



Briuselis, 2023 11 29
C(2023) 8067 final

KOMISIJOS REKOMENDACIJA

2023 11 29

**dėl reagavimo į automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį transporto sektoriaus
darbuotojams priemonių**

KOMISIJOS REKOMENDACIJA

2023 11 29

dėl reagavimo į automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį transporto sektoriaus darbuotojams priemonių

EUROPOS KOMISIJA,

atsižvelgdama į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 292 straipsnį,

kadangi:

- (1) Darnaus ir išmanaus judumo strategijoje¹ išdėstytos veiksmų gairės, kaip transportą Sąjungoje tvirtai kreipti teisinga linkme siekiant tvarios išmaniosios ateities. Viena iš tarpinių reikšmių² siekiant tvaraus, išmanaus ir atsparaus judumo yra tai, kad iki 2030 m. automatizuotas judumas turi būti įgyvendintas plačiu mastu. Strategijoje pripažįstama, kad dėl transporto sektoriaus pokyčių, ypač tų, kurie susiję su automatizavimu ir skaitmenizacija, transporto sektoriaus darbuotojams atsiranda daug naujų problemų ir galimybių. Todėl Komisija mano, kad tikslinga priimti šią rekomendaciją (strategijos veiksmų plano 69 veiksmas);
- (2) 27 šalių Europos Sąjungoje transporto ir sandėliavimo paslaugų sektoriuje (įskaitant pašto ir pasiuntinių veiklą) dirba apie 10 mln. asmenų³, o tai sudaro 5,2 proc. visų darbuotojų⁴. Apie 53 proc. iš jų dirba sausumos transporto (kelių, geležinkelių ir vamzdynų), 3 proc. – vandens transporto (jūrų ir vidaus vandenių), 4 proc. – oro transporto, 26 proc. – sandėliavimo ir pagalbinės bei transporto veiklos (pvz., krovinių tvarkymo, saugojimo ir sandėliavimo) srityse, o likę 14 proc. – pašto ir pasiuntinių sektoriuje. ES transporto sektoriuje dirba mažai moterų (22 proc.). 2021 m. atlikus ES transporto sektoriaus darbuotojų amžiaus analizę⁵ nustatyta, kad 30–49 m. asmenų dalis buvo panaši, kaip ir visoje ekonomikoje, o vyresnio amžiaus darbuotojų dalis transporto sektoriuje buvo didesnė (36,9 proc. 50–64 m. asmenų) ir jaunesnių darbuotojų dalis buvo mažesnė (12,1 proc. 15–29 m. asmenų);

¹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darnaus ir išmanaus judumo strategija. Europos transporto kelias į ateitį“ (COM(2020) 789 final).

² Šios tarpinės reikšmės nustatytos siekiant parodyti Europos transporto sistemos trajektoriją link Sąjungos tvaraus, išmanaus ir atsparaus judumo tikslų, kad matytųsi reikalingi būsimos politikos užmojai.

³ Duomenys apie transporto sektoriuje dirbančių asmenų skaičių, visą darbo jėgą ir kiekvienos rūšies transportui tenkančią dalį grindžiami Eurostato darbo jėgos tyrimu (15–64 m.) – European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁴ 4,6 proc. visų darbo vietų, jeigu neįtraukiama pašto ir pasiuntinių veikla.

⁵ European Commission, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (editor), Corselli-Nordblad, L. (editor), Ford-Alexandraki, E. (editor), Xenellis, G. (editor), Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

- (3) transporto ir sandėliavimo paslaugų sektoriaus (įskaitant pašto ir pasiuntinių veiklą) bendroji pridėtinė vertė (BPV) dabartinėmis kainomis siekė maždaug 555 mlrd. EUR 2020 m. ir sudarė apie 5 proc. 27 šalių Europos Sąjungos BPV)⁶;
- (4) Europos socialinių teisių ramstyje išdėstyti 20 pagrindinių principų ir teisių, būtinų teisingoms, sklandžiai veikiančioms darbo rinkoms ir socialinės apsaugos sistemoms užtikrinti. Šis ramstis yra Europos taisyklių sąvadas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad žaliaji ir skaitmeninė pertvarka būtų socialiniu požiūriu sąžininga ir teisinga tiek transporto naudotojams⁷, tiek transporto srities darbuotojams. 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacijoje dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo⁸ pateiktos išsamios gairės valstybėms narėms dėl politikos priemonių rinkinių, būtinų tam, kad vykdant žaliają pertvarką nė vienas nebūtų paliktas nuošalyje. Sąjungos skaitmeninės strategijos⁹ tikslas yra užtikrinti, kad skaitmeninė transformacija būtų naudinga žmonėms ir įmonėms ir kartu padėtų pasiekti tikslą – iki 2050 m. sukurti neutralaus poveikio klimatui Europą. 2030 m. skaitmeninio dešimtmečio politikos programoje¹⁰ nustatyti skaitmeniniai uždaviniai, be kita ko, susiję su skaitmeninių įgūdžių turinčiais gyventojais ir aukštos kvalifikacijos skaitmeninės srities specialistais, taip pat su įmonių skaitmenine transformacija;
- (5) tyrime „Perėjimo prie automatizavimo ir skaitmenizacijos transporto sektoriuje socialinis aspektas daugiausia dėmesio skiriant darbo jėgai“¹¹ buvo įvertintas transporto suinteresuotųjų subjektų informuotumas, pasirengimas ir gairių poreikis. Buvo nustatyta, kad šiame sektoriuje apskritai mažai žinoma apie automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį transporto sektoriaus darbuotojams. Paprastai transporto sektoriaus suinteresuotieji subjektai šiai pertvarkai yra pasirengę vidutiniškai. Atrodo, kad pokyčius labiau numato ir valdo profesinės sąjungos ir nacionalinės viešosios įstaigos, o ne darbdaviai. Apklausti suinteresuotieji subjektai nurodė, kad tais atvejais, kai gairių ir papildomų priemonių reikia, jose turėtų būti daugiausia kalbama apie dalijimąsi žiniomis, taip pat darbuotojų mokymą ir švietimą. Kadangi transporto sektoriaus darbdaviai, ypač mažosios ir vidutinės įmonės (MVI)¹², dažnai nežino apie priemones ar strategijas, kuriomis būtų galima palengvinti darbo jėgos persitvarkymą,

⁶ Transportui (be pašto ir pasiuntinių (kurjerių) veiklos) tenka 4,6 proc. visos BPV. Įverčiai grindžiami Eurostato nacionaline sąskaita (2018 m. duomenys) – European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, „EU transport in figures: statistical pocketbook 2022“, Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁷ Tyrime „Būsimo ES transporto sistemos socialinis aspektas, susijęs su naudotojais ir keleiviais“ buvo nustatytos su transporto sistemos modernizavimu susijusios problemos ir galimybės įvairioms transporto naudotojų grupėms, įskaitant piliečius, kurie menkai geba naudotis IT arba turi ribotą prieigą prie interneto, ir apžvelgti sprendimai, kaip užtikrinti, kad būsima transporto sistema būtų orientuota į naudotojus: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*, Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

⁸ 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo, 2022/C 243/04 (OL C 243, 2022 6 27, p. 35).

