szakképzett tengerész vagy nehéztehergépjármű-vezető) érintő kockázat 7 és 23 százalék közé tehető. Csupán legfeljebb 2 százalék, vagyis a legalacsonyabb arány a magas szintű képzettséget igénylő munkakörök (például hajótiszt, pilóta és szakember) esetében a munkahelyek automatizálási technológiák bevezetése miatti megszűnésének becsült valószínűsége.
- (11) A SKILLFUL<sup>20</sup> című európai kutatási projekt feltárta, hogy várhatóan mely munkaköröket és álláshelyeket érintik a leginkább az európai közlekedési rendszer jelenlegi és jövőbeli változásai és fejleményei. A valószínűsíthetően megváltozó közlekedési munkakörök közé tartozik a sofőr, a gépkezelő, a jegykiadó és -ellenőr, a logisztikai központi személyzet, a biztonsági ellenőr, valamint a jegypénztáros és az utazásközvetítő. Várhatóan megnő a jelentősége az olyan munkaköröknek, mint a logisztikai menedzser, a terminálokban dolgozó logisztikai üzemeltető és a szállításirányító, a mesterséges intelligenciával, a digitális transzformációval és a nagy adathalmazokra épülő technológiákkal foglalkozó szakértő, a biztonsági és kiberbiztonsági szakértő, a jogi szolgáltató személyzet és az adatvédelmi specialista, valamint az automatizáltjármű- és távpilóta.
- (12) Különböző érdekelt felek eltérő elképzelésekkel rendelkezhetnek az automatizálás és digitalizáció célját és munkaerőre gyakorolt hatását illetően. Az e fejleményekből fakadó lehetséges előnyök és kihívásokkal, valamint a felmerülő kérdésekkel kapcsolatos közös álláspont kialakítása révén megerősíthető az érdekképviseleti csoportok közötti együttműködés és csapatszellem.
- (13) A Horizont Európa program keretében indult közlekedési vonatkozású európai partnerségek – például az összekapcsolt, együttműködő és automatizált mobilitás (CCAM)<sup>21</sup>, a kibocsátásmentes közúti közlekedés (2Zero)<sup>22</sup> és a kibocsátásmentes vízi

---

<sup>19</sup> World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (Közlekedés 2040: automatizálás, technológia, foglalkoztatás – a munka jövője), 2019. Jelentések. 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* (A leendő közlekedési szakemberek készségeinek és kompetenciáinak fejlesztése minden szinten, <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* (D1.1. munkadokumentum: A közlekedési ágazatban rövid, közép- és hosszú távon szükséges készségekkel és kompetenciákkal kapcsolatos jövőbeli foratókönyvek).

<sup>21</sup> <https://www.ccam.eu/> – Ezenkívül a „CCAM effects on jobs and education, plans for skills that match the CCAM development, and prerequisites for employment growth” (Az együttműködő, összekapcsolt és automatizált mobilitás hatásai a munkakörökre és az oktatásra, az együttműködő, összekapcsolt és automatizált mobilitás fejlődéséhez igazodó készségek tervei, valamint a foglalkoztatás bővülésének

közlekedés (ZEWT)<sup>23</sup> – megkönnyíthetik az átállás társadalmi hatásaival kapcsolatos egyeztetést, mivel az érdekelt felek különféle, kiterjedt, közszférát és magánszektor összekötő hálózatait tömörítik.

- (14) A továbbképzés és az átképzés nélkülözhetetlen a zöld és a digitális átállás lebonyolításához. A megfelelő készségekkel rendelkező munkaerő rendelkezésre állása előmozdítja a fenntartható növekedést, élénkíti az innovációt, és fokozza a vállalkozások versenyképességét. A szociális jogok európai pillérének első alapelve rögzíti, hogy „[m]indenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz annak érdekében, hogy olyan készségeket tartson, illetve szerezzen meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vehessen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz”. A készségek európai éve<sup>24</sup> abban hivatott segítséget nyújtani, hogy az emberek elsajátítsák a megfelelő készségeket a minőségi munkahelyek megszerzéséhez, a vállalkozások – különösen a kkv-k – pedig kezeljék a szakemberhiányt az Unióban.
- (15) A közlekedési ágazat azon ágazatok egyike, ahol az európai zöld megállapodás (valamint a vonatkozó nemzeti stratégiák) végrehajtásához új készségekre és munkaerőre lesz szükség, képzett munkaerő pedig már jelenleg is szűkösen áll rendelkezésre. A megújuló energiaforrásokra, valamint a fenntartható és energiatakarékos anyagokra, termékekre és szállítási módokra való áttéréssel összefüggő hiányok mellett már jelenleg is nyilvánvalóan jelentős munkaerőhiány mutatkozik bizonyos közlekedési foglalkozások terén. A nehéztehergépjármű- és a tehergépkocsi-vezető az európai munkaerőpiaci egyensúlyhiányról 2017 óta készült összes jelentésben<sup>25</sup> szerepel a munkaerőhiány szerinti tízes rangsorban. 2022-ben először került be a busz- és a villamosvezető a legnagyobb munkaerőhiánnyal küzdő tíz foglalkozás közé. A munkaerőhiány miatt felgyorsulhat az automatizálás, ami egyúttal lehetőséget kínálhat a munkavállalók hiányának ellensúlyozására.
- (16) A WE-TRANSFORM<sup>26</sup> című európai kutatási projekt feltárta, mennyire fontosak a jövőbeli automatizált és digitalizált munkakörnyezet kihívásainak leküzdéséhez szükséges különböző készségek és kompetenciák, többek között szállítási módok szerint.
- (17) A Bizottság ügynökségei közreműködésével iránymutatást adhat az automatizálásra és a digitalizációra való átállás keretében szükséges készségekről, például tanulmányok formájában. Egy közelmúltbeli példa az Európai Tengerészeti Biztonsági Ügynökség tanulmánya a tengeri autonóm felszíni hajók távvezérlő központokban dolgozó üzemeltetői kompetenciáinak azonosításáról<sup>27</sup>.

---

előfeltételei, HORIZON-CL5-2023-D6-01-05) című Horizont Európa-projekt hozzájárul majd a foglalkoztatásra gyakorolt rövid, közép- és hosszú távú hatások pontosabb megismeréséhez.

