



Briselē, 29.11.2023.
C(2023) 8067 final

KOMISIJAS IETEIKUMS

(29.11.2023)

**par automatizācijas un digitalizācijas ietekmes uz transporta darbaspēku risināšanas
līdzekļiem**

KOMISIJAS IETEIKUMS

(29.11.2023)

par automatizācijas un digitalizācijas ietekmes uz transporta darbaspēku risināšanas līdzekļiem

EIROPAS KOMISIJA,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību, jo īpaši tā 292. pantu,

tā kā:

- (1) ar Ilgtspējīgas un viedas mobilitātes stratēģiju¹ nosaka ceļvedi Savienības transporta stabilai un pareizai virzībai uz ilgtspējīgu un viedu nākotni. Viens no atskaites punktiem² ceļā uz ilgtspējīgu, viedu un noturīgu mobilitāti ir tas, ka līdz 2030. gadam automatizēta mobilitāte tiks ieviesta plašā mērogā. Stratēģijā ir atzīts, ka izmaiņas transporta nozarē, sevišķi saistībā ar automatizāciju un digitalizāciju, rada daudz jaunu problēmu, kā arī iespēju transporta darbaspēkam. Tāpēc Komisija uzskata par lietderīgu pieņemt šo ieteikumu (stratēģijas rīcības plāna 69. darbība).
- (2) Eiropas Savienības 27 dalībvalstīs transporta un uzglabāšanas pakalpojumu nozarē (ieskaitot pasta un kurjerpasta darbības) ir nodarbināti aptuveni 10 miljoni cilvēku³, kas ir 5,2 % no kopējā darbaspēka⁴. Aptuveni 53 % no šiem cilvēkiem strādā sauszemes transporta jomā (autoceļi, dzelzceļi un cauruļvadi), 3 % ūdens transporta jomā (jūras un iekšzemes ūdensceļi), 4 % gaisa transporta jomā, 26 % noliktavās un uzglabāšanas un transporta palīgdarbību jomā (piemēram, kravu apstrāde, uzglabāšanas un noliktavu pakalpojumi), bet atlikušie 14 % – pasta un kurjerpasta darbību jomā. Sievietes ir nepietiekami pārstāvētas ES transporta nozares darbaspēkā (22 %). 2021. gadā veiktā analīze, pamatojoties uz ES transporta nozares darbaspēka vecumu⁵, liecina, ka 30–49 gadus vecu cilvēku īpatsvars bija līdzīgs visā ekonomikā, bet transporta nozarē gados vecāku darba ņēmēju īpatsvars bija lielāks (36,9 % ir vecumā no 50 līdz 64 gadiem), savukārt jaunāku darba ņēmēju īpatsvars bija mazāks (12,1 % ir vecumā no 15 līdz 29 gadiem).

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Ilgtspējīgas un viedas mobilitātes stratēģija – Eiropas transporta virzība uz nākotni” (COM(2020) 789 final).

² Šie atskaites punkti ir paredzēti, lai iezīmētu Eiropas transporta sistēmas virzību uz Savienības mērķu sasniegšanu ilgtspējīgas, viedas un noturīgas mobilitātes jomā, tādējādi arī iezīmējot to, cik vērīenīgai jābūt nākotnes politikai.

³ Skaitļi par transporta nozarē nodarbināto cilvēku skaitu, kopējo darbaspēku un sadalījumu pa transporta veidiem, pamatojoties uz *Eurostat* darbaspēka apsekojumu (par cilvēkiem vecumā no 15 līdz 64 gadiem) – Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁴ 4,6 % no kopējās nodarbinātības, neietverot pasta un kurjerpasta darbības.

⁵ Eiropas Komisija, *Eurostat*, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E. un citi, *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (redaktors), Corselli-Nordblad, L. (redaktors), Ford-Alexandraki, E. (redaktors), Xenellis, G. (redaktors), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

- (3) Ar aptuveni 555 miljardu EUR bruto pievienoto vērtību (BPV) pašreizējās cenās transporta un uzglabāšanas pakalpojumu nozare (ieskaitot pasta un kurjerpasta darbības) veidoja aptuveni 5 % no kopējās BPV Eiropas Savienības 27 dalībvalstīs 2020. gadā⁶.
- (4) Eiropas sociālo tiesību pilārā ir izklāstīti 20 galvenie principi un tiesības, kurām ir būtiska nozīme, lai veidotu godīgus un labi funkcionējošus darba tirgus un sociālās aizsardzības sistēmas. Pilārs ir Eiropas noteikumu kopums, kas paredzēts, lai nodrošinātu, ka zaļā un digitālā pārkārtošanās ir sociāli taisnīga un godīga gan attiecībā uz transporta lietotājiem⁷, gan attiecībā uz transporta darbspēku. Padomes 2022. gada 16. jūnija Ieteikumā par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti⁸, ir sniegti visaptveroši norādījumi dalībvalstīm par nepieciešamajām politikas paketēm, lai neļautu nevienam atpalikt zaļās pārkārtošanās jomā. Ar Savienības Digitālo stratēģiju⁹ paredzēts panākt, ka digitālā pārveide darbojas cilvēku un uzņēmumu labā un vienlaikus palīdz ES sasniegt tās mērķi līdz 2050. gadam nodrošināt klimatneitrālu Eiropu. Digitālās desmitgades politikas programmā 2030. gadam¹⁰ ir noteikti digitalizācijas mērķi, tai skaitā attiecībā uz iedzīvotājiem ar digitālajām prasmēm un augsti kvalificētiem digitālās jomas profesionāļiem, kā arī saistībā ar uzņēmumu digitālo pārveidi.
- (5) Publikācijā “Pētījums par transporta nozares automatizācijas un digitalizācijas sociālo dimensiju, koncentrējoties uz darbspēku. Galīgais ziņojums” (*Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force – Final report*)¹¹ tika novērtēta transporta nozares ieinteresēto personu informētība, gatavība un nepieciešamība pēc konsultācijām. Tajā konstatēts, ka kopumā nozarē pastāv neliela izpratne par automatizācijas un digitalizācijas ietekmi uz transporta nozares darbspēku. Transporta nozares ieinteresētās puses ir vidēji sagatavotas, lai īstenotu šādu pārkārtošanos. Šķiet, ka arodbiedrības un valsts iestādes pārmaiņas paredz vai pārvalda lielākā mērā nekā darba devēji. Aptaujātās ieinteresētās personas norāda, ka, ja ir nepieciešamas konsultācijas un papildu pasākumi, tiem galvenokārt jābūt vēršoties uz zināšanu apmaiņu, kā arī darbspēka mācībām un izglītošanu. Tā kā transporta nozares darba devēji, sevišķi mazie un vidējie uzņēmumi

⁶ Transporta nozares daļa veido 4,6 % no kopējās BPV, neietverot pasta un kurjerpasta darbības. Aprēķini pamatoti ar Eurostat valstu datiem (2018. gada dati) – Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁷ Publikācijā “Pētījums par nākotnes ES transporta sistēmas sociālo dimensiju attiecībā uz lietotājiem un pasažieriem. Galīgais ziņojums” (*Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*) tika izklāstītas problēmas un iespējas, ko transporta sistēmas modernizācija rada dažādām transporta lietotāju grupām, tai skaitā iedzīvotājiem ar vāju IT prātību vai ierobežotu piekļuvi transportam, kā arī aplūkoti iespējamie risinājumi, kas nodrošinātu, ka nākotnes transporta sistēmas izveide būs galvenokārt vērsta uz tās lietotājiem: Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

⁸ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti, 2022/C 243/04 (OV C 243, 27.6.2022., 35. lpp.).