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

¹⁰ 2022 m. gruodžio 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas (ES) 2022/2481, kuriuo nustatoma 2030 m. Skaitmeninio dešimtmečio politikos programa (OL L 323, 2022 12 19, p. 4).

¹¹ European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

¹² MVI apibrėžtis pateikiama 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacijoje 2003/361/EB dėl labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių apibrėžimo (OL L 124, 2003 5 20, p. 36).

atrodo, kad automatizavimo ir skaitmenizacijos socialinio aspekto jie nelaiko prioritetiniu klausimu;

- (6) šio tyrimo išvados buvo integruotos į metodinę sistemą, parengtą remiantis Aukšto lygio ekspertų grupės skaitmeninės transformacijos poveikio ES darbo rinkoms klausimais darbo rezultatais¹³. Šioje sistemoje apžvelgiamos sklandžiai pertvarkai būtinos prielaidos (t. y. socialinio aspekto suvokimas, būsimų įgūdžių poreikių nustatymas, konstruktyvus socialinis dialogas, palankias sąlygas sudaranti teisinė aplinka, teigiamas požiūris į pokyčius) ir įgalinančios priemonės, kurios padės palengvinti pertvarką;
- (7) šios rekomendacijos turinio projektas buvo aptartas su Komisijos transporto srities horizontaliųjų socialinių klausimų ekspertų grupe¹⁴ ir 2023 m. kovo mėn. įvykusioje suinteresuotųjų subjektų konferencijoje¹⁵, dalyvaujant visiems atitinkamiems transporto sektoriaus suinteresuotiesiems subjektams, įskaitant valdžios institucijas, darbdavių organizacijas, profesines sąjungas, švietimo ir mokymo paslaugų teikėjus, įmones ir transporto specialistus. Taip pat konsultuotasi su įvairiuose transporto sektoriaus segmentuose įsteigtais sektorių socialinio dialogo komitetais¹⁶;
- (8) automatizavimas ir skaitmenizacija nėra nauji reiškiniai. Jie tarpusavyje susiję, tačiau poveikį darbuotojams daro nebūtinai vienodą. Automatizavimas yra platesnės skaitmenizacijos sąvokos dalis ir apibrėžiamas kaip „visiškas arba dalinis žmogaus indėlio pakeitimas mašinų ar programinės įrangos indėliu“¹⁷. Platesnė skaitmenizacijos sąvoka apibrėžiama kaip „skaitmeninių technologijų ir suskaitmenintų duomenų integravimas į visus gyvenimo aspektus“¹⁸. Todėl skaitmenizacija yra susijusi ne su visišku ar daliniu žmogaus indėlio pakeitimu, bet su skaitmeninių priemonių naudojimu darbo vietoje;
- (9) įtakos darbo rinkos pokyčiams turės ne tik technologijos, įskaitant su jomis susijusias sąnaudas ir jų priėmimą, bet ir kiti veiksniai, tokie kaip globalizacija, demografiniai pokyčiai, žalioji pertvarka, ekonominės ir kitos socialinės tendencijos ir reglamentavimo aplinka. Be to, priklausomai nuo šalių ir regionų, transporto rūšių, profesijų, įgūdžių ir gebėjimų, automatizavimo tempas bus skirtingas;
- (10) remiantis naujausia ataskaita dėl darbo transporto sektoriuje ateities¹⁹, su darbo automatizavimu susijusi rizika labiau išsivysčiusiose šalyse labai nevienoda. Dėl automatizavimo didelė grėsmė kyla 5,7–50 proc. žemos kvalifikacijos darbo vietų

¹³ European Commission, Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>.

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

¹⁵ European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report*, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

¹⁶ Pagal 1998 m. gegužės 20 d. Komisijos sprendimą 98/500/EB dėl sektorių dialogo komitetų, skatinančių socialinių partnerių dialogą Europos lygiu, įkūrimo (OL L 225, 1998 8 12, p. 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). Reports. 58. Prieiga per internetą: https://commons.wmu.se/lib_reports/58.

(pvz., uostų darbininkų ar bagažo tvarkytojų). Kalbant apie vidutinės kvalifikacijos darbuotojus (pvz., kvalifikuotus jūrininkus arba sunkiųjų transporto priemonių vairuotojus), ši grėsmė kyla 7–23 proc. darbo vietų. Mažiausiai tikėtina, kad įdiegus automatizavimo technologijas darbo vietas praras aukštos kvalifikacijos darbuotojai, tokie kaip laivų pareigūnai, orlaivių pilotai ir specialistai (tik 2 proc.);

- (11) vykdam Europos mokslinių tyrimų projektą SKILLFUL²⁰ buvo nustatytos darbo vietos ir pareigybės, kurias labiausiai paveiks šiuo metu vykstantys ir būsiami Europos transporto sistemos pakeitimai ir raida. Tarp transporto srities darbo vietų, kurios greičiausiai keisis, yra vairuotojų, rankiniu būdu dirbančių operatorių, bilietų išdavėjų ir tikrintojų, logistikos centrų darbuotojų, saugumo kontrolės darbuotojų, kasininkų ir kelionių agentų darbo vietos. Manoma, kad aktualesnės taps logistikos vadybininkų, terminalų logistikos operatorių ir pristatymo dispečerių, dirbtinio intelekto, skaitmeninės transformacijos, didžiųjų duomenų, saugumo ir kibernetinio saugumo specialistų, teisinių paslaugų ir privatumo apsaugos specialistų, taip pat automatizuotų automobilių ir bepiločių orlaivių operatorių darbo vietos;
- (12) įvairūs suinteresuotieji subjektai gali skirtingai suvokti automatizavimo ir skaitmenizacijos tikslus ir jų poveikį darbo jėgai. Puoselėjant bendrą supratimą apie galimą šių pokyčių naudą, su jais susijusias problemas ir aktualius klausimus gerės suinteresuotųjų subjektų grupių bendradarbiavimas ir komandinė dvasia;
- (13) su transportu susijusios ir pagal programą „Europos horizontas“ įgyvendinamos Europos partnerystės, tokios kaip Sąveikiojo, susietojo ir automatizuoto judumo partnerystė (CCAM)²¹, Nulinės taršos kelių transporto partnerystė (2ZERO)²² ir Visai netaršaus vandens transporto partnerystė (ZEWI)²³, gali palengvinti keitimąsi informacija apie pertvarkos socialinį poveikį, nes jose dalyvauja įvairūs ir platūs viešojo ir privačiojo sektorių suinteresuotųjų subjektų tinklai;
- (14) valdant žaliąją ir skaitmeninę pertvarką labai svarbūs yra kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas. Tinkamų įgūdžių turintys darbuotojai prisideda prie tvaraus augimo, diegia daugiau inovacijų ir didina įmonių konkurencingumą. Europos socialinių teisių ramsčio pirmasis principas – „kiekvienas turi teisę į kokybišką ir įtraukų švietimą, mokymą ir mokymąsi visą gyvenimą, kad galėtų išsaugoti ir įgyti kompetenciją, leidžiančią visavertiškai dalyvauti visuomenės gyvenime ir sėkmingai įveikti permainas darbo rinkoje“. Europos įgūdžių metų iniciatyva²⁴ siekiama padėti žmonėms įgyti kokybiškoms darbo vietoms tinkamų įgūdžių, o įmonėms, visų pirma MVI, – spręsti įgūdžių trūkumo Sąjungoje problemą;
- (15) nustatyta, kad transporto sektorius yra vienas iš sektorių, kuriuose, įgyvendinant Europos žaliąjį kursą (taip pat atitinkamas nacionalines strategijas), reikės naujų

²⁰ Būsimų transporto specialistų įgūdžių ir gebėjimų ugdymas visais lygmenimis (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Rezultatas D1.1 (2017 m.). *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term* („Ateities scenarijai, susiję su transporto sektoriui reikalingais įgūdžiais ir kompetencijomis trumpuoju, vidutiniu ir ilguoju laikotarpiu“).