<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\\_en](https://year-of-skills.europa.eu/index_en)

<sup>25</sup> Európai Munkaügyi Hatóság, *Report on labour shortages and surpluses – 2022* (2022. évi jelentés a munkaerőhiányról és -feleslegről), az Európai Unió Kiadóhivatala, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>

<sup>26</sup> *Workforce Europe – Transformation agenda for transport automation* (Európai munkaerő – Átalakítási menetrend a közlekedés automatizálásához, <https://wettransform-project.eu/>) – Deliverable D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges* (D3.2. munkadokumentum: A munkaerő korlátainak, igényeinek, készségeinek és kihívásainak elemzése).

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

- (18) A mesterséges intelligenciára (MI) épülő digitális eszközökkel is előmozdítható a jövőbeli készségigények és -hiányok nemzeti szintű azonosítását, és segítség nyújtható az egyéneknek a jövőbeli életpályák és tanulási lehetőségek megtalálásához. Ezek az egyes állami foglalkoztatási szolgálatoknál kísérleti jelleggel már használatban lévő eszközök<sup>28</sup> ágazatok közötti, rendszerszintűbb megoldások kialakítására is lehetőséget kínálnak.
- (19) Ami az egyéb tényezőket illet, a közlekedési ágazat fokozott automatizálása és digitalizációja felé mutató tendencia kiemeli a megfelelő alap- és továbbképzési programok – többek között a szakképzés – szükségességét. Ezeknek a programoknak mielőbb eredményesen fel kell készíteniük a munkavállalókat a jövőbeli munka kihívásaira, mivel az automatizálás és a digitalizáció eltérést eredményezhet a készségkereslet és -kínálat között. Az elmúlt években jelentősen megnőtt azoknak a munkahelyeknek a száma, amelyekhez elengedhetetlenek a kognitív képességek, így több munkakör szempontjából fontosabbá vált az emelt szintű képzés és az összetett problémamegoldó készségek. Ezenkívül már jelenleg is egyre nagyobb kereslet mutatkozik a fejlett természettudományos, technológiai, műszaki tudományi és matematikai (TTMM) kompetenciák és az informatikai szakértelem iránt, ami csak tovább fokozódik a jövőben. A készségekre vonatkozó, egyre fokozódó követelmények akár még inkább beszűkíthetik a rendelkezésre álló munkaerő-állományt.
- (20) A 2021 és 2027 közötti időszakra vonatkozó digitális oktatási cselekvési terv<sup>29</sup> egyik prioritása a digitális készségek és kompetenciák fejlesztése a digitális transzformáció érdekében, egyebek mellett a kisgyermekkoról kezdődően nyújtott színvonalas és befogadó számítástechnikai oktatás előmozdítása és a nők TTMM-ben való részvételének ösztönzése révén. Ezzel hosszú távon segíthet kezelni a munkáltatók magas szintű képzettséggel rendelkező munkavállalók felvételével kapcsolatos nehézségeit, többek között a közlekedési ágazatban is.
- (21) Az európai készségfejlesztési program támogatja a zöld és a digitális átálláshoz szükséges készségek elsajátítását. Kiemelt fellépéseinek egyike a készségfejlesztési paktum<sup>30</sup>, amelynek célja a készségfejlesztéssel kapcsolatos kollektív fellépés erősítése partnerségek révén.
- (22) A globális értékláncokra, számos szállítási tevékenység határokon átnyúló jellegére, valamint az új üzleti modellekre és munkavégzési formákra tekintettel nélkülözhetetlen minden munkavállalót ösztönözni a képzéseken való részvételre, hogy lépést tudjon tartani a készségekre vonatkozó, egyre változó követelményekkel a közlekedési ágazatban. A digitalizáció akkor lesz inkluzív, ha a digitális ügyekkel kapcsolatos képzés minden, a kirekesztődés kockázatának fokozottan kitett csoport, különösen a fogyatékosággal élők számára hozzáférhető.
- (23) A rövid képzési időszakok megoldást jelenthetnek arra, hogy a munkaerő ösztönözhető legyen a képzéseken való részvételre, a munkáltatók pedig ennek támogatására. Az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó

<sup>28</sup> OECD, *Policy brief: Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs* (Szakpolitikai tájékoztató: A digitalizáció kiaknázása állami foglalkoztatási szolgálatoknál az emberek álláshoz juttatása érdekében), 2022, <https://www.oecd.org/employment/activation.htm>.

<sup>29</sup> A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, az Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Digitális oktatási cselekvési terv 2021–2027 – Az oktatás és a képzés átalakítása a digitális kornak megfelelően, COM(2020) 624 final.

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

mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről szóló, 2022. június 16-i ajánlásában<sup>31</sup> a Tanács felkéri a tagállamokat, hogy alakítsanak ki olyan jogi kereteket, amelyek megkönnyítik a kisebb tanulási tapasztalatok (például rövid online tanfolyamok) révén elért tanulási eredmények (például oklevelek vagy bizonyítványok) nyilvántartását.

- (24) Az olyan rendszerek, mint az egyéni tanulási számlák<sup>32</sup> és a támogató keret – beleértve a pályaorientációs és érvényesítési lehetőségeket is – elősegíthetik a képzés tényleges elterjedését a közlekedési ágazatban.
- (25) A busz- és tehergépkocsi-vezetők képezésére és képzésére vonatkozó uniós szabályok<sup>33</sup> rögzítik, hogy a továbbképzés részét képező tantárgyaknál figyelembe kell venni a technológiai fejlődést. A mozdonyvezetőkéről szóló irányelv<sup>34</sup> közelgő felülvizsgálatának az a célja, hogy jobban összehangolja a mozdonyvezetők képzését és minősítését a vasúti digitalizáció lehetőségével és szükségleteivel, és megkönnyítse a mozdonyvezetők számára a határokon átnyúló munkavégzést.
- (26) Egyrészt az automatizálás és a digitalizáció várhatóan javítja a munkafeltételeket a közlekedési ágazatban azáltal, hogy fokozott biztonságot és nagyobb rugalmasságot (például részmunkaidős munkavégzést) kínál, és szükségtelenné tesz számos monoton és fizikailag megterhelő feladatot. Ez összességében véve növelheti az ágazat vonzerejét különösen a női munkavállalók és az alulreprezentált munkavállalói csoportok, például a kirekesztődés kockázatának fokozottan kitett csoportok, a fiatal munkavállalók és a fogyatékossgal élő munkavállalók körében. Másrészt viszont fennáll annak a kockázata, hogy bizonyos munkavállalókra nagyobb stressz<sup>35</sup> nehezedik, mivel többek között az algoritmikus irányítási eszközök<sup>36</sup> vagy általában véve az MI használata miatt úgy érzik, hogy folyamatos megfigyelés és felügyelet alatt állnak.
- (27) Az Unió célja megbízható MI létrehozása, amely az embereket helyezi előtérbe. Ennek érdekében a Bizottság javaslatot tett három, egymással összefüggő jogi kezdeményezésre, közülük az egyik szabályozási keretre irányuló javaslat (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály)<sup>37</sup>, amely egyértelmű követelményeket és kötelezettségeket hivatott biztosítani az MI-szolgáltatóknak és -felhasználóknak az MI bizonyos, a személyek biztonságát és alapjogait – köztük a munkavállalói jogokat