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

¹⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmums (ES) 2022/2481 (2022. gada 14. decembris), ar ko izveido politikas programmu “Digitālās desmitgades ceļš” 2030. gadam (OV L 323, 19.12.2022., 4. lpp.).

¹¹ Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force – Final report*, Publikāciju birojs (2021), <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

(MVU)¹², bieži vien nav informēti par pasākumiem vai stratēģijām, kuru mērķis ir atvieglot darbaspēka pārkārtošanos, šķiet, ka automatizācijas un digitalizācijas sociālā dimensija nav to prioritāte.

- (6) Pētījuma secinājumi tika iekļauti metodoloģiskā sistēmā, kas izveidota, iedvesmojoties no rezultātiem, ko sasniegusi Augsta līmeņa ekspertu grupa jautājumos par digitālās pārveides ietekmi uz ES darba tirgiem¹³. Šī sistēma sniedz pārskatu par priekšnoteikumiem, kas ir būtiski, lai nodrošinātu vienmērīgu pārkārtošanos (proti, sociālās dimensijas apzināšanās, nākotnē nepieciešamo prasmju vajadzību noteikšana, konstruktīvs sociālais dialogs, veicinoša tiesiskā vide, pozitīva attieksme pret pārmaiņām), un veicinātājiem, kas palīdzēs sekmēt pārkārtošanos.
- (7) Šā ieteikuma satura projekts tika apspriests ar Komisijas ekspertu grupu transporta nozares horizontālajos sociālajos jautājumos¹⁴ un ieinteresēto personu konferencē 2023. gada martā¹⁵ ar visām attiecīgajām transporta nozares ieinteresētajām personām, to vidū valsts sektora iestādēm, darba devēju organizācijām, arodbiedrībām, izglītības un mācību pakalpojumu sniedzējiem, uzņēmumiem un transporta speciālistiem. Notika arī apspriešanās ar nozaru sociālā dialoga komitejām, kas izveidotas dažādos transporta nozares segmentos¹⁶.
- (8) Automatizācija un digitalizācija nav jaunas parādības. Šīs parādības ir savstarpēji saistītas, taču to ietekme uz darbaspēku ne vienmēr ir vienāda. Automatizācija ir daļa no plašāka digitalizācijas jēdziena, un tā tiek definēta kā “cilvēka veiktas ievades pilnīga vai daļēja aizstāšana ar mašīnas vai programmatūras veiktu ievadi”¹⁷. Plašākais digitalizācijas jēdziens ir definēts kā “digitālu tehnoloģiju un digitalizētu datu integrācija visos dzīves aspektos”¹⁸. Tāpēc digitalizācija nozīmē nevis cilvēka veiktas ievades pilnīgu vai daļēju aizstāšanu, bet gan digitālu rīku izmantošanu darbavietā.
- (9) Darba tirgus attīstību ietekmēs ne tikai tehnoloģijas, ieskaitot to izmaksas un pieņemamību, bet arī citi faktori, piemēram, globalizācija, demogrāfiskās pārmaiņas, zaļā pārkārtošanās, ekonomiskās un citas sociālās tendences, kā arī normatīvā vide. Turklāt automatizācijas temps dažādās valstīs un reģionos un attiecībā uz dažādiem transporta, nodarbošanās veidiem, prasmēm un iemaņām būs atšķirīgs.
- (10) Saskaņā ar neseno ziņojumu par darba nākotni transporta nozarē¹⁹ darba automatizācijas riski rūpnieciski attīstītākajās valstīs ir ļoti atšķirīgi. No 5,7 līdz

¹² MVU definīciju sk. *Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises* (OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.).

¹³ Eiropas Komisija, Komunikācijas tīklu, satura un tehnoloģiju ģenerāldirektorāts, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*, Publikāciju birojs, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>.

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

¹⁵ Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/284545/532110>.

¹⁶ Saskaņā ar Komisijas Lēmumu 98/500/EK (1998. gada 20. maijs) par nozaru dialogu komiteju izveidi, lai veicinātu sociālo partneru dialogu Eiropas līmenī (OV L 225, 12.8.1998., 27. lpp.).

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 Pasauls Jūrniecības Universitāte, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (2019). Ziņojumi. Nr. 58. https://commons.wmu.se/lib_reports/58.

50 procentiem mazkvalificētu darba vietu (piem., ostas strādnieki vai bagāžas apstrādes operatori) ir pakļauti lielumam automatizācijas riskam. Savukārt riskam pakļautās vidējas kvalifikācijas darba vietas (piem., kvalificēti matroži vai smago kravas automobiļu vadītāji) veido 7 līdz 23 procentus. Attiecībā uz augstas kvalifikācijas darba vietām (piem., kuģu virsnieki, gaisa kuģu piloti un saistīti speciālisti) šī daļa sasniedz tikai 2 procentus, un tādējādi tām ir viszemākais darba zaudēšanas iespējamības rādītājs automatizācijas tehnoloģiju ieviešanas dēļ.