²¹ <https://www.ccam.eu/>. Be to, geriau suprasti trumpalaikį, vidutinės trukmės ir ilgalaikį poveikį užimtumui padės programos „Europos horizontas“ projektas „CCAM poveikis darbo vietoms ir švietimui, CCAM plėtrą atitinkančių įgūdžių planai ir užimtumo augimo prielaidos“ (HORIZON-CL5–2023-D6–01–05).

²² <https://www.2zeroemission.eu/>

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

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

įgūdžių ir darbo jėgos, o kvalifikuotos darbo jėgos jau trūksta. Be trūkumo, susijusio su perėjimu prie atsinaujinančiųjų energijos išteklių ir tvarių medžiagų, produktų ir transporto rūšių, kurių energijos efektyvumas didelis, jau ryškiai matyti tam tikrų transporto profesijų darbuotojų trūkumas. Visose nuo 2017 m. parengtose ataskaitose apie darbo rinkos disbalansą Europoje sunkiųjų transporto priemonių vairuotojų profesija yra viena iš dešimties, kurių darbuotojų labiausiai trūksta²⁵. 2022 m. autobusų ir tramvajų vairuotojai buvo priskirti prie dešimties profesijų, kurių darbo jėgos trūkumas buvo nustatytas pirmą kartą. Darbo jėgos trūkumas gali paspartinti automatizavimą, o tai kartu galėtų būti galimybė kompensuoti trūkstamų darbuotojų skaičių;

- (16) vykdant Europos mokslinių tyrimų projektą WE-TRANSFORM²⁶ nustatytas įvairių įgūdžių ir kompetencijų, reikalingų sprendžiant su būsima automatizuota ir skaitmenine darbo aplinka susijusius uždavinius, svarbos lygis, be kita ko, pagal transporto rūšis;
- (17) Komisija, padedama savo agentūrų, gali teikti rekomendacijas dėl įgūdžių, reikalingų pereinant prie automatizavimo ir skaitmenizacijos, pavyzdžiui, atlikdama tyrimus.. Vienas iš naujausių pavyzdžių – Europos jūrų saugumo agentūros atliktas jūrų autonominių antvandeninių laivų nuotolinio valdymo centrų operatorių kompetencijos tyrimas²⁷;
- (18) dirbtiniu intelektu (DI) grindžiamos skaitmeninės priemonės taip pat gali padėti nustatyti būsimus įgūdžių poreikius ir spragas nacionaliniu lygmeniu, taip pat padėti asmenims pasirinkti būsimas karjeros kryptis ir mokymosi galimybes. Šios priemonės, kurias jau išbando kai kurios valstybinės užimtumo tarnybos²⁸, taip pat gali pasiūlyti sistemingesnių sprendimų įvairiuose sektoriuose;
- (19) kaip ir kituose sektoriuose, didesnio automatizavimo ir skaitmenizacijos transporto sektoriuje tendencija rodo, kad reikia tinkamų pirminio ir tęstinio mokymo programų, įskaitant profesinį rengimą ir mokymą. Šios programos turi užtikrinti veiksmingą ir savalaikį darbuotojų parengimą ateities darbo iššūkiams, nes dėl automatizavimo ir skaitmenizacijos gali atsirasti įgūdžių poreikio ir pasiūlos neatitikimų. Pastaraisiais metais labai išaugo darbo vietų, kuriose itin svarbūs kognityviniai gebėjimai, skaičius, todėl keletu rūšių darbo vietoms aktualesni tapo aukštesnio lygio mokymai ir sudėtingų problemų sprendimo įgūdžiai. Be to, jau yra išaugęs aukšto lygio gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos (STEM) gebėjimų ir IT srities kompetencijos poreikis, ir manoma, kad ateityje šis poreikis toliau didės. Kylant reikalavimams dėl įgūdžių gali dar labiau sumažėti galimų darbuotojų skaičius;
- (20) vienas iš 2021–2027 m. Skaitmeninio švietimo veiksmų plano²⁹ prioritetų – ugdyti skaitmeninei transformacijai reikalingus skaitmeninius įgūdžius ir kompetencijas, be

²⁵ European Labour Authority, *Report on labour shortages and surpluses – 2022*, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

²⁶ Europos darbo jėga. Transporto automatizavimo pertvarkos darbotvarkė (<https://wettransform-project.eu/>). Rezultatas D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges* („Kliūčių darbuotojams, jų poreikių, įgūdžių ir iššūkių analizė“).

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

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

²⁹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2021–2027 m. skaitmeninio švietimo veiksmų planas. Švietimo ir mokymo pritaikymas prie skaitmeninio amžiaus“, COM(2020) 624 *final*.

kita ko, nuo ankstyvo amžiaus skatinant kokybišką ir įtraukų kompiuterinį švietimą ir skatinant moteris dalyvauti STEM srityje. Tai ilgai galėtų padėti įveikti sunkumus, kuriuos patiria darbdaviai, siekdami įdarbinti aukštos kvalifikacijos darbuotojus, be kita ko, transporto sektoriuje;

- (21) Europos įgūdžių darbotvarkė padeda įgyti žaliajai ir skaitmeninei pertvarkai reikalingų įgūdžių. Vienas iš jos pavyzdinių veiksmų yra Įgūdžių paktas³⁰, kuriuo siekiama stiprinti kolektyvinius įgūdžių ugdymo veiksmus pasitelkiant partnerystes;
- (22) kadangi vertės grandinės yra pasaulinės, daugelis transporto operacijų yra tarpvalstybinio pobūdį ir plinta nauji verslo modeliai ir darbo formos, labai svarbu, kad visi darbuotojai būtų skatinami naudotis mokymo priemonėmis ir neatsilikti nuo kintančių transporto sektoriaus įgūdžių poreikių. Siekiant, kad skaitmenizacija būtų įtrauki, mokymai skaitmeninėmis temomis turėtų būti prieinami visoms grupėms, kurioms kyla didesnė atskirties rizika, visų pirma neįgaliesiems;
- (23) trumpi mokymo laikotarpiai gali būti būdas motyvuoti darbuotojus naudotis mokymo priemonėmis, o darbdaviams – paskata padėti tai daryti. 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacijoje dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti³¹ valstybių narių prašoma nustatyti teisingas sistemas, kurios sudarytų palankesnes sąlygas fiksuoti mokymosi rezultatus (pavyzdžiui, išduodant ar suteikiant pažymėjimus), pasiektus įgijus trumpą mokymosi patirtį (pavyzdžiui, baigus trumpus internetinius kursus);
- (24) tokios sistemos kaip individualiosios mokymosi sąskaitos³² ir galimybių atverianti sistema, įskaitant orientavimo ir patvirtinimo galimybes, gali skatinti veiksmingai išnaudoti mokymo pasiūlą transporto sektoriuje;
- (25) Sąjungos taisyklėse dėl autobusų ir sunkvežimių vairuotojų kvalifikacijos ir mokymo³³ nustatyta, kad parenkant į kvalifikacijos kėlimo kursus įtrauktinus dalykus turi būti atsižvelgiama į technologinę plėtrą. Būsima Traukinių mašinistų direktyvos³⁴ peržiūra siekiama mašinistų mokymą ir sertifikavimą geriau suderinti su geležinkelių skaitmenizacijos galimybėmis ir poreikiais ir sudaryti palankesnes sąlygas traukinių mašinistams vykdyti veiklą tarpvalstybinio mastu;
- (26) tikimasi, kad dėl automatizavimo ir skaitmenizacijos transporto sektoriuje pagerės darbo sąlygos, nes bus pagerės sauga ir padidės lankstumas (pavyzdžiui, darbas ne visą darbo dieną) ir bus panaikinta daug monotoniškų ir fiziškai sunkių užduočių. Dėl to šis sektorius apskritai galėtų tapti patrauklesnis, visų pirma moterims ir nepakankamai atstovaujamos darbuotojų grupėms, pavyzdžiui, grupėms, kurioms kyla didesnė atskirties rizika, jauniems ir neįgaliesiems darbuotojams. Tačiau atsiranda