<sup>31</sup> A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (2022/C 243/02) (HL C 243., 2022.6.27., 10. o.).

<sup>32</sup> A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról, 2022/C 243/03 (HL C 243., 2022.6.27., 26. o.).

<sup>33</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2561 irányelve (2022. december 14.) egyes közúti áru fuvarozást vagy személyszállítást végző járművek vezetőinek alapképzéséről és továbbképzéséről (kodifikált szöveg) (HL L 330., 2022.12.23., 46. o.).

<sup>34</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2007/59/EK irányelve (2007. október 23.) a közösségi vasúti rendszereken mozdonyokat és vonatokat működtető mozdonyvezetők minősítéséről (HL L 315., 2007.12.3., 51. o.).

<sup>35</sup> Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation* (A munkavállalók megfigyelése és felügyelete: a digitalizáció kihívásai), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

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

<sup>37</sup> Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály) megállapításáról és egyes uniós jogalkotási aktusok módosításáról (COM(2021) 206 final).



– veszélyeztető felhasználási módjait illetően<sup>38</sup>. A szabályozási keretre irányuló javaslat célja egyúttal, hogy csökkentse a vállalkozásokra – különösen a kkv-kra – nehezedő adminisztratív és pénzügyi terheket, és előmozdítsa az innovációt. Az Európai Unió Repülésbiztonsági Ügynöksége részletesen kifejtette a légi közlekedésben az MI-ből fakadó kihívások és lehetőségek kezelésére vonatkozó, emberközpontú megközelítésen alapuló jövőképet<sup>39</sup>.

- (28) A digitális munkaplatformokon keresztül dolgozók munkafeltételeinek javítására irányuló bizottsági javaslatok intézkedéseket tartalmaznak e munkavállalók foglalkozási viszonyának helyes meghatározására szolgáló intézkedéseket<sup>40</sup>, amelyek a kiszállítók és a közúti személyszállító járművezetők. A javasolt irányelv<sup>41</sup> további célja, hogy növelje az algoritmusok digitális munkavégzési platformok általi használatának átláthatóságát, biztosítsa a munkakörülmények tiszteletben tartásának emberi nyomon követését, és jogot biztosítson az automatizált döntések megtámadására. Ezeket az új jogokat a munkavállalóknak és a valódi önfoglalkoztatóknak egyaránt biztosítani kell. Az uniós versenyjog kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról szóló iránymutatás<sup>42</sup> tisztázza, mikor foghatnak össze az önfoglalkoztatók az uniós versenyjog megsértése nélkül, hogy kollektív tárgyalásokat folytassanak a jobb munkafeltételekről.
- (29) A munkáltatókat és a munkavállalókat képviselő szervezetek (szociális partnerek) közötti tárgyalások a szociális párbeszéd és a kollektív alku révén előmozdíják a munkafeltételek javulását. Tekintettel arra, hogy eltérések tapasztalhatók a szociális partnerek közreműködésének mértékében és színvonalában az országok között, a munkavállalók pedig nem egyformán tartoznak kollektív szerződések hatálya alá, a Bizottság kezdeményezést<sup>43</sup> terjesztett elő, hogy nemzeti és uniós szintű konkrét intézkedésekkel megerősítse és előmozdítsa a szociális párbeszédet. 2023. június 12-én a Tanács a szociális párbeszéd Európai Unión belüli erősítéséről szóló ajánlást<sup>44</sup> fogadott el, amelyben több módszert is meghatároz, hogy a tagállamok nemzeti szinten megerősíthessék a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalást, többek között

<sup>38</sup> A javaslat nagy kockázatúnak minősíti „azokat az MI-rendszereket is, amelyeket a foglalkoztatás, a munkavállalók irányítása és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférés, különösen személyek felvétele és kiválasztása, az előléptetéssel és felmentéssel kapcsolatos döntések meghozatala, valamint a munkával kapcsolatos szerződéses jogviszonyban lévő személyek részére történő feladat kiosztás, továbbá az ilyen személyek nyomon követése vagy értékelése során használnak”, mivel ezek a rendszerek érzékelhetően befolyásolhatják e személyek jövőbeli karrierlehetőségeit és megélhetését.

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

<sup>40</sup> Azok, akiket foglalkozási viszonyuk helyes meghatározása révén munkavállalóként ismernek el, jobb munkafeltételeket – ideértve a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a foglalkoztatás védelmét, a jogszabályban előírt vagy megállapodásos minimálbéreket, valamint a képzési lehetőségekhez való hozzáférést – élveznek majd, és a nemzeti jogszabályoknak megfelelően hozzáférnek a szociális védelemhez.

<sup>41</sup> Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról (COM(2021) 762 final).

<sup>42</sup> A Bizottság Közleménye – Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról, 2022/C 374/02 (HL C 374., 2022.9.30., 2. o.).

<sup>43</sup> Javaslat – A Tanács ajánlása a szociális párbeszéd Európai Unión belüli erősítéséről (COM/2023/38 final); A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A szociális párbeszéd erősítése az Európai Unióban: a szociális párbeszéd teljes potenciáljának kihasználása a méltányos átállás kezelésében (COM/2023/40 final).