- (11) Eiropas pētniecības projektā *SKILLFUL*²⁰ ir apzināti darbi un amati, kurus, domājams, visvairāk ietekmēs pašreizējās un turpmākās izmaiņas un norises Eiropas transporta sistēmā. To transporta nozares darba vietu vidū, kuras, visticamāk, mainīsies, ir autovadītāji, manuālie operatori, biļešu izsniedzēji un kontrolieri, loģistikas centra darbinieki, drošības kontrolieri, kā arī rezervācijas pakalpojumu operatori un ceļojumu aģenti. Paredzams, ka kļūs aktuālāki tādi amati kā loģistikas vadītāji, loģistikas operatori termināļos un piegādes dispečeri, mākslīgā intelekta, digitālās pārveides, lielo datu, drošības un kibernetikas speciālisti, juridisko pakalpojumu sniedzēji un privātuma aizsardzības speciālisti, kā arī automatizēto transportlīdzekļu un dronu operatori.
- (12) Dažādas ieinteresētās personas var atšķirīgi uztvert automatizācijas un digitalizācijas mērķi un to ietekmi uz darbaspēku. Sekmējot vienotu izpratni par iespējamiem ieguvumiem un problēmām, ko rada šīs attīstības tendences, un aplūkojamajiem jautājumiem, tiks stiprināta ieinteresēto personu grupu sadarbība un komandas gars.
- (13) Ar transportu saistītās Eiropas partnerības programmas “Apvārsnis Eiropa” ietvaros, piem., “Satīkloka, sadarbīga un automatizēta mobilitāte”²¹ (*Cooperative and Automated Mobility, CCAM*), “Ceļā uz bezemisiju autotransportu” (*2Zero*)²² un “Bezemisiju ūdenstransports” (*Zero Emission Waterborne Transport, ZEWT*)²³, var veicināt informācijas apmaiņu par pārkārtošanās sociālo ietekmi, jo tās apvieno daudzveidīgus un plašus publiskā un privātā sektora ieinteresēto personu tīklus.
- (14) Prasmju pilnveide un pārkvalifikācija ir būtiskas zaļās un digitālās pārkārtošanās pārvaldībai. Darbaspēks ar atbilstošām prasmēm veicina ilgtspējīgu izaugsmi, sekmē inovāciju un uzlabo uzņēmumu konkurētspēju. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 1. princips noteic, ka “ikvienam ir tiesības uz kvalitatīvu un iekļaujošu vispārīgu un profesionālo izglītību un mūžizglītību, lai varētu saglabāt un iegūt prasmes, kas ļauj pilnā mērā piedalīties sabiedrības dzīvē un veiksmīgi mainīt darbu darba tirgū”. Eiropas Prasmju gada²⁴ mērķis ir palīdzēt cilvēkiem iegūt vajadzīgās prasmes kvalitatīvām darba vietām un palīdzēt uzņēmumiem, it īpaši MVU, risināt prasmju nepietiekamību Savienībā.
- (15) Transporta nozare ir noteikta par vienu no nozarēm, kurā Eiropas zaļā kursa (kā arī valstu attiecīgo stratēģiju) īstenošanai būs nepieciešamas jaunas prasmes un

²⁰ Topošo transporta profesionāļu prasmju un iemaņu pilnveidošana visos līmeņos (<https://www.skillfulproject.eu/>) – uzdevums D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term*.

²¹ <https://www.ccam.eu/> – turklāt programmas “Apvārsnis Eiropa” projekts *CCAM effects on jobs and education, plans for skills that match the CCAM development, and prerequisites for employment growth* (HORIZON-CL5-2023-D6- 01-05) veicinās labāku izpratni par īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa ietekmi uz nodarbinātību.

²² <https://www.2zeroemission.eu/>

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

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

darbaspēks un kurā jau tā ir maz kvalificēta darbaspēka. Papildus trūkumiem, kas saistīti ar pāreju uz atjaunojamiem energoresursiem un ilgtspējīgiem un energoefektīviem materiāliem, produktiem un transporta veidiem, dažās transporta nozares profesijās jau manāms ievērojams darbaspēka trūkums. Visos kopš 2017. gada sagatavotajos ziņojumos par darba tirgus nelīdzsvarotību Eiropā²⁵ smago kravas automobiļu un kravas automobiļu vadītāji ir norādīti 10 pirmajās pozīcijās saistībā ar darbaspēka trūkumu. 2022. gadā autobusu un tramvaju vadītāji pirmo reizi tika ierindoti to pirmo 10 profesiju skaitā, kurās bija konstatēts darbaspēka trūkums. Darbaspēka trūkums var paātrināt automatizāciju, kas vienlaikus varētu būt veids, kā kompensēt trūkstošos darba ņēmējus.

- (16) Eiropas pētniecības projektā *WE-TRANSFORM*²⁶ tika noteikts, cik nozīmīgas ir dažādas prasmes un iemaņas, kas nepieciešamas, lai risinātu nākotnes automatizētās un digitalizētās darba vides jautājumus, tai skaitā atbilstoši katram transporta veidam.
- (17) Komisija ar aģentūru palīdzību var sniegt norādījumus par prasmēm, kas nepieciešamas, lai pārkārtotos uz automatizāciju un digitalizāciju, piem., veikt pētījumus. Viens nesens piemērs ir Eiropas Jūras drošības aģentūras pētījums par iemaņām, kas nepieciešamas jūras autonomo virsūdens kuģu operatoriem, strādājot tālvadības centros²⁷.
- (18) Mākslīgā intelekta (MI) vadīti digitālie rīki var arī palīdzēt noteikt nākotnes prasmju vajadzības un trūkumus valsts līmenī un palīdzēt indivīdiem noteikt viņu turpmākās karjeras un mācību iespējas. Šie rīki, kurus jau izmēģina daži valsts nodarbinātības dienesti²⁸, var arī piedāvāt iespējas sistēmiskākiem risinājumiem dažādās nozarēs.
- (19) Tāpat kā citās nozarēs, tendence uz lielāku automatizāciju un digitalizāciju transporta nozarē norāda uz nepieciešamību pēc atbilstošām sākotnējās un tālākizglītības programmām, ieskaitot profesionālo izglītību un apmācības. Šīm programmām laikus un efektīvi jāsaģatavo darba ņēmēji nākotnes darba izaicinājumiem, jo automatizācija un digitalizācija var radīt neatbilstību starp prasmju pieprasījumu un piedāvājumu. Pēdējos gados ir ievērojami pieaudzis to darba vietu skaits, kurās ļoti svarīgas ir kognitīvās spējas, tādējādi progresīvu mācību un sarežģītu problēmu risināšanas prasmes padarot svarīgākas vairāku veidu darba vietās. Turklāt jau tagad aug pieprasījums pēc progresīvām iemaņām dabaszinātņu, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas (*Science, Technology, Engineering and Mathematics, STEM*) jomās un zināšanās IT jomā, un ir gaidāms, ka nākotnē tas augs vēl vairāk. Augošās prasmju prasības var vēl vairāk samazināt pieejamo darba ņēmēju skaitu.
- (20) Viena no Digitālās izglītības rīcības plāna 2021.–2027. gadam²⁹ prioritātēm ir uzlabot digitālās prasmes un iemaņas digitālajai pārveidei, cita starpā veicinot augsti kvalitatīvu un iekļaujošu izglītošanos datorzinībās no mazotnes un mudinot sievietes

²⁵ Eiropas Darba iestāde, *Report on labour shortages and surpluses – 2022*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

²⁶ Eiropas darbaspēks – Transporta automatizācijas pārveides programma (<https://wettransform-project.eu/>) – uzdevums D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges*.

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

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

²⁹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Digitālās izglītības rīcības plāns 2021.–2027. gadam. Izglītības un apmācības pārveide digitālajam laikmetam” (COM/2020/624 final).

iesaistīties *STEM* jomās. Tas ilgtermiņā varētu palīdzēt risināt grūtības, ar kurām saskaras darba devēji, meklējot augsti kvalificētus darbiniekus, arī transporta nozarē.