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

³¹ 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti, 2022/C 243/02 (OL C 243, 2022 6 27, p. 10).

³² 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl individualiųjų mokymosi sąskaitų, 2022/C 243/03 (OL C 243, 2022 6 27, p. 26).

³³ 2022 m. gruodžio 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2561 dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo (OL L 330, 2022 12 23, p. 46).

³⁴ 2007 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/59/EB dėl traukinių mašinistų, valdančių lokomotyvus ir traukinius geležinkelių sistemoje Bendrijos teritorijoje, sertifikavimo (OL L 315, 2007 12 3, p. 51).

rizika, kad kai kurie darbuotojai patirs didesnę stresą³⁵, nes suvoks, kad yra nuolat stebimi ir prižiūrimi, be kita ko, naudojant algoritminio valdymo priemones³⁶ arba apskritai DI;

- (27) Sąjunga siekia, kad būtų sukurtas patikimas dirbtinis intelektas, kuris pirmenybę teiktų žmonėms. Tuo tikslu Komisija pasiūlė tris tarpusavyje susijusias teises iniciatyvas, įskaitant pasiūlymą dėl reguliavimo sistemos (Dirbtinio intelekto aktas)³⁷, kad DI teikėjai ir naudotojai turėtų aiškius reikalavimus ir pareigas, susijusias su konkrečiais DI naudojimo būdais, dėl kurių atsiranda rizika asmenų saugai ir pagrindinėms teisėms, įskaitant darbuotojų teises³⁸. Be to, pasiūlymu dėl reguliavimo sistemos siekiama sumažinti įmonėms, visų pirma MVI, tenkančią administracinę ir finansinę našta ir skatinti inovacijas. Europos Sąjungos aviacijos saugos agentūra, vadovaudamasi į žmogų orientuotu požiūriu³⁹, išsamiai išdėstė savo viziją, kaip spręsti su dirbtiniu intelektu susijusias problemas ir išnaudoti jo teikiamas galimybes aviacijos srityje;
- (28) Komisijos pasiūlymuose, kuriais siekiama pagerinti per skaitmenines darbo platformas dirbančių asmenų darbo sąlygas, numatytos pristatymo ir pavėžėjimo paslaugas teikiantiems vairuotojams aktualios priemonės, kurios leis teisingai nustatyti tų asmenų⁴⁰ užimtumo statusą. Siūloma direktyva⁴¹ taip pat siekiama padidinti skaitmeninėse darbo platformose naudojamų algoritmų skaidrumą, užtikrinti, kad žmonės stebėtų kaip tie algoritmai paaiskinti darbo sąlygų, ir suteikti teisę ginčyti automatizuotus sprendimus. Šios naujos teisės turėtų būti suteikiamos ir darbuotojams, ir tikrai savarankiškai dirbantiems asmenims. Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims gairėse⁴² paaiškinta, kada tam tikri savarankiškai dirbantys asmenys gali susiburti ir kolektyviai derėtis dėl geresnių darbo sąlygų nepažeisdami Sąjungos konkurencijos taisyklių;
- (29) darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų (socialinių partnerių) derybos padeda gerinti darbo sąlygas vykdant socialinį dialogą ir kolektyvines derybas. Atsižvelgdama į skirtingą socialinių partnerių dalyvavimo mastą ir kokybę

³⁵ EUROFOUND (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

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

³⁷ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Dirbtinio intelekto aktas) ir iš dalies keičiami tam tikri Sąjungos teisėkūros procedūra priimti aktai (COM(2021) 206 *final*).

³⁸ Šiame pasiūlyme nurodyta, kad užimtumo, darbuotojų valdymo ir galimybės dirbti savarankiškai reikmėms naudojamos DI sistemos, visų pirma susijusios su asmenų įdarbinimu ir atranka, sprendimų dėl paaukštinimo ir darbo sutarties nutraukimo priėmimu, užduočių paskirstymu, asmenų stebėseną ar vertinimu sutartiniuose darbo santykiuose, turėtų būti klasifikuojamos kaip keliančios didelę riziką, nes tos sistemos gali daryti pastebimą poveikį tų asmenų būsimoms karjeros galimybėms ir pragyvenimo šaltiniui.

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

⁴⁰ Tie, kurie, teisingai nustačius jų užimtumo statusą, bus pripažinti darbuotojais, galės naudotis geresnėmis darbo sąlygomis, susijusiomis su, be kita ko, sveikata ir sauga, užimtumo apsauga, teisės aktais arba pagal kolektyvinę sutartį nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu ir galimybe mokytis, taip pat galės naudotis socialine apsauga pagal nacionalines taisykles.

⁴¹ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo (COM(2021) 762 *final*).

⁴² Komisijos komunikatas 2022/C 374/02 „Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairės“ (OL C 374, 2022 9 30, p. 2).