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

a szociális partnereknek a szakpolitikák kialakításába való bevonásával, a szociális párbeszéd előnyeinek előmozdításával, valamint a szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek kapacitásának megerősítésével.

- (30) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet jelenleg 24 tagállam által ratifikált, a munkavállalói képviselőkről szóló 135. sz. egyezménye szerint olyan személyek lehetnek munkavállalói képviselők, akik a nemzeti jog vagy gyakorlat szerinti elismerésben részesültek, függetlenül attól, hogy szakszervezeti képviselőkről, azaz a szakszervezetek vagy azok tagjai által kijelölt vagy választott képviselőkről van-e szó; vagy választott képviselők, azaz olyan képviselők, akiket a vállalkozás munkavállalói a nemzeti törvények vagy rendeletek, illetve kollektív szerződések rendelkezéseivel összhangban szabadon választanak meg, és akiknek a feladatköre nem terjed ki olyan tevékenységekre, amelyeket az érintett országban a szakszervezetek kizárólagos előjogaként ismernek el. Amennyiben egyazon vállalkozáson belül szakszervezeti képviselők és választott képviselők is vannak, az ilyen képviselet nem használható fel az érintett szakszervezetek vagy képviselőik pozícióinak aláásására. A választott képviselők és az érintett szakszervezetek vagy képviselőik közötti együttműködést ösztönözni kell.
- (31) A tengeri szállítási ágazaton belüli szociális szempontokról szóló bizottsági tanulmány<sup>45</sup> ajánlásokat és lehetséges kezdeményezéseket tartalmaz, amelyek hozzájárulhatnak a tengerészek megfelelő munka- és életfeltételeinek biztosításához, többek között a tengerészeti oktatás és képzés technológiai fejlődés figyelembevételével történő korszerűsítése révén. A légiforgalmi irányítókról és a műszaki személyzetről (a légiforgalom biztonsággal kapcsolatos elektronikát kezelő személyzetről) szóló tanulmány<sup>46</sup> áttekintést nyújt a légiforgalmi irányítók és a légiforgalom biztonsággal kapcsolatos elektronikát kezelő személyzet által megfogalmazott jelenlegi és jövőbeli emberi és szociális kérdésekről és munkafeltételekről az uniós tagállamokban.
- (32) Az automatizálás és a digitalizáció minden szállítási módot érint, akár automatizált hajók vagy járművek, akár digitalizált folyamatok révén. A tájékozottság hiánya, az új követelmények ismeretének hiánya és a változással való megbirkózás kudarcától való félelem együttesen táptalajt ad a szkepticizmusnak és esetenként a változással szembeni ellenállásnak a közlekedési ágazatban. Minderre tekintettel a közlekedési ágazat számára előnyös lenne az e változás jobb kezelésére szolgáló módszerek bevezetése és alkalmazása. A változáskezelés olyan módszereket és eszközöket foglal magában, amelyekkel valamely vállalkozás leírja és megvalósítja a változást belső és külső folyamataiban egyaránt, hogy gondoskodjon az automatizálásra és a digitalizációra való konstruktív és előnyös átállásról.
- (33) Összhangban a szociális jogok európai pillérének 8. alapelvével, miszerint „[a] munkavállalóknak vagy képviselőiknek joguk van arra, hogy kellő időben tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben, különösen a

---

<sup>45</sup> Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (Tanulmány a tengeri szállítási ágazaton belüli szociális szempontokról: zárójelentés), Kiadóhivatal, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>

<sup>46</sup> Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, 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* (Tanulmány a légiforgalmi irányítókat és a műszaki személyzetet [a légiforgalom biztonsággal kapcsolatos elektronikát kezelő személyzetet] érintő szociális kérdésekről és munkafeltételekről: zárójelentés), Kiadóhivatal, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

vállalkozások átruházásával, szerkezetátalakításával és egyesülésével, valamint a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban”, a változáskezelési terveket részvételen alapuló módon és a munkavállalók képviselőivel szoros együttműködésben kell kialakítani.

- (34) A szociális párbeszéd is meghatározó szerepet tölt be a munka változó világához való alkalmazkodásban. A különféle ágazatokban működő európai szociális partnerek által kötött, digitalizációról szóló 2020. évi keretmegállapodás<sup>47</sup> jól példázza, hogy a szociális partnerek készek közösen alakítani a jövőt. Ehhez hasonlóan az európai ágazati szociális partnerek a közlekedési ágazatban különféle közös projekteket hajtottak végre az automatizálás és a digitalizáció terén, ennek keretében pedig egyebek mellett közös ajánlásokat fogalmaztak meg tagjaik számára.
- (35) Rövid, közép- és hosszú távon is elengedhetetlen, hogy elegendő pénzügyi források álljanak rendelkezésre azoknak az intézkedéseknek a végrehajtásához, amelyekkel biztosítható az automatizálásra és a digitalizációra való gördülékeny átállás a közlekedési ágazatban dolgozók számára. Nélkülözhetetlen, hogy a munkavállalók alkalmazkodni tudjanak a változó készségigényekhez. Azonban a képzést gyakran költségesnek tartják a munkáltatók, ami akadályozhatja őket abban, hogy képzési és egész életen át tartó tanulási lehetőségeket biztosítsanak. Ha nem biztosított elegendő finanszírozás kifejezetten a munkavállalók képzésének és egész életen át tartó tanulásának támogatására, akkor előfordulhat, hogy készségeik nem lesznek összhangban a munkakörük követelményeivel, ami tovább növeli a munkaerőhiányt.
- (36) Nemzeti és uniós szinten különféle finanszírozási lehetőségek állnak rendelkezésre a továbbképzéshez és átképzéshez az automatizálásra és a digitalizációra való átállás támogatása érdekében. Azok viszont, akik élhetnének ezekkel az eszközökkel, gyakran nem tudnak róluk, vagy nem tudják, hogyan vegyék igénybe őket. Ezért jobban előtérbe kell helyezni a vonatkozó alapokkal kapcsolatos tájékoztatást.
- (37) A közlekedési ágazatban érdekelt európai és nemzeti felek – köztük a munkáltatók, a munkavállalók, az oktatási és képzési szolgáltatók, az ágazati szövetségek, valamint önállóságuk tiszteletben tartása mellett a szociális partnerek –, a munkavállalók összes csoportját, különösen a munkaerőpiacról való kirekesztődés kockázatának fokozottan kitett csoportokat képviselő civil társadalmi szervezetek, valamint a nemzeti és regionális szintű politikai döntéshozók és hatóságok felkérést kapnak arra, hogy mérlegeljék és támogassák az automatizálás és a digitalizáció közlekedési ágazatban dolgozókra gyakorolt hatásának kezelésére szolgáló alábbi eszközöket a tájékoztatásból, a továbbképzésből és az átképzésből, a munkakörülmények javításából, a változás kezeléséből és a finanszírozásból fakadó kihívások orvoslása és lehetőségek kiaknázása érdekében,