- (21) Ar Eiropas Prasmju programmu tiek atbalstīta prasmju apguve, lai nodrošinātu zaļo un digitālo pārkārtošanos. Viens no šīs programmas pamatpasākumiem ir Prasmju pilnveides pakts³⁰, kura mērķis ir stiprināt kolektīvu rīcību prasmju pilnveides jomā, veidojot partnerības.
- (22) Ņemot vērā globālās vērtību ķēdes, daudzu transporta darbību pārrobežu raksturu, jaunus uzņēmējdarbības modeļus un darba veidus, ir ļoti svarīgi, lai visi darba ņēmēji būtu motivēti piedalīties mācību pasākumos, lai spētu pielāgoties mainīgo prasmju prasībām transporta nozarē. Lai digitalizācija būtu iekļaujoša, mācībām par digitālajiem jautājumiem jābūt pieejamām visām sabiedrības grupām, kuras ir pakļautas lielākam atstumtības riskam, sevišķi invalīdiem.
- (23) Īsi mācību periodi var būt risinājums, lai motivētu darbaspēku piedalīties mācību pasākumos, un darba devējus – tos atbalstīt. Padomes Ieteikumā (2022. gada 16. jūnijs) par Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā³¹ dalībvalstis tiek aicinātas ieviest tiesisko regulējumu, kas atvieglo tādu mācīšanās rezultātu (piem., sertifikātu vai citu piešķirumu) uzskaiti, kuri gūti no mazākām mācīšanās pieredzēm (piem., īsiem tiešsaistes kursiem).
- (24) Tādas sistēmas kā individuālie mācību konti³² un veicinošs satvars, ieskaitot norādījumus un validēšanas iespējas, var sekmēt mācību efektīvu izmantošanu transporta nozarē.
- (25) Savienības noteikumi par autobusu un kravas automobiļu vadītāju kvalifikāciju un mācībām³³ noteic, ka mācību priekšmetos, kas jāapgūst periodiskajās mācībās, tiek ņemta vērā tehnoloģiju attīstība. Gaidāmās Vilcienu vadītāju sertifikācijas direktīvas³⁴ pārskatīšanas mērķis ir labāk saskaņot vadītāju mācības un sertifikāciju ar dzelzceļa digitalizācijas iespējām un vajadzībām un atvieglot vilcienu vadītājiem pārrobežu darbību.
- (26) No vienas puses, ir gaidāms, ka automatizācija un digitalizācija uzlabos darba apstākļus transporta nozarē, piedāvājot augstāku drošības līmeni un lielāku elastību (piem., nepilnas slodzes darbs), kā arī atceļot daudzus monotonus un fiziski grūtus darba uzdevumus. Tas varētu padarīt nozari kopumā pievilcīgāku, sevišķi strādājošām sievietēm un nepietiekami pārstāvētām darba ņēmēju grupām, piem., grupām, kas ir pakļautas lielākam atstumtības riskam, kā arī gados jauniem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem invalīdiem. No otras puses, pastāv augstāka stresa līmeņa risks³⁵

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

³¹ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā, 2022/C 243/02 (OV C 243, 27.6.2022., 10. lpp.).

³² Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par individuāliem mācību kontiem, 2022/C 243/03 (OV C 243, 27.6.2022., 26. lpp.).

³³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2022/2561 (2022. gada 14. decembris) par dažu kravu vai pasažieru pārvadāšanai paredzētu autotransporta līdzekļu vadītāju sākotnējās kvalifikācijas iegūšanu un periodisku apmācību (kodifikācija) (OV L 330, 23.12.2003., 46. lpp.).

³⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2007/59/EK (2007. gada 23. oktobris) par to vilcienu vadītāju sertifikāciju, kuri vada lokomotīves un vilcienu Kopienas dzelzceļu sistēmā (OV L 315, 3.12.2007., 51. lpp.).

³⁵ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

atsevišķiem darba ņēmējiem saistībā ar nepārtrauktu uzraudzību un novērošanu, tai skaitā izmantojot algoritmiskās pārvaldības rīkus³⁶ vai MI kopumā.

- (27) Savienības mērķis ir izveidot uzticamu MI, kas pirmajā vietā ierindo cilvēkus. Šajā nolūkā Komisija ir ierosinājusi trīs savstarpēji saistītas juridiskas iniciatīvas, kas ietver tiesiskā regulējuma priekšlikumu (Mākslīgā intelekta akts)³⁷, lai MI sagādātājiem un lietotājiem būtu noteiktas skaidras prasības un pienākumi attiecībā uz konkrētiem MI lietojumiem, kas apdraud personu drošību un pamattiesības, tai skaitā darba ņēmēju tiesības³⁸. Tajā pašā laikā tiesiskā regulējuma priekšlikuma mērķis ir samazināt administratīvo un finansiālo slogu uzņēmumiem, sevišķi MVU, un veicināt inovāciju. Eiropas Savienības Aviācijas drošības aģentūra ir detalizēti izklāstījusi savu skatījumu uz MI radīto problēmu un iespēju risināšanu aviācijā, izmantojot antropocentrisku pieeju³⁹.
- (28) Komisijas priekšlikumos uzlabot to cilvēku darba apstākļus, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas, ir iekļauti pasākumi, lai pareizi noteiktu šo cilvēku nodarbinātības statusu⁴⁰, kas būs svarīgi attiecībā uz piegādātājiem un pasažierus pārvadājošajiem vadītājiem. Ierosinātās direktīvas⁴¹ mērķis ir arī palielināt pārredzamību par algoritmu izmantošanu digitālajās darba platformās, nodrošināt cilvēka uzraudzību pār to, kā tiek ievēroti darba nosacījumi, un dot tiesības apstrīdēt automatizētus lēmumus. Šīs jaunās tiesības būtu jāpiešķir gan darbiniekiem, gan īsteni pašnodarbinātajiem. Pamatnostādnēs par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem⁴² ir precizēts, kādos gadījumos atsevišķi pašnodarbinātie var sanākt kopā, lai kopīgi vienotos par labākiem darba apstākļiem, nepārkāpjot Savienības konkurences noteikumus.
- (29) Sarunas starp organizācijām, kas pārstāv darba devējus un darba ņēmējus (sociālos partnerus), izmantojot sociālo dialogu un koplīguma sarunas, palīdz uzlabot darba apstākļus. Ņemot vērā sociālo partneru iesaistīšanās pakāpes un kvalitātes atšķirības dažādās valstīs un darba ņēmēju nevienmērīgu iesaistīšanu koplīgumos, Komisija ir iesniegusi iniciatīvu⁴³, lai vēl vairāk stiprinātu un veicinātu sociālo dialogu ar

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

³⁷ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes regulai, kas nosaka saskaņotas normas mākslīgā intelekta jomā (Mākslīgā intelekta akts) un groza dažus Savienības leģislatīvos aktus (COM(2021) 206 final).