įvairiose šalyse ir į nevienodą darbuotojų įtraukimą į kolektyvines sutartis, Komisija pristatė iniciatyvą⁴³, kuria siekiama toliau stiprinti ir skatinti socialinį dialogą konkrečiais nacionalinio ir Sąjungos lygmens veiksmais. 2023 m. birželio 12 d. Taryba priėmė rekomendaciją dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje⁴⁴, kurioje išdėstyti keli būdai, kuriais valstybės narės galėtų stiprinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas nacionaliniu lygmeniu, be kita ko, įtraukdamos socialinius partnerius į politikos formavimo procesą, populiarindamos socialinio dialogo naudą ir stiprindamos profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų gebėjimus;

- (30) pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje, kurią šiuo metu yra ratifikavusios 24 valstybės narės, darbuotojų atstovai gali būti asmenys, kurie tokiais pripažįstami pagal nacionalinę teisę ar praktiką, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinių sąjungų atstovai, t. y. profesinių sąjungų ar jų narių paskirti ar išrinkti atstovai, arba išrinkti atstovai, t. y. atstovai, kuriuos įmonės darbuotojai išrenka laisvu balsavimu, vadovaudamiesi nacionalinių įstatymų ar kitų teisės aktų arba kolektyvinių sutarčių nuostatomis, ir kurių funkcijos neapima veiklos, kuri atitinkamoje šalyje pripažįstama išimtinė profesinių sąjungų prerogatyva. Jeigu toje pačioje įmonėje yra tiek profesinių sąjungų atstovų, tiek išrinktų atstovų, toks atstovavimas neturėtų būti naudojamas siekiant pakenkti atitinkamų profesinių sąjungų ar jų atstovų pozicijai. Turėtų būti skatinamas išrinktų atstovų ir atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų bendradarbiavimas;
- (31) Komisijos atliktame jūrų transporto sektoriaus socialinių aspektų tyrime⁴⁵ pateikiamos rekomendacijos ir galimos iniciatyvos, galinčios padėti užtikrinti tinkamas jūrininkų darbo ir gyvenimo sąlygas, be kita ko, modernizuojant jūrininkų švietimą ir mokymą, kad būtų atsižvelgta į technologijų plėtrą. Skrydžių vadovų (ATCO) ir techninių darbuotojų (ATSEP)⁴⁶ tyrime apžvelgiami ATCO ir ATSEP nurodyti dabartiniai ir būsimi žmogiškieji ir socialiniai klausimai ir darbo sąlygos ES valstybėse narėse;
- (32) automatizavimas ir skaitmenizacija paveiks visų rūšių transportą, pavyzdžiui, atsiras automatizuotų laivų ar transporto priemonių ir bus skaitmenizuojami procesai. Nepakankamas informuotumas, naujų reikalavimų nesupratimas ir baimė nesusidoroti su pokyčiais prisideda prie skepticizmo ir kartais priešinimosi pokyčiams transporto sektoriuje. Todėl transporto sektoriui būtų naudinga nustatyti ir įgyvendinti geresnio šių pokyčių valdymo priemones. Pokyčių valdymas apima metodus ir būdus, kuriais įmonė apibūdina ir įgyvendina savo vidaus ir išorės procesų pokyčius, siekdama užtikrinti konstruktyvų ir naudingą perėjimą prie automatizavimo ir skaitmenizacijos;
- (33) pagal Europos socialinių teisių ramsčio 8 principą, pagal kurį darbuotojai arba jų atstovai turi teisę į tai, kad jiems svarbiais klausimais, visų pirma dėl įmonių perkėlimo, restruktūrizavimo ir susijungimo, taip pat dėl kolektyvinio atleidimo iš

⁴³ Pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje (COM(2023) 38 *final*); Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Socialinio dialogo stiprinimas Europos Sąjungoje, išnaudojant visą jo potencialą teisingai pertvarkai valdyti (COM(2023) 40 *final*).
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=consil%3AST_10542_2023_INIT

⁴⁴ European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁴⁶ European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, 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*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

darbo, jie būtų apie tai informuojami ir su jais būtų laiku konsultuojamasi, pokyčių valdymo planai turėtų būti rengiami kolektyviai ir glaudžiai bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais;

- (34) prisitaikant prie kintančių darbo realiųjų svarbus ir socialinis dialogas. 2020 m. bendrasis susitarimas dėl skaitmenizacijos⁴⁷, kurį sudarė įvairių pramonės šakų Europos socialiniai partneriai, yra socialinių partnerių pasiryžimo kartu formuoti ateitį pavyzdys. Be to, Europos transporto sektoriaus socialiniai partneriai įgyvendino įvairius bendrus automatizavimo ir skaitmenizacijos projektus ir pateikė bendrą rekomendacijų savo nariams;
- (35) sklandų transporto darbuotojų perėjimą prie automatizavimo ir skaitmenizacijos užtikrinančioms priemonėms įgyvendinti trumpuoju, vidutiniu ir ilguoju laikotarpiu reikalingi pakankami finansiniai ištekliai. Labai svarbu, kad darbuotojai galėtų prisitaikyti prie kintančių įgūdžių poreikių. Tačiau darbdaviai dažnai laikosi nuomonės, kad mokymas yra brangus, todėl gali būti nelinkę sudaryti mokymo ir mokymosi visą gyvenimą galimybių. Jeigu darbuotojų mokymui ir mokymuisi visą gyvenimą remti nebus skiriama pakankamai lėšų, jų įgūdžiai gali nebeatitikti jų darbo vietos reikalavimų, o tai dar labiau padidins darbo jėgos trūkumą;
- (36) nacionaliniu ir Sąjungos lygmenimis esama įvairių kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo finansavimo galimybių, kurios gali padėti pereiti prie automatizavimo ir skaitmenizacijos. Tačiau tie, kurie galėtų pasinaudoti šiomis priemonėmis, dažnai nežino, kad jų yra arba kaip jomis naudotis. Todėl turėtų būti toliau informuojama apie atitinkamus fondus;
- (37) Europos ir nacionalinio lygmens transporto suinteresuotieji subjektai, įskaitant darbdavius, darbuotojus, švietimo ir mokymo paslaugų teikėjus, sektorių asociacijas ir socialinius partnerius (gerbiant jų savarankiškumą), pilietinės visuomenės organizacijos, atstovaujantčios visoms darbuotojų grupėms, visų pirma grupėms, kurioms kyla didesnė išstūmimo iš darbo rinkos rizika, ir nacionalinio bei regioninio lygmenų politikos formuotojai bei valdžios institucijos raginami apsvarstyti toliau nurodytas priemones, kurių paskirtis yra atsiliiepti į automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį transporto sektoriaus darbuotojams, ir skatinti jas taikyti sprendžiant problemas ir siekiant pasinaudoti galimybėmis, susijusiomis su informuotumo didinimu, kvalifikacijos kėlimu ir perkvalifikavimu, darbo sąlygų gerinimu, pokyčių valdymu ir finansavimu,

PRIĖMĖ ŠIĄ REKOMENDACIJĄ:

1. INFORMUOTUMO DIDINIMAS

1. Transporto sektoriaus **darbdaviai** turėtų žinoti apie automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį, kad galėtų pasirengti patys ir parengti savo darbuotojus ateičiai, kurioje automatizavimas ir skaitmenizacija būtų įgyvendinami sąžiningai ir teisingai.

Tuo tikslu turėtų būti nuolat stebimi naujausi automatizavimo ir skaitmenizacijos pokyčiai, įskaitant jų poveikį operacijoms ir žmogiškajam kapitalui transporto sektoriuje. Kadangi pirmasis informuotumo elementas yra skaidrumas, atskiros

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

įmonės galėtų apsvarstyti galimybę priimti aiškia strategiją, kurioje būtų išsamiai aprašytas automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikis jų darbuotojams.

Jei įmonės turi mažai išteklių arba pajėgumų susipažinti su aktualiais pokyčiais transporto srityje, jos turėtų kreiptis dėl atitinkamos paramos į regioniniu, nacionaliniu ar Sąjungos lygmeniu veikiančias darbdavių organizacijas arba sektorių asociacijas.

2. **Darbdavių organizacijos** turėtų savo nariams aktyviai teikti atitinkamą informaciją apie automatizavimo ir skaitmenizacijos socialinį poveikį.