ELFOGADTA EZT AZ AJÁNLÁST:

## 1. TUDATOSSÁG

1. A közlekedési ágazatban működő **munkáltatóknak** tisztában kell lenniük az automatizálás és a digitalizáció hatásaival, hogy felkészüljenek – és munkavállalóikat is felkészítsék – egy olyan jövőre, amelynek az automatizálás és a digitalizáció méltányos és igazságos módon képezi a részét.

<sup>47</sup>

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

Ehhez rendszeresen figyelemmel kell kísérni a legújabb automatizálási és digitalizációs fejleményeket, különös tekintettel a közlekedés terén a működésre és a humán tőkére gyakorolt hatásukra. Mivel a tudatosság első lépése az átláthatóság, az egyes vállalkozások fontolóra vehetnék olyan egyértelmű stratégia elfogadását, amelyben részletesen kifejtik az automatizálás és a digitalizáció munkavállalókra gyakorolt hatását.

Ha a vállalkozások korlátozott erőforrásokkal vagy kapacitással rendelkeznek ahhoz, hogy naprakészen kövessék a közlekedést érintő lényeges fejleményeket, érdemes a regionális, nemzeti vagy uniós szinten működő munkáltatói érdekképviseleti szervezetükhöz vagy ágazati szövetségükhöz fordulniuk megfelelő támogatásért.

2. A **munkáltatói érdekképviseleti szervezeteknek** tevékeny szerepet kell vállalniuk az automatizálás és a digitalizáció társadalmi hatására vonatkozó lényeges információk tagjaikhoz való eljuttatásában.

Kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a közlekedési ágazatban működő kkv-k tájékoztatására, mivel ezek a vállalkozások gyakran korlátozott erőforrásokkal vagy kapacitással rendelkeznek ahhoz, hogy naprakészen kövessék a számukra lényeges automatizálási és digitalizációs fejleményeket. Ahhoz, hogy a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek egyedi támogatást tudjanak nyújtani a tagjaiknak, célszerű lenne igényfelmérést végezniük az utóbbiak körében, vagy felvenni a közlekedésben várható változások társadalmi hatását a vonatkozó üléseik rendes napirendi pontjai közé.

3. A közlekedési ágazatban dolgozó **munkavállalóknak** ismerniük kell az automatizálás és a digitalizáció által várhatóan a munkájukra gyakorolt hatást, hogy felkészüljenek a jövőbeli életpályájukra, és foglalkoztathatók maradjanak.

Ehhez például munkavállalói képviselőkhez vagy a vezetőikhez fordulhatnak lényeges információkért, vagy külön képzéseken vehetnek részt.

4. A **munkavállalói képviselőknek** tevékenyen részt kell venniük a közlekedési ágazatban dolgozóknak az automatizálás és a digitalizáció által a munkájukra gyakorolt hatásról való tájékoztatásában.

A lényeges információkat a megfelelő szinten kell biztosítani, például a vállalkozáson belüli munkavállalói képviselőknek a vállalkozás munkavállalóit, az ágazati vagy nemzeti szakszervezeteknek a saját tagjaikat, az európai szintű munkavállalói érdekképviseleti szervezeteknek pedig a nemzeti tagszervezeteiket kell tájékoztatniuk.

Annak érdekében, hogy a munkavállalók személyre szabott támogatásban részesülhessenek, és minden munkavállaló – így bizonyos alulreprezentált csoportok, például a fogyatékossgal élő vagy a migráns háttérű munkavállalók is – bevonható legyen az automatizálás és a digitalizáció által várhatóan a munkájukra gyakorolt hatásról folytatott párbeszédbe, a munkavállalói képviselők például összeállíthatnának tájékoztató csomagokat, célzott rovatokat alakíthatnak ki honlapjaikon, vagy külön képzéseket szervezhetnének. A meghatározott munkavállalói csoportokat – például az új technológiákhoz való alkalmazkodásban esetlegesen nehézségekbe ütköző munkavállalókat – célzó kommunikáció is fontolóra vehető.

5. A közlekedési ágazatban működő **szociális partnerek** felkérést kapnak arra, hogy közösen, partnerségi alapon működjenek közre a munkáltatók és munkavállalók, valamint képviselőik tájékoztatásában.

Az ágazat két oldala között például vállalati, nemzeti vagy ágazati szintű kollektív tárgyalási folyamat keretében zajló párbeszéd révén közös álláspont alakítható ki a felmerülő kérdésekben, köztük a vonatkozó fogalmak meghatározásában, ezáltal pedig előmozdítható a tájékoztatás az automatizálás és a digitalizáció munkaerőre gyakorolt várható hatásáról.

Ha még nem tették meg, az európai szintű közlekedési ágazati párbeszédbizottságokban részt vevő szociális partnerek felkérést kapnak, hogy közösen kezeljék az automatizálás és a digitalizáció társadalmi hatását.

Az európai szintű ágazati szociális partnerek felkérést kapnak, hogy széles körben terjesszék tagjaik és a közlekedési ágazat más szegmenseiben működő megfelelőik körében a vonatkozó ajánlásait, például az európai városi tömegközlekedés terén zajló digitális transzformációra és szociális párbeszédre vonatkozó közös ajánlásokat<sup>48</sup>, a digitalizációra és az automatizálásra tekintettel a vasúti ágazatban való foglalkoztathatóságról szóló uniós társfinanszírozású projekt eredményeit<sup>49</sup>, valamint az uniós társfinanszírozású WESS projektből (Vonzó, intelligens és fenntartható munkakörnyezet kialakításának előmozdítása a hajózási ágazatban)<sup>50</sup> származó ajánlásokat.