³⁸ Priekšlikumā kā augsta riska sistēmas tiek klasificētas AI sistēmas, kuras izmanto nodarbinātībā, darba ņēmēju pārvaldībā un piekļuvē pašnodarbinātībai, sevišķi personu darbā pieņemšanas un atlases nolūkos, lēmumu pieņemšanā par paaugstināšanu amatā vai atlaišanu no darba, uzdevumu sadalē un darba līgumattiecībās esošu personu pārraudzībā vai izvērtēšanā, arī būtu jāklasificē kā augsta riska sistēmas, jo tās var ievērojami ietekmēt karjeras iespējas nākotnē un attiecīgo personu labklājību.

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

⁴⁰ Tie, kuru nodarbinātības statusu ir noteikts pareizi un kuri tiks atzīti par darba ņēmējiem, varēs izmantot labākus darba nosacījumus, tostarp veselības aizsardzību un drošību, nodarbinātības aizsardzību, likumā vai kolektīvi noteiktu minimālo algu un piekļuvi mācību iespējām, kā arī piekļuvi sociālajai aizsardzībai saskaņā ar valsts noteikumiem.

⁴¹ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā (COM/2021/762 final).

⁴² Komisijas paziņojums "Pamatnostādnes par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi", 2022/C 374/02 (OV C 374, 30.9.2022., 2. lpp.).

⁴³ Priekšlikums Padomes Ieteikumam par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā (COM/2023/38 final). Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Sociālā dialoga stiprināšana Eiropas Savienībā: tā potenciāla pilnīga izmantošana nolūkā pārvaldīt taisnīgu pārkārtošanos" (COM/2023/40 final).

konkrētiem pasākumiem valstu un Savienības līmenī. 2023. gada 12. jūnijā Padome pieņēma ieteikumu par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā⁴⁴, kurā tā apraksta vairākus veidus, kā dalībvalstis varētu pastiprināt sociālo dialogu un koplīgumu sarunas valsts līmenī, tai skaitā iesaistot sociālos partnerus politikas izstrādē, veicinot sociālā dialoga sniegtās priekšrocības un stiprinot arodbiedrību un darba devēju organizāciju kapacitāti.

- (30) Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas Darba ņēmēju pārstāvju konvenciju Nr. 135, kuru pašlaik ir ratificējušas 24 dalībvalstis, darba ņēmēju pārstāvji var būt personas, kuras par tādām atzītas saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi neatkarīgi no tā, vai šīs personas ir arodbiedrību pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus iecēlušas vai ievēlējušas arodbiedrības vai to biedri, vai arī ievēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus brīvi ievēlē uzņēmuma darbinieki saskaņā ar valsts normatīvo aktu vai koplīgumu noteikumiem un kuru funkcijas neietver darbības, kas attiecīgajā valstī ir atzītas par arodbiedrību ekskluzīvu prerogatīvu. Ja vienā uzņēmumā ir gan arodbiedrību pārstāvji, gan ievēlēti pārstāvji, šādu pārstāvību nedrīkstētu izmantot, lai grautu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju pozīciju. Būtu jāveicina sadarbība starp ievēlētajiem pārstāvjiem un attiecīgajām arodbiedrībām vai to pārstāvjiem.
- (31) Komisijas pētījums par sociālajiem aspektiem jūras transporta nozarē⁴⁵ ietver ieteikumus un iespējamās iniciatīvas, kas var palīdzēt nodrošināt atbilstošus jūrnīeku darba un dzīves apstākļus, tai skaitā modernizēt jūrnīecības jomas izglītību un mācības, lai ņemtu vērā tehnoloģiju attīstību. Pētījums par gaisa satiksmes vadības dispečeriem (*Air Traffic Controller, ATCO*) un inženiertehnisko personālu jeb personālu, kas apkalpo elektroniskās iekārtas, kuras nodrošina gaisa satiksmes drošību (*Air Traffic Safety Electronics Personnel, ATSEP*)⁴⁶, sniedz pārskatu par pašreizējiem un turpmākajiem ar cilvēkiem saistītajiem un sociālajiem jautājumiem un darba apstākļiem, kā norādījuši *ATCO* un *ATSEP* Eiropas Savienības dalībvalstīs.
- (32) Visus transporta veidus ietekmēs automatizācija un digitalizācija neatkarīgi no tā, vai šo ietekmi radīs automatizēti kuģi vai transportlīdzekļi, vai arī digitalizēti procesi. Kombinācija, ko veido apziņas trūkums, izpratnes trūkums par jaunajām prasībām un bailes nespēt pielāgoties pārmaiņām, veicina skepsi un dažkārt arī pretestību pārmaiņām transporta nozarē. Pamatojoties uz iepriekš minēto, secināms, ka transporta nozare gūtu labumu, ja tiktu ieviesti un īstenoti veidi, kā labāk pārvaldīt šīs pārmaiņas. Izmaiņu vadība ietver metodes un veidus, kā uzņēmums apraksta un ievieš izmaiņas gan tā iekšējos, gan ārējos procesos, lai nodrošinātu konstruktīvu un izdevīgu pārkārtošanos uz automatizāciju un digitalizāciju.
- (33) Saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principu, kas paredz, ka “darba ņēmējiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības tikt savlaicīgi informētiem un apspriesties par viņiem būtiskiem jautājumiem, sevišķi par uzņēmumu īpašumtiesību pāreju, pārstrukturēšanu un apvienošanu, un kolektīvu atlaišanu”, pārmaiņu vadības plāni būtu jāizstrādā, pamatojoties uz līdzdalību, kā arī ciešā sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem.

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

⁴⁵ Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, *Study on social aspects within the maritime transport sector – Final report*, Publikāciju birojs (2020), <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁴⁶ Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R. un citi, *Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions – Final report*, Publikāciju birojs (2021), <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