Ypatingą dėmesį jos turėtų skirti transporto sektoriaus mažųjų ir vidutinių įmonių, kurių išteklių arba pajėgumai nuolat gilintis į atitinkamus automatizavimo ir skaitmenizacijos sričių pokyčius dažnai riboti, informuotumo didinimui. Siekdamas teikti pritaikytą paramą savo nariams, darbdavių organizacijos galėtų, pavyzdžiui, atlikti savo narių poreikių vertinimą arba numatomų pokyčių transporto sektoriuje socialinį poveikį įtraukti į savo atitinkamų posėdžių standartinių darbotvarkės klausimų sąrašą.

3. Transporto sektoriaus **darbuotojai** turėtų žinoti apie tikėtiną automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį jų darbui, kad pasirengtų būsimai profesinei veiklai ir išliktų pajėgūs įsidarbinti.

Pavyzdžiui, jiems gali būti suteikta galimybė prašyti darbuotojų atstovų ar vadovų pateikti atitinkamą informaciją arba dalyvauti specializuotuose mokymo renginiuose.

4. **Darbuotojų atstovai** turėtų aktyviai prisidėti didinant transporto srities darbuotojų informuotumą apie automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį jų darbui.

Atitinkama informacija turėtų būti teikiama tinkamais lygmenimis, pavyzdžiui, įmonės darbuotojų atstovai turėtų teikti informaciją įmonės darbuotojams, sektorių arba nacionalinės profesinės sąjungos turėtų teikti informaciją savo atitinkamiems nariams, o Europos lygmens darbuotojų organizacijos turėtų teikti informaciją savo nacionaliniams nariams.

Siekdami teikti darbuotojams pritaikytą paramą ir į dialogą dėl numatomo automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikio jų darbui įtraukti visus darbuotojus, įskaitant tam tikras nepakankamai atstovaujamas grupes, kaip antai neįgaliuosius ir migrantų kilmės darbuotojus, darbuotojų atstovai galėtų, pavyzdžiui, parengti informacinius paketus, sukurti interneto svetainės skyrių arba organizuoti specialius mokymo renginius. Taip pat būtų galima apsvarstyti galimybę tikslingai informuoti konkrečias darbuotojų grupes, pavyzdžiui, tuos darbuotojus, kuriems gali būti sunku prisitaikyti prie naujų technologijų.

5. Transporto sektoriaus **socialiniai partneriai** raginami kartu prisidėti prie darbdavių ir darbuotojų bei jų atstovų informuotumo didinimo laikantis partnerystės principų.

Darbdavių ir darbuotojų dialogas, pavyzdžiui, vykstant kolektyvinių derybų procesui įmonės, nacionaliniu ar sektorių lygmeniu, gali puoselėti bendrą supratimą apie aktualius klausimus, įskaitant atitinkamų sąvokų apibrėžtis, ir taip padėti didinti informuotumą apie numatomą automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį darbuotojams.

Kur dar to nedaroma, kartu spręsti automatizavimo ir skaitmenizacijos socialinio poveikio klausimą raginami socialiniai partneriai, kurie dalyvauja Europos lygmens transporto sektoriaus socialinio dialogo komitetų darbe.

Europos lygmens sektorių socialiniai partneriai raginami tiek savo nariams, tiek kolegoms kitose transporto sektoriaus segmentuose plačiai skleisti savo atitinkamas rekomendacijas, kaip antai bendras rekomendacijas dėl skaitmeninės transformacijos ir socialinio dialogo Europos miestų viešojo transporto srityje⁴⁸, Sąjungos bendrai finansuojamo projekto „Užimtumas geležinkelių sektoriuje skaitmenizacijos ir automatizavimo kontekste“⁴⁹ rezultatus ir Sąjungos bendrai finansuojamo projekto WESS („Indėlis kuriant patrauklią, išmanią ir tvarią darbo aplinką laivybos sektoriuje“) rekomendacijas⁵⁰.

6. Nacionalinio ir regioninio lygmens **politikos formuotojai** turėtų naudotis vykdomu dialogu su transporto srities suinteresuotaisiais subjektais ir taip didinti informuotumą apie socialinį automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikį. Esamos suinteresuotųjų subjektų platformos turėtų būti naudojamos kaip aktualios informacijos apie socialinį pertvarkos poveikį sklaidos priemonės, o tą informaciją suinteresuotieji subjektai vėliau galėtų perduoti savo nariams.

Pavyzdžiui, politikos formuotojai galėtų numatomų pokyčių transporto sektoriuje socialinį poveikį ir galimus būdus, kaip spręsti su juo susijusius klausimus, įtraukti į savo atitinkamų susitikimų su transporto srities suinteresuotaisiais subjektais standartinių darbotvarkės klausimų sąrašą ir kviesti atitinkamus ekspertus. Prireikus politikos formuotojai galėtų organizuoti transporto sektoriaus socialiniams partneriams skirtus specialius informacinius susitikimus.

7. **Sektorių asociacijos** (pvz., verslo asociacijos ir prekybos rūmai) ir **pilietinės visuomenės organizacijos**, atstovaujančios visoms darbuotojų grupėms, ypač toms, kurios susiduria su didesne išstūmimo iš darbo rinkos rizika (pvz., neįgalūs darbuotojai ir migrantų kilmės darbuotojai), turėtų atlikti aktyvų vaidmenį didinant informuotumą apie automatizavimo ir skaitmenizacijos socialinį poveikį ir galimybes, be kita ko, investuodamos į informuotumo didinimo kampanijas ir didindamos išlaidų, patiriamų dėl pokyčių neplanavimo ir nevaldymo, skaidrumą.

2. KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS IR PERKVALIFIKAVIMAS

8. **Darbdaviai, darbuotojai ir visų lygmenų valdžios institucijos** turėtų bendradarbiaudami, be kita ko, su socialiniais partneriais, įvertinti ir nustatyti įgūdžių spragas ir būsimus su automatizavimu ir skaitmenizacija susijusius įgūdžių poreikius visame transporto sektoriuje arba konkrečioje įmonėje, transporto rūšyje ar profesinėje veikloje.

Šiame darbe jie turėtų naudotis esamomis nacionalinio ir Europos lygmens priemonėmis ir skleisti informaciją apie jas:

- Europos profesinio mokymo plėtros centro (CEDEFOP) žinių apie įgūdžius rinkimo priemonės⁵¹, kuriomis naudojantis galima gauti informaciją apie

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

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

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

⁵¹ Skirsnis „Transportas ir sandėliavimas“ (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) apima veiklą, susijusią su transportavimu vamzdynais, keleivių arba krovinių vežimu geležinkeliais, keliais, vandeniu ar oru, ir susijusią veiklą, pavyzdžiui, terminalus ir transporto priemonių stovėjimo aikšteles, krovinių tvarkymą, saugojimą ir kt. Čia taip pat įtraukta transporto įrangos nuoma su vairuotoju ar operatoriumi, pašto ir pasiuntinių veikla.

esamus ir būsimus įgūdžius ir darbo rinkos tendencijas. Tai, be kita ko, didžiųjų duomenų technologijomis grindžiama priemonė „Skills-OVATE“, leidžianti gauti išsamią informaciją apie darbo vietas ir įgūdžius, kuriuos darbdaviai nurodo kaip pageidaujamus internete skelbiamuose darbo skelbimuose;

- Skaitmeninių įgūdžių vertinimo priemonę⁵² – įsivertinimo priemonę, kurios naudotojai gali išbandyti savo skaitmeninius įgūdžius ir rasti jų poreikius atitinkančias mokymo galimybes;
- CEDEFOP techninių pokyčių ir įgūdžių poreikių suvokimo vadovus, kurių tikslas – informuoti analitikus ir politikos formuotojus apie prieinamus įgūdžių poreikio numatymo metodus, naudojamus tvyrant netikrumui dėl kintančių technologijų ir įgūdžių poreikių. Pavyzdžiui, pirmajame praktiniame vadove⁵³ pateikiama naudingos informacijos apie apklausas dėl darbdavių ir darbuotojų įgūdžių.