6. A nemzeti és regionális szintű **politikai döntéshozóknak** fel kell használniuk a közlekedési ágazatban érdekelt felekkel zajló párbeszédet arra, hogy felhívják a figyelmet az automatizálás és a digitalizáció társadalmi hatására. Az érdekelt felek meglévő platformjait kell használni az átállás társadalmi hatására vonatkozó lényeges információk közlésére, amelyeket aztán az érdekeltek továbbadhatnak tagjaiknak.

A politikai döntéshozók például felvehetik a közlekedésben várható változások társadalmi hatását és kezelésük lehetséges módjait a közlekedési ágazatban érdekelt felekkel folytatott vonatkozó üléseik rendes napirendi pontjai közé, és megfelelő szakértőket hívhatnak meg. A politikai döntéshozók adott esetben külön tájékoztató üléseket tarthatnak a közlekedés ágazatban működő szociális partnereknek.

7. Az **ágazati szövetségeknek** (például a vállalkozói szövetségeknek és a kereskedelmi kamaráknak) és az összes munkavállalói csoportot – különösen a munkaerőpiacról való kirekesztődés kockázatának fokozottan kitett csoportokat (például a fogyatékossgal élő vagy a migráns háttérű munkavállalókat) képviselő **civil társadalmi szervezeteknek** tevékeny szerepet kell vállalniuk az automatizálás és a digitalizáció társadalmi hatásáról és lehetőségeiről való tájékoztatásban, többek között a tájékoztató kampányokba való beruházás, valamint a változás felmérésének és kezelésének elmulasztásából eredő költségekkel kapcsolatos átláthatóság növelése révén.

## 2. TOVÁBBKÉPZÉS ÉS ÁTKÉPZÉS

8. A különböző szinteken működő **munkáltatóknak, munkavállalóknak és hatóságoknak** együtt kell működniük – többek között a szociális partnerekkel is – az automatizálással és digitalizációval összefüggésben a közlekedési ágazat egészében

---

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

<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/>

vagy bizonyos vállalkozás, közlekedési mód vagy foglalkozás esetében felmerülő készséghiányok és jövőbeli készségigények értékeléséhez és feltárásához.

Ehhez igénybe kell venniük, valamint nemzeti és európai szinten el kell terjeszteniük a meglévő eszközöket, amelyek közé tartoznak egyebek mellett az alábbiak:

- az Európai Szakképzésfejlesztési Központ (Cedefop) készségekkel kapcsolatos információgyűjtő eszközei<sup>51</sup>, amelyek tényekkel szolgálnak a készségek és a munkaerőpiac jelenlegi és jövőbeli tendenciáiról. Közéjük tartozik például a Skills-OVATE, amely a nagy adathalmazokra épülő technológia online álláshirdetésekre való alkalmazásával részletes információkat kínál a munkáltatók által elvárt munkakörökről és készségekről,
- a digitális készségek felmérésére szolgáló eszköz<sup>52</sup> olyan önértékelési eszköz, amellyel az egyének próbára tehetik digitális készségeiket, valamint az igényeiknek megfelelő képzési lehetőségeket vehetnek igénybe,
- a Cedefop technológiai változás és készségigények megismeréséről szóló útmutatói, amelyek célja, hogy tájékoztassák az elemzőket és a politikai döntéshozókat a készségigények előrejelzéséhez rendelkezésre álló módszerekről, amelyek használatával eligazodhatnak a változó technológiákat és készségigényeket övező bizonytalanságnak. Az első gyakorlati útmutató<sup>53</sup> például a munkáltatói és munkavállalói készségfelmérésekről szolgál hasznos információkkal.

9. **A közlekedési ágazatban érdekelt felek** – köztük a szociális partnerek – felkérést kapnak, hogy alakítsanak ki stratégiai megközelítéseket és együttműködést konkrét készségfejlesztési megoldások kidolgozása céljából a közlekedési ágazat egészében vagy bizonyos szállítási módra vonatkozóan, kiemelt figyelmet fordítva a digitális készségekre.

Például az ilyen partnerségekkel még nem érintett szállítási módok esetében ihletet meríthetnek a készségekkel kapcsolatos tengeri szállítási (SKILLSEA)<sup>54</sup>, valamint a vasúti és vasúti közlekedési ágazati együttműködés (STAFFER)<sup>55</sup> jelenlegi

---

<sup>51</sup> A „Transport & storage” (Szállítás és tárolás, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) területen a vasúti, csővezeték, közúti, vízi és légi személyszállítási és áru fuvarozási tevékenységek, valamint olyan kapcsolódó tevékenységek találhatók, mint a terminál- és parkolólétesítmények üzemeltetése, a rakománykezelés, a tárolás stb. Szintén ide tartozik a szállítóeszköz vezetővel vagy kezelővel együttes kölcsönzése, valamint a postai és futárpostai tevékenységek.

<sup>52</sup> Ez a digitális kompetenciakereten alapuló ingyenes teszt (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) az információs és adatműveltséget, a kommunikációt és az együttműködést, a digitális tartalmak létrehozását, a biztonságot és a problémamegoldó képességet vizsgálja.

<sup>53</sup> Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting* (a technológiai változás és a készségigények megismerése: készségfelmérések és készségigény-előrejelzés), Kiadóhivatal, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891> A második gyakorlati útmutató (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) a készségekkel kapcsolatos automatizált információgyűjtési módszerekre, így a nagy adathalmazokra épülő technológián és az MI-n alapuló elemzésekre összpontosít, a harmadik gyakorlati útmutató pedig főként a technológiai és készségigény-előrejelzési módszerekkel foglalkozik (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

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

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

tervéből, továbbá gépjárműipari szakképzettség-fejlesztési szövetségből<sup>56</sup>, hogy felkészüljenek a jelenleg zajló és a jövőbeli változásokra.

Ezenkívül a közlekedési ágazatban érdekelt feleknek közre kell működniük a készségfejlesztési paktum végrehajtásában, például azzal, hogy létrehoznak egy vagy több, készségekkel kapcsolatos széles körű partnerséget az európai iparstratégiában meghatározott, közlekedéssel kapcsolatos ökoszisztémákban<sup>57</sup>. A paktumban részes felek hozzáférnek a tovább- és átképzési igényekre vonatkozó ismeretekhez, a régiójukban és országukban rendelkezésre álló, a felnőttek készségeinek fejlesztését célzó, releváns finanszírozási eszközökkel kapcsolatos tanácsadáshoz, valamint partnerségi lehetőségekhez.