- (34) Arī sociālajam dialogam ir būtiska nozīme, lai pielāgotos mainīgajai darba videi. 2020. gada pamatnolīgums par digitalizāciju⁴⁷, ko noslēdza starpnozaru Eiropas sociālie partneri, ir piemērs sociālo partneru vēlmei kopīgi veidot nākotni. Tāpat Eiropas nozaru sociālie partneri transporta sektorā ir īstenojuši dažādus kopīgus automatizācijas un digitalizācijas projektus, kas ietvēra kopīgus ieteikumus saviem saistītajiem uzņēmumiem.
- (35) Īstermiņā, vidējā termiņā un ilgtermiņā ir nepieciešami pietiekami finanšu resursi tādu pasākumu īstenošanai, kuri nodrošina transporta nozares darbaspēka vienmērīgu pārkārtošanos uz automatizāciju un digitalizāciju. Ir būtiski, lai darbinieki spētu pielāgoties mainīgajām prasmju vajadzībām. Tomēr darba devēji mācības bieži uzskata par dārgām, un tas var būt šķērslis mācību un mūžizglītības iespēju nodrošināšanai. Ja netiks atvēlēts pietiekams finansējums darbinieku mācību un mūžizglītības atbalstam, viņu prasmes varētu vairs neatbilst viņu darba vietu prasībām, tādējādi vēl vairāk palielinot darbaspēka trūkumu.
- (36) Valsts un Savienības līmenī pastāv dažādas finansējuma iespējas prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, lai atbalstītu pārkārtošanos uz automatizāciju un digitalizāciju. Tomēr personas, kuras varētu gūt labumu no šiem instrumentiem, bieži vien nezina par to esību vai arī nezina, kā tiem piekļūt. Tāpēc būtu jāturpina sekmēt informētību par attiecīgajiem fondiem.
- (37) Eiropas un valstu transporta nozares ieinteresētās personas, tai skaitā darba devēji, darba ņēmēji, izglītības un mācību pakalpojumu sniedzēji, nozaru apvienības un sociālie partneri, vienlaikus atzīstot to autonomiju, pilsoniskās sabiedrības organizācijas, kas pārstāv visas darba ņēmēju grupas, it sevišķi grupas, kurām ir lielāks risks tikt izstumtām no darba tirgus, un politikas veidotāji un valsts sektora iestādes valsts un reģionālā līmenī tiek aicināti apsvērt un sekmēt turpmāk aprakstīto līdzekļu izmantošanu, lai risinātu jautājumus saistībā ar automatizācijas un digitalizācijas ietekmi uz transporta nozares darbaspēku, ar mērķi risināt problēmas un izmantot iespējas, kas saistītas ar prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju, darba apstākļu uzlabošanu, pārmaiņu vadību un finansējumu,

IR PIENĒMUSI ŠO IETEIKUMU.

1. INFORMĒTĪBAS UZLABOŠANA

1. **Darba devējiem** transporta nozarē jāapzinās automatizācijas un digitalizācijas ietekme, lai sagatavotu sevi un savu darbaspēku nākotnei, kas ietvers automatizācijas un digitalizācijas ieviešanu godīgā un taisnīgā veidā.

Tas ietver regulāru jaunāko automatizācijas un digitalizācijas attīstības tendenču, kā arī to ietekmes uz darbībām un cilvēkkapitālu transporta nozarē apsekošanu. Tā kā pirmais informētības elements ir pārredzamība, atsevišķi uzņēmumi varētu apsvērt tādas skaidras stratēģijas pieņemšanu, kurā ir sīki aprakstīta automatizācijas un digitalizācijas ietekme uz to darbaspēku.

Ja uzņēmumiem ir ierobežoti resursi vai kapacitāte, lai sekotu līdzi attiecīgajām attīstības tendencēm transporta nozarē, tiem būtu jāmeklē atbilstošs atbalsts no attiecīgajām darba devēju organizācijām vai nozaru apvienībām reģionālā, valsts vai Savienības līmenī.

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

2. **Darba devēju organizācijām** būtu aktīvi jāiesaistās, sniedzot saviem saistītajiem uzņēmumiem atbilstošu informāciju par automatizācijas un digitalizācijas sociālo ietekmi.

Šīm organizācijām būtu jāpievērš īpaša uzmanība tam, lai palielinātu informētību transporta nozares MVU, kuriem bieži vien ir ierobežoti resursi vai iespējas tikt informētiem par attiecīgajām automatizācijas un digitalizācijas attīstības tendencēm. Lai sniegtu pielāgotu atbalstu saviem saistītajiem uzņēmumiem, darba devēju organizācijas varētu, piem., veikt savu biedru vajadzību novērtējumu vai iekļaut transporta nozarē paredzēto izmaiņu sociālo ietekmi savu attiecīgo sanāksmju standarta darba kārtības jautājumu sarakstā.

3. **Darba ņēmējiem** transporta nozarē jāapzinās automatizācijas un digitalizācijas paredzamā ietekme uz viņu darbu, lai sagatavotos savai turpmākajai karjeras virzībai un saglabātu nodarbināmību.

Tas var ietvert, piemēram, centienus iegūt attiecīgu informāciju no darba ņēmēju pārstāvjiem vai viņu vadības vai arī iesaisti īpaši šim nolūkam paredzētos mācību pasākumos.

4. **Darba ņēmēju pārstāvjiem** aktīvi jāiesaistās transporta nozares darbinieku izpratnes veicināšanā par automatizācijas un digitalizācijas ietekmi uz viņu darbu.

Attiecīgā informācija būtu jāsniedz atbilstošos līmeņos, piem., darba ņēmēju pārstāvjiem uzņēmumā būtu jāsniedz informācija uzņēmuma darbiniekiem, nozaru vai valsts arodbiedrībām būtu jāsniedz informācija saviem attiecīgajiem saistītajiem uzņēmumiem, un Eiropas līmeņa darba ņēmēju organizācijām būtu jāsniedz informācija saviem saistītajiem valstu uzņēmumiem.

Lai sniegtu pielāgotu atbalstu darbaspēkam un iesaistītu visus darba ņēmējus, tai skaitā atsevišķas nepietiekami pārstāvētas grupas, tādas kā darba ņēmēji invalīdi un no migrantiem, dialogā par automatizācijas un digitalizācijas paredzamo ietekmi uz viņu darbu, darba ņēmēju pārstāvji varētu, piem., apkopot informācijas paketes, izveidot īpašu tīmekļvietnes sadaļu vai organizēt īpaši šim nolūkam paredzētus mācību pasākumus. Varētu apsvērt arī mērķtiecīgu saziņu ar konkrētām darba ņēmēju grupām, piem., ar darba ņēmējiem, kuriem, iespējams, ir grūtības pielāgoties jaunajām tehnoloģijām.

5. Transporta nozares **sociālie partneri** tiek aicināti kopīgi sniegt ieguldījumu darba devēju un darba ņēmēju un viņu pārstāvju izpratnes veicināšanā, izmantojot partnerības pieeju.

Dialogs starp abām nozares pusēm, piem., koplīguma sarunu ietvaros uzņēmuma, valsts vai nozares līmenī, var veicināt kopīgu izpratni par aplūkotajiem jautājumiem, tai skaitā attiecīgo terminu definīcijām, un tādējādi veicināt izpratni par automatizācijas un digitalizācijas paredzamo ietekmi uz darbaspēku.

Ja tas vēl nav darīts, sociālie partneri, kuri piedalās transporta nozares sociālā dialoga komitejās Eiropas līmenī, tiek aicināti kopīgi risināt automatizācijas un digitalizācijas sociālās ietekmes jautājumus.

Nozares sociālie partneri Eiropas līmenī tiek aicināti plaši izplatīt gan saviem saistītajiem uzņēmumiem, gan saviem kolēģiem citos transporta nozares segmentos savus attiecīgos ieteikumus, piem., kopīgos ieteikumus par digitālo pārveidi un

sociālo dialogu pilsētas sabiedriskā transporta jomā Eiropā⁴⁸, rezultātus, ko sniedzis Savienības līdzfinansētais projekts attiecībā uz nodarbinātību dzelzceļa nozarē, ņemot vērā digitalizāciju un automatizāciju⁴⁹, un ieteikumus, kas izriet no Savienības līdzfinansētā WESS projekta (“Ieguldījums pievilcīgas, viedas un ilgtspējīgas darba vides veidošanā kuģniecības nozarē”)⁵⁰.