9. **Transporto srities suinteresuotieji subjektai**, įskaitant socialinius partnerius, raginami kurti strategijas ir bendradarbiauti ieškant konkrečių įgūdžių ugdymo sprendimų visame transporto sektoriuje arba konkrečios transporto rūšies sektoriaus dalyje, ypatingą dėmesį skiriant skaitmeniniams įgūdžiams.

Pavyzdžiui, tokioms transporto rūšims, kurioms dar nėra sukurtos tokios partnerystės, raginama semtis įkvėpimo iš šiuo metu vykdomo sektorių bendradarbiavimo įgūdžių srityje plano, skirto jūrų laivybai (SKILLSEA)⁵⁴ ir geležinkelių tiekimo bei transporto pramonės sektoriams (STAFFER)⁵⁵, taip pat iš Automobilių pramonės įgūdžių aljanso⁵⁶, ir taip pasirengti vykstantiems ir būsimiems pokyčiams.

Be to, transporto srities suinteresuotieji subjektai turėtų prisidėti prie Įgūdžių pakto įgyvendinimo, pavyzdžiui, užmegzdami vieną ar kelias didelio masto įgūdžių partnerystes su transportu susijusiose ekosistemose, nurodytose Europos pramonės strategijoje⁵⁷. Pakto nariams yra prieinamos žinios apie kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo poreikius, konsultacijos dėl atitinkamų finansavimo priemonių, skirtų suaugusiųjų įgūdžiams tobulinti jų regionuose ir šalyse, ir galimybė megzti partnerystę.

⁵² Šis Skaitmeninės kompetencijos sistema grindžiamas nemokamas testas (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) apima tokias temas kaip informacinis ir duomenų raštingumas, komunikacija ir bendradarbiavimas, skaitmeninio turinio kūrimas, saugumas ir problemų sprendimas.

⁵³ Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Antrajame praktiniame vadove (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) daugiausia dėmesio skiriama automatizuotiems žinių apie įgūdžius rinkimo metodams (didiesiems duomenims ir dirbtiniu intelektu grindžiamai analizei), o trečiajame praktiniame vadove pristatomi technologijų ir įgūdžių prognozavimo metodai (<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 Judumo, transporto ir automobilių ekosistema apima motorinių transporto priemonių, laivų ir traukinių bei jų reikmenų gamybą, remontą ir priežiūrą, taip pat transportavimą. Turizmo ekosistema apima apgyvendinimo paslaugų teikėjus, kelionių organizatorius, svetingumo ir transporto paslaugas.

Taip pat galima nagrinėti galimybę kaip tikslinę darbuotojų kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo priemonę naudoti mikrokredencialus, laikantis 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacijoje⁵⁸ nustatyto europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti.

10. **Transporto srities suinteresuotieji subjektai**, įskaitant socialinius partnerius, ir atitinkami **švietimo ir mokymo paslaugų teikėjai** raginami parengti ir sudaryti tinkamas pradinio ir tęstinio mokymo programas (įskaitant mikrokredencialus) ir medžiagą remiantis įgūdžių poreikio vertinimais.

Mokymo programos turėtų būti rengiamos orientuojantis į mokymosi visą gyvenimą perspektyvą, taip prisidedant ir prie transporto sektoriaus darbuotojų įsidarbinimo galimybių išlaikymo ir didinimo, be kita ko, turint omenyje numatomus darbo profilių ar užduočių pokyčius kintančioje transporto sektoriaus darbo rinkoje. Pavyzdžiui, vienas iš Europos lygmeniu vykdomų aktualių darbų – su vidaus vandenų keliais susijusių žinių apskritai ir konkrečiau automatizuoto laivų eksploatavimo žinių atnaujinimo kursų, kurie siūlomi šiuo metu, peržiūra⁵⁹ ir profesinio mokymo sistemų palyginimas siekiant atsižvelgti į darbo uoste pokyčius⁶⁰. Rengiant mokymo programas taip pat reikėtų atsižvelgti į įtraukimo ir prieinamumo užtikrinimą, turint omenyje, be kita ko, vyresnio amžiaus darbuotojų ar neįgalių darbuotojų skaičiaus augimą.

11. Transporto sektoriaus **darbdaviai** savo įmonėse turėtų skatinti kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą, užtikrinti, kad jų darbuotojams būtų prieinamos atitinkamos mokymo priemonės (kaip antai mikrokredencialai), ir skatinti juos naudotis mokymo priemonėmis, kuriomis tenkinami jų konkretūs įgūdžių poreikiai.

Galimybė mokytis turėtų būti suteikiama atsižvelgiant į teisės aktus ir kolektyvines sutartis, taip pat visoms darbuotojų grupėms. Taip pat galėtų būti apsvarstomos papildomos kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo galimybės – pavyzdžiui, jaunesnių ir vyresnių transporto įmonės darbuotojų suskirstymas poromis, taip siekiant palengvinti abipusį patirties ir įgūdžių perdavimą.

12. Transporto sektoriaus **darbuotojai** turėtų turėti galimybę dalyvauti atliekant įgūdžių vertinimą, o vėliau – mokymo priemonėse, kuriomis būtų tenkinami jų konkretūs įgūdžių poreikiai. Priklausomai nuo profesinės veiklos ir atsižvelgiant į numatomus darbo profilių ar užduočių pokyčius transporto sektoriuje, darbuotojai turėtų orientuotis į mokymąsi visą gyvenimą, kad galėtų išlaikyti ir padidinti savo įsidarbinimo galimybes.

13. **Politikos formuotojai ir nacionalinio lygmens valdžios institucijos** turėtų remti atitinkamą pagal Europos įgūdžių darbotvarkę numatytą Sąjungos iniciatyvų, kurių tikslas – kelti darbuotojų kvalifikaciją ir juos perkvalifikuoti, įgyvendinimą ir populiarinti atitinkamus tinklus, kaip antai Įgūdžių pakto ir Skaitmeninių įgūdžių ir užimtumo koaliciją⁶¹, taip pat teikti informaciją apie atitinkamas Sąjungos finansavimo galimybes.

⁵⁸ 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti, 2022/C 243/02 (OL C 243, 2022 6 27, p. 10).

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

⁶⁰ Sąjungos bendrai finansuojamas projektas „Uostai ir įgūdžiai. Profesinio mokymo sistemų palyginimas siekiant atsižvelgti į uostuose vykdomų darbų pokyčius“, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-JT01-KA202-007778>.