A 2022. június 16-i tanácsi ajánlásban<sup>58</sup> az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozóan meghatározott európai megközelítést követve megvizsgálható a mikrotanúsítványok célzott felhasználásának lehetősége a munkavállalók tovább- és átképzése terén.

10. A készségigény-felmérések alapján a **közlekedési ágazatban érdekelt felek** – köztük a szociális partnerek – és az érintett **oktatási és képzési szolgáltatók** felkérést kapnak megfelelő alap- és továbbképzési programok, ezen belül mikrotanúsítványok, valamint tananyagok megtervezésére és kialakítására.

A képzési programokat az egész életen át tartó tanulás szem előtt tartásával kell kidolgozni úgy, hogy a közlekedési ágazatban dolgozók foglalkoztathatóságának megőrzéséhez és fokozásához is hozzájáruljanak, egyúttal figyelembe véve az átalakuló munkaerőpiacon a közlekedési ágazati munkaköri profilokban vagy feladatkörökben várható változásokat. Az ezzel összefüggésben zajló európai szintű munka részét képezi például az általában véve a belvízi utakkal, konkrétan pedig az automatizált hajóüzemeltetéssel kapcsolatos jelenlegi ismétlődő képzések<sup>59</sup> számbavétele, valamint a szakképzési rendszereknek a kikötői munkát érintő változások kezelése céljából történő összehasonlítása<sup>60</sup>. A képzési programok kialakítása során az inkluzivitás és az akadálymentesség biztosítására és megfelelő figyelmet kell fordítani, többek között az idősebb és a fogyatékkal élő munkavállalók növekvő számára tekintettel.

11. A közlekedési ágazatban működő **munkáltatóknak** támogatniuk kell a vállalkozásukon belüli tovább- és átképzést, megfelelő képzéseket (például mikrotanúsítványokat) kell hozzáférhetővé tenniük a munkavállalók számára, és motiválniuk kell őket a sajátos készségigényeikhez igazított képzéseken való részvételre.

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

<sup>57</sup> A mobilitási–közlekedési–gépjárműipari ökoszisztéma magában foglalja a gépjárművek, hajók és vonatok, valamint azok tartozékai gyártását, a javítást és a karbantartást, továbbá a szállítást. A turisztikai ökoszisztéma szálláshely-szolgáltatóból, utazásszervezőkből, vendéglátásból és szállításból áll.

<sup>58</sup> A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (2022/C 243/02) (HL C 243., 2022.6.27., 10. o.).

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

<sup>60</sup> A „Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes” (Kikötők és készségek: a szakképzési rendszerek összehasonlítása a kikötői munkát érintő változások kezelése céljából) című, uniós társfinanszírozású projekt, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>

A képzésen való részvétel lehetőségét a jogszabályok és a kollektív szerződések szerint, minden munkavállalói csoport számára biztosítani kell. Fontolóra lehet venni kiegészítő tovább- és átképzési módszerek alkalmazását, például fiatalabb és idősebb munkavállalók közlekedési vállalkozáson belüli párosítását a szakismeretek és készségek kölcsönös átadásának megkönnyítése érdekében.

12. A közlekedési ágazatban dolgozó **munkavállalóknak** nyitottnak kell lenniük a készségfelmérésekre, azt követően pedig a sajátos készségigényeikhez igazított képzéseken való részvételre. Szakmai előmenetelüktől függően és a közlekedési ágazati munkaköri profilokban vagy feladatkörökben várható változások figyelembevételével az egész életen át tartó tanulásnak kell meghatározni a szemléletüket, hogy megőrizzék és fokozzák foglalkoztathatóságukat.
13. A nemzeti szintű **politikai döntéshozóknak és hatóságoknak** támogatniuk kell az európai készségfejlesztési program keretében a munkaerő tovább- és átképzésére irányuló uniós kezdeményezések végrehajtását, és előtérbe kell helyezniük az érintett hálózatokat, például a készségfejlesztési paktumot és a digitális készségekkel és munkahelyekkel foglalkozó koalíciót<sup>61</sup>, valamint a vonatkozó uniós finanszírozási lehetőségekkel kapcsolatos tájékoztatást.

### 3. A MUNKAFELTÉTELEK JAVÍTÁSA

14. A közlekedési ágazatban működő **szociális partnerek** felkérést kapnak arra, hogy az automatizálásra és a digitalizációra való átállás keretében működjenek közre a munkafeltételek javításában.

Ha még nem tették meg, felkérést kapnak, hogy vállalati, nemzeti vagy ágazati szintű kollektív szerződéseikbe foglaljanak bele külön rendelkezéseket az automatizálásra és a digitalizációra vonatkozóan. A nemzeti és európai szintű szociális partnerek felkérést kapnak, hogy a közlekedési ágazatban meglévő kollektív szerződésekből<sup>62</sup> merítve közösen határozzanak meg példákat ilyen külön rendelkezések tekintetében bevált módszerekre mindegyik szállítási mód esetében, és osszák meg azokat a tagjaikkal.

15. Tekintettel arra, hogy a szociális párbeszéd fontos szerepet tölt be a gazdasági átalakulási folyamatok alakításában és a munkahelyi innováció ösztönzésében, és figyelemmel a kollektív tárgyalások általi lefedettségben az ágazatok és az országok között mutatkozó különbségre<sup>63</sup>, a nemzeti és regionális szintű **politikai**

---

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

<sup>62</sup> Lásd például az automatizálás, illetve a digitalizáció társadalmi következményeiről szóló ágazati kollektív szerződések áttekintését itt: Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* (A közlekedésben az automatizálásra és a digitalizációra való átállás szociális dimenziója – középpontban a munkaerő: zárójelentés), Kiadóhivatal, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. A bevált módszerekre más ágazatokból vett példák megtalálhatók itt: Európai Parlament, Uniós Belső Politikák Főigazgatósága, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement* (Szakszervezeti szerveződés és a kettős átállás: bevált módszerek a kollektív fellépés és a munkavállalói részvétel terén), Európai Parlament, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/418933>.