6. **Politikas veidotājiem** valsts un reģionālā līmenī būtu jāizmanto to esošais dialogs ar transporta nozarē ieinteresētajām personām, lai veicinātu izpratni par automatizācijas un digitalizācijas sociālo ietekmi. Būtu jāizmanto ieinteresēto personu platformas, lai sniegtu atbilstošu informāciju par pārkārtošanās sociālo ietekmi, ko ieinteresētās personas pēc tam var nodot saviem saistītajiem uzņēmumiem.

Politikas veidotāji varētu, piem., iekļaut informāciju par transporta nozarē paredzēto izmaiņu sociālo ietekmi un iespējamiem veidiem, kā risināt šos jautājumus, iekļaujot tos standarta darba kārtības punktu sarakstā attiecīgajās sanāksmēs ar transporta nozares ieinteresētajām personām, un uzaicināt saistītos ekspertus. Vajadzības gadījumā politikas veidotāji varētu organizēt īpašas informatīvas sanāksmes transporta nozares sociālajiem partneriem.

7. **Nozares apvienībām** (piem., uzņēmumu apvienībām un tirdzniecības kamerām) un **pilsoniskās sabiedrības organizācijām**, kas pārstāv visas darba ņēmēju grupas, sevišķi grupas, kurām ir lielāks risks tikt izstumtām no darba tirgus (piem., darba ņēmējus invalīdus un no migrantiem), būtu aktīvi jāiesaistās izpratnes veicināšanā par automatizācijas un digitalizācijas sociālo ietekmi un iespējām, tai skaitā ieguldot izpratnes veidošanas kampaņās un palielinot pārredzamību attiecībā uz izmaksām, ko rada pārmaiņu neparedzēšana un nepārvaldīšana.

2. PRASMJU PILNVEIDE UN PĀRKVALIFIKĀCIJA

8. **Darba devējiem, darba ņēmējiem un valsts sektora iestādēm** dažādos līmeņos būtu jāsadarbjas, tai skaitā ar sociālajiem partneriem, lai novērtētu un noteiktu prasmju trūkumus un nākotnes prasmju vajadzības, kas saistītas ar automatizāciju un digitalizāciju transporta nozarē kopumā vai konkrētā uzņēmumā, vai arī attiecībā uz konkrētu transporta veidu vai nodarbošanos.

Īstenojot šo sadarbību, būtu jāizmanto un jāizplata informācija par pieejamiem rīkiem valsts un Eiropas līmenī, proti, šādiem:

- Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (*Cedefop*) prasmju apzināšanas rīkiem⁵¹, kas sniedz pierādījumus par pašreizējām un nākotnē nepieciešamajām prasmēm un darba tirgus tendencēm. Tie ietver rīku *Skills-OVATE*, kas sniedz sīku informāciju par darba vietām un prasmēm, ko tiešaistes darba sludinājumos pieprasa darba devēji lielo datu tehnoloģiju izmantošanai;

⁴⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=lv&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 Sadaļa “Transports un uzglabāšana” (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) ietver darbības, kas saistītas ar pasažieru vai kravu pārvadājumiem pa dzelzceļu, cauruļvadiem, autoceļiem, ūdeni vai gaisu, un saistītās darbības, piem., termināļos un stāvvietās, kravu apstrādes un uzglabāšanas jomā utt. Iekļautas arī tādas darbības kā transporta iekārtu noma ar vadītāju vai operatoru, kā arī pasta un kurjerpasta pakalpojumi;

- digitālo prasmju novērtēšanas rīku⁵² – pašnovērtēšanas rīku, kas ļauj indivīdiem pārbaudīt savas digitālās prasmes un piekļūt savām vajadzībām atbilstošām mācību iespējām;
- *Cedefop* ceļvežiem par tematu “Izpratne par tehnoloģijām un prasmēm”, kuru mērķis ir informēt analītiķus un politikas veidotājus par pieejamām prasmju prognozēšanas metodēm, ko izmanto, lai orientētos jautājumos par mainīgo tehnoloģiju un prasmju prasību nenoteiktību. Piem., pirmajā praktiskajā rokasgrāmatā⁵³ ir sniegta noderīga informācija par darba devēju un darbinieku prasmju apsekojumiem.

9. **Transporta nozares ieinteresētās personas**, ieskaitot sociālos partnerus, ir aicinātas veidot stratēģiskas pieejas un sadarbību attiecībā uz konkrētiem prasmju pilnveides risinājumiem transporta nozarē kopumā vai saistībā ar noteiktu transporta veidu, īpašu uzmanību pievēršot digitālajām prasmēm.

Piem., aprakstītajās partnerībās vēl neiekļauto transporta veidu pārstāvji tiek aicināti smelties iedvesmu no notiekošajiem nozaru sadarbības projektiem jūras kuģniecības (*SKILLSEA*)⁵⁴, dzelzceļa piegādes un transporta prasmju jomās (*STAFFER*)⁵⁵, kā arī no organizācijas *Automotive Skills Alliance*⁵⁶, lai sagatavotos notiekošajām un turpmākajām pārmaiņām.

Turklāt transporta nozares ieinteresētajām personām būtu jādod artava Prasmju pakta īstenošanā, piem., izveidojot vienu vai vairākas liela mēroga partnerības attiecībā uz prasmēm ar transportu saistītās ekosistēmās, kas noteiktas Eiropas industriālajā stratēģijā⁵⁷. Pakta dalībniekiem ir pieejamas zināšanas par kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas vajadzībām, padomi par attiecīgajiem finansēšanas instrumentiem, lai veicinātu pieaugušo prasmes savos reģionos un valstīs, un partnerības iespējas.

Varētu arī izpētīt iespēju izmantot mikroapliecinājumus kā mērķtiecīgu veidu darbinieku prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, ievērojot Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā, kā noteikts Padomes 2022. gada 16. jūnija ieteikumā⁵⁸.

10. Pamatojoties uz prasmju vajadzību novērtējumiem, **transporta nozares ieinteresētās personas**, ieskaitot sociālos partnerus, un attiecīgie **izglītības un mācību pakalpojumu sniedzēji** tiek aicināti izstrādāt un organizēt atbilstošas

⁵² Pamatojoties uz digitālās kompetences satvaru, šis bezmaksas tests (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) aptver prasmi rīkoties ar informāciju un datiem, saziņu, sadarbību, digitālā satura izveidi, drošību un problēmu atrisināšanu.