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

3. DARBO SĄLYGŲ GERINIMAS

14. Transporto sektoriaus **socialiniai partneriai** raginami prisidėti prie darbo sąlygų gerinimo vykstant perėjimui prie automatizavimo ir skaitmenizacijos.

Kai tai dar nepadaryta, jie raginami įtraukti specialias nuostatas dėl automatizavimo ir skaitmenizacijos į savo kolektyvines sutartis įmonių, nacionaliniu ar sektorių lygmeniu. Nacionalinio ir Europos lygmenų socialiniai partneriai raginami kartu nustatyti tokių kiekvienos transporto rūšies nuostatų geriausius pavyzdžius, semiantis idėjų iš jau sudarytų transporto sektoriaus kolektyvinių sutarčių⁶², ir dalytis šia informacija su atitinkamais savo nariais.

15. Kadangi įgyvendinant ekonominę pertvarką ir skatinant inovacijas darbo vietoje socialiniam dialogui tenka svarbus vaidmuo, o kolektyvinių derybų aprėptis įvairiuose sektoriuose ir šalyse skiriasi⁶³, nacionalinio ir regioninio lygmens **politikos formuotojai** turėtų skatinti kolektyvines derybas ir socialinį dialogą ir sudaryti sąlygas gerinti jų veikimą ir efektyvumą.

4. POKYČIŲ VALDYMAS

16. Transporto sektoriaus **darbdaviai** turėtų įmonių lygmeniu parengti ir įgyvendinti pokyčių valdymo planus, kad perėjimas prie automatizavimo ir skaitmenizacijos būtų valdomas iniciatyviai ir aktyviai ir kad būtų skatinamas ir propaguojamas teigiamas darbuotojų požiūris į pokyčius. Pokyčių valdymo planai turėtų būti rengiami glaudžiai bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais. Į šiuos planus turėtų būti įtraukiamos nuostatos dėl juose numatytų pokyčių valdymo metodų ir būdų vertinimo, stebėsenos ir peržiūros.

Todėl darbdaviai turėtų vadovautis pokyčiams ir restruktūrizavimui pasirengti skirtoje ES kokybės sistemoje nustatytais principais ir gerosios praktikos pavyzdžiais⁶⁴.

17. **Darbdavių organizacijos** savo nariams turėtų aktyviai propaguoti ir remti pokyčių valdymo poreikį ir privalumus. Ypatingą dėmesį jos turėtų skirti transporto sektoriaus MVĮ, kurios dažnai turi ribotus išteklius arba pajėgumus parengti savo pokyčių valdymo planus.

Siekdamos teikti specialiai pritaikytą paramą savo nariams, darbdavių organizacijos turėtų dalytis informacija apie gerąją pokyčių valdymo planų rengimo ir įgyvendinimo praktiką.

⁶² Žr., pavyzdžiui, sektorių kolektyvinių sutarčių dėl automatizavimo ir (arba) skaitmenizacijos socialinio poveikio apžvalgą: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Kitų sektorių gerosios praktikos pavyzdžiai, žr. European Parliament, Directorate-General for Internal Policies of the Union, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, European Parliament, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/418933>.

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

⁶⁴ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui ir Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Pokyčiams ir restruktūrizavimui numatyti skirta ES kokybės sistema“, (COM(2013) 882 final).

18. **Darbuotojų atstovai** turėtų aktyviai dalyvauti pokyčių valdymo planus rengiant įmonių lygmeniu, kad būtų atsižvelgta į konkrečius darbuotojų poreikius ir įtrauktos visos darbuotojų grupės. Tai ypač svarbu siekiant skatinti senėjančių transporto sektoriaus darbuotojų e. įtrauktį.
19. **Politikos formuotojai ir valdžios institucijos** turėtų padėti valdyti pokyčius ir remti, skleisti ir skatinti plačiai taikyti pokyčiams ir restruktūrizavimui numatyti skirtą ES kokybės sistemą.

5. FINANSAVIMAS

20. **Transporto srities suinteresuotieji subjektai**, įskaitant socialinius partnerius, raginami naudotis vietos, regioninėmis, nacionalinėmis ir Sąjungos programomis arba fondais, skirtais automatizavimo ir skaitmenizacijos socialiniam poveikiui valdyti, tinkamai rūpinantis įtraukimo ir prieinamumo užtikrinimu visiems darbuotojams, ypač tiems, kuriems kyla didesnė atskirties rizika.

Nacionalinių programų ar fondų⁶⁵ pavyzdžiai yra mokymams skirti fondai, sektoriams skirti fondai, individualiosios mokymosi sąskaitos ir kuponai. Sąjungos lygmeniu esama įvairių kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo finansavimo priemonių ir jomis gali naudotis finansų tarpininkai, nacionalinės valdžios institucijos arba Komisija. Atitinkamų programų ar fondų, paraiškų teikimo proceso, aprėpiamų įgūdžių ir viso 2021–2027 m. biudžeto apžvalga skelbiama Komisijos interneto svetainėje⁶⁶. Europos įgūdžių pakto žinių centre⁶⁷ yra Sąjungos, nacionalinio ir regioninio lygmens finansavimo galimybių, susijusių su kvalifikacijos kėlimu ir perkvalifikavimu, internetinė duomenų bazė ir paieškos priemonė. Su atitinkamomis Sąjungos teikiamomis kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo finansavimo galimybėmis, kuriomis siekiama remti asmenų ir organizacijų skaitmeninius įgūdžius, galima susipažinti Skaitmeninių įgūdžių ir darbo vietų platformoje⁶⁸. Viešai turėtų būti skelbiama informacija ir apie atitinkamas nacionalinio lygmens programas ar fondus.

21. **Darbdavių organizacijos ir darbuotojų atstovai** turėtų padėti didinti savo organizacijų narių informuotumą apie šias programas ar fondus ir apie jų naudojimo būdus. Tai pasakytina ir apie regioninio, nacionalinio ar Europos lygmens sektorių asociacijas. Ypatingą dėmesį jos turėtų skirti transporto sektoriaus mažųjų ir vidutinių įmonių, kurių išteklių arba pajėgumai sužinoti apie atitinkamas nacionalinio ir Sąjungos lygmens programas ar fondus dažnai riboti, informuotumo didinimui. Be to, darbdavių organizacijos ir darbuotojų atstovai turėtų užtikrinti, kad rengiant šias programas ar fondus būtų atsižvelgiama į konkrečius šių MVĮ poreikius.
22. **Politikos formuotojai ir nacionalinio lygmens valdžios institucijos** turėtų skatinti naudotis atitinkamomis finansavimo priemonėmis ir sudaryti palankesnes sąlygas gauti su jomis susijusią informaciją. Nustatydami šių programų ar fondų prioritetus,

⁶⁵ Žr., pavyzdžiui, nacionalinio ir sektorių lygmens finansavimo programų apžvalgą, pateikiamą šiame dokumente: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Publications Office, 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>

dėl konkrečių poreikių jie turėtų konsultuotis su socialiniais partneriais, įskaitant transporto sektoriaus partnerius.

Priimta Briuselyje 2023 11 29

Komisijos vardu

Adina Vălean

Komisijos narė