<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* (Kollektív szerződések és kollektív tárgyalások általi lefedettség az EU-ban: a típusok, a szabályozások és a 2019. évi európai vállalati



**döntéshozóknak** ösztönözniük kell a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd működésének és eredményességének javítását, és meg kell teremteniük az ahhoz szükséges feltételeket.

#### 4. VÁLTOZÁSKEZELÉS

16. A közlekedési ágazatban működő **munkáltatóknak** változáskezelési terveket kell bevezetniük és végrehajtaniuk vállalati szinten, hogy proaktív és részvételen alapuló módon bonyolítsák le az automatizálásra és a digitalizációra való átállást, továbbá ösztönözzék és előmozdítsák a munkavállalók változáshoz való kedvező hozzáállását. A változáskezelési terveket a munkavállalók képviselőivel szoros együttműködésben kell kidolgozni. A terveknek rendelkezéseket kell tartalmazniuk a változáskezelési módszerek és eszközök értékelésére, ellenőrzésére és felülvizsgálatára vonatkozóan.

Ezzel összefüggésben a munkáltatóknak a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keretben<sup>64</sup> meghatározott elveket és bevált módszereket kell alkalmazniuk.

17. A **munkáltatói érdekképviseleti szervezeteknek** tevékeny szerepet kell vállalniuk a változáskezelés szükségességének és előnyeinek a tagjaik felé történő közvetítésében és indokolásában. Kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a közlekedési ágazatban működő kkv-k igényeire, mivel ezek a vállalkozások gyakran korlátozott erőforrásokkal vagy kapacitással rendelkeznek ahhoz, hogy saját változáskezelési tervet készítsenek.

Ahhoz, hogy a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek egyedi támogatást tudjanak nyújtani a tagjaiknak, meg kell osztaniuk a változáskezelési tervek bevezetése és végrehajtása terén bevált gyakorlatokat.

18. A **munkavállalói képviselőknek** tevékenyen közre kell működniük a vállalati szintű változáskezelési tervek kidolgozásában, egyrészt azért, hogy reagálni tudjanak a munkavállalók sajátos igényeire, másrészt pedig azért, hogy gondoskodjanak minden munkavállalói csoport bevonásáról. Ez különösen azért lényeges, hogy előmozdítsák a közlekedési ágazat idősödő munkaerejének digitális társadalmi befogadását.
19. A **politikai döntéshozóknak és a hatóságoknak** figyelemmel kell kísérniük a változáskezelést, továbbá támogatniuk és terjeszteniük kell a változásra való felkészülés és a szerkezetátalakítás uniós minőségi keretét, valamint elő kell mozdítaniuk széles körű alkalmazását.

#### 5. FINANSZÍROZÁS

20. A **közlekedési ágazatban érdekelt felek** – köztük a szociális partnerek – felkérést kapnak, hogy vegyenek igénybe helyi, regionális, nemzeti és uniós programokat vagy alapokat az automatizálás és a digitalizáció társadalmi hatásának kezeléséhez, megfelelő figyelmet kell fordítva az inkluzivitás és az akadálymentesség

---

felmérésből származó első megállapítások feltérképezése), Eurofound-munkadokumentum, Dublin, 2020.

<sup>64</sup> A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – „A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret” (COM(2013) 882 final).

biztosítására minden munkavállaló – különösen a kirekesztődés kockázatának fokozottan kitett munkavállalók – számára.

Nemzeti programok vagy alapok<sup>65</sup> például a képzési alapok, az ágazati alapok, az egyéni tanulási számlák és az utalványok. Uniós szinten különféle finanszírozási eszközök állnak rendelkezésre a tovább- és átképzéshez. Ezek pénzügyi közvetítőkön, nemzeti hatóságokon vagy a Bizottságon keresztül férhetők hozzá. A vonatkozó programokról és alapokról, a pályázati eljárásról, a készségekkel kapcsolatos hatóköréről és a 2021–2027 közötti időszakra vonatkozó teljes költségvetésről a Bizottság honlapján található áttekintés<sup>66</sup>. Az európai készségfejlesztési paktum tudásközpontjában<sup>67</sup> online adatbázis és keresőeszköz található a kifejezetten a tovább- és átképzéshez kapcsolódó, uniós, nemzeti és regionális szintű finanszírozási lehetőségekhez. Az egyének és szervezetek digitális kompetenciáinak támogatása céljából tovább- és átképzéshez igénybe vehető uniós finanszírozási lehetőségek a digitális készségek és munkahelyek platformján érhetők el<sup>68</sup>. Nemzeti szinten tájékoztatást is közzé kell tenni a vonatkozó programokról/alapokról.

21. **A munkáltatói érdekképviselői szervezeteknek és a munkavállalói képviselőknek** segítséget kell nyújtaniuk tagjaik e programokról és alapokról, valamint igénybevételek módjáról való tájékoztatásában. Ugyanez vonatkozik a regionális, nemzeti vagy európai szintű ágazati szövetségekre. Kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a közlekedési ágazatban működő kkv-k tájékoztatására, mivel ezek a vállalkozások gyakran korlátozott erőforrásokkal vagy kapacitással rendelkeznek ahhoz, hogy értesüljenek a számukra lényeges nemzeti és uniós programokról és alapokról. Ezenkívül a munkáltatói érdekképviselői szervezeteknek és a munkavállalói képviselőknek kifejezésre kell juttatniuk sajátos igényeiket e programok és alapok kialakítása során.

---

<sup>65</sup> Lásd például a nemzeti és ágazati finanszírozási programok áttekintését itt: Európai Bizottság, Mobilitáspolitikai és Közlekedési Főigazgatóság, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* (Tanulmány a tengeri szállítási ágazaton belüli szociális szempontokról: zárójelentés), Kiadóhivatal, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

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

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

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

22. A nemzeti szintű **politikai döntéshozóknak és hatóságoknak** elő kell mozdítaniuk és meg kell könnyíteniük a vonatkozó finanszírozási eszközökkel kapcsolatos információkhoz való hozzáférést. E programok és alapok prioritásainak meghatározásakor konzultálniuk kell a – többek között a közlekedési ágazatban működő – szociális partnerekkel a sajátos igényeikről.

Kelt Brüsszelben, -án/-én. 2023.11.29.

*a Bizottság részéről*  
*Adina Vălean*  
*a Bizottság tagja*