⁵³ *Cedefop, Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Publikāciju birojs, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Otrajā praktiskajā rokasgrāmatā (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) galvenā uzmanība ir pievērsta automatizētām prasmju apzināšanas metodēm, proti, lielo datu un mākslīgā intelekta nodrošinātai analīzei, bet trešajā praktiskajā rokasgrāmatā ir galvenokārt aplūkotas tehnoloģiju un prasmju prognozēšanas metodes (<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 Mobilitātes–transporta–automobiļu ekosistēma aptver autotransporta līdzekļu, kuģu, vilcienu un to piederumu ražošanu, remontu un apkopi, kā arī transportēšanu. Tūrisma ekosistēma aptver izmitināšanas pakalpojumu sniedzējus, tūrisma operatorus, viesmīlības un transporta nozares.

⁵⁸ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā, 2022/C 243/02 (OV C 243, 27.6.2022., 10. lpp.).

sākotnējās un tālākizglītības programmas, tai skaitā mikroapliecinājumus un materiālus.

Mācību programmas būtu jāizstrādā mūžizglītības perspektīvā, sniedzot ieguldījumu arī transporta nozares darbaspēka nodarbināmības saglabāšanā un uzlabošanā, kā arī ņemot vērā gaidāmās darba profilu vai uzdevumu izmaiņas transporta nozarē mainīgā darba tirgū. Piem., attiecīgais darbs Eiropas līmenī ietver uzdevumu veikt inventarizāciju par pašreizējām prasmju atsvaidzināšanas nodarbībām iekšējo ūdensceļu jomā kopumā un, konkrētāk, attiecībā uz automatizētu kuģu darbību⁵⁹, kā arī profesionālo mācību sistēmu salīdzināšanu, lai risinātu darba izmaiņas ostās⁶⁰. Mācību programmas būtu arī jāizstrādā, pienācīgi ņemot vērā iekļautības un pieejamības nodrošināšanu, tai skaitā pieaugošo gados veco darbinieku vai darbinieku invalīdu skaitu.

11. **Darba devējiem** transporta nozarē būtu jāveicina prasmju pilnveide un pārkvalifikācija savos uzņēmumos, jānodrošina atbilstošu mācību pasākumu (piem., mikroapliecinājumu) pieejamība saviem darbiniekiem un jāmotivē viņus piedalīties mācību pasākumos, kas atbilst viņu konkrētajām prasmēm.

Pieklūve mācībām būtu jānodrošina saskaņā ar tiesību aktiem un koplīgumiem visām darba ņēmēju grupām. Varētu apsvērt arī papildu prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas praksi, piem., gados jaunāku un vecāku darbinieku strādāšanu kopā pārī transporta uzņēmumā, lai veicinātu savstarpēju zināšanu un prasmju nodošanu.

12. Transporta nozares **darba ņēmējiem** vajadzētu būt gataviem piedalīties prasmju novērtēšanā un pēc tam mācību pasākumos, kas atbilst viņu konkrētajām prasmēm. Atkarībā no profesionālās karjeras virzības un ņemot vērā paredzamās izmaiņas darba profilos vai uzdevumos transporta nozarē, darba ņēmējiem būtu jāapsver savas prasmes mūžizglītības perspektīvā, lai saglabātu un uzlabotu viņu nodarbināmību.
13. **Politikas veidotājiem un valsts sektora iestādēm** valsts līmenī būtu jāatbalsta attiecīgo Savienības iniciatīvu īstenošana, lai pilnveidotu darbaspēka prasmes un tā pārkvalifikāciju saskaņā ar Eiropas prasmju programmā paredzētajiem pasākumiem, un jāsekmē attiecīgie tīkli, piemēram, Prasmju pakts un Digitālo prasmju un darba vietu koalīcija⁶¹, kā arī informētība par attiecīgajām Savienības finansējuma iespējām.

3. DARBA APSTĀKĻU UZLABOŠANA

14. Transporta nozares **sociālie partneri** tiek aicināti sniegt savu ieguldījumu darba apstākļu uzlabošanā saistībā ar pārkārtošanos uz automatizāciju un digitalizāciju.

Ja tas vēl nav darīts, tie tiek aicināti savos koplīgumos uzņēmuma, valsts vai nozares līmenī iekļaut īpašus noteikumus par automatizāciju un digitalizāciju. Sociālie partneri valsts un Eiropas līmenī tiek aicināti iedvesmoties no spēkā esošajiem koplīgumiem transporta nozarē⁶² un kopīgi noteikt labas prakses piemērus attiecībā

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

⁶⁰ Savienības līdzfinansēts projekts "Ostas un prasmes: salīdzināt profesionālo mācību sistēmas, lai risinātu ostas darba izmaiņas", <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

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

⁶² Sk., piem., pārskatu par nozaru koplīgumiem saistībā ar automatizācijas un/vai digitalizācijas sociālajām sekām, kas noteiktas šādā publikācijā: Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in*

uz šādiem īpašiem noteikumiem katram transporta veidam un līdzdalīt tos saviem saistītajiem uzņēmumiem.

15. Ņemot vērā sociālā dialoga būtisko nozīmi ekonomikas pārkārtošanās procesu veidošanā un inovāciju veicināšanā darba vietās, kā arī koplīgumu slēgšanu dažādās nozarēs un valstīs⁶³, **politikas veidotājiem** valsts un reģionālā līmenī būtu jāveicina un jārada apstākļi koplīgumu un sociālā dialoga funkcionēšanas un efektivitātes uzlabošanai.

4. PĀRMAIŅU VADĪBA

16. **Darba devējiem** transporta nozarē būtu jāievieš un jāīsteno pārmaiņu vadības plāni uzņēmuma līmenī, lai pārvaldītu pārkārtošanos uz proaktīvu un līdzdalīgu automatizāciju un digitalizāciju un stimulētu un veicinātu pozitīvu darbaspēka attieksmi pret pārmaiņām. Pārmaiņu vadības plāni jāizstrādā ciešā sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem. Plānos jāiekļauj noteikumi par darba devēju pārmaiņu vadības metožu un paņēmieni izvērtēšanu, uzraudzību un pārskatīšanu.

Šajā kontekstā darba devējiem būtu jāievēro principi un laba prakse, kas izklāstīta ES kvalitātes sistēmā pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai⁶⁴.

17. **Darba devēju organizācijām** būtu aktīvi jāiesaistās, sekmējot un atbalstot nepieciešamību pēc pārmaiņu vadības un tās radītos ieguvumus attiecībā uz šo organizāciju saistītajiem uzņēmumiem. Tām būtu jāpievērš īpaša uzmanība vajadzībām, kādas ir transporta nozares MVU, kuriem bieži vien ir ierobežoti resursi vai iespējas izveidot savus pārmaiņu vadības plānus.

Lai sniegtu pielāgotu atbalstu saviem saistītajiem uzņēmumiem, darba devēju organizācijām jāapmainās ar labo praksi pārmaiņu vadības plānu ieviešanā un īstenošanā.

18. **Darba ņēmēju pārstāvjiem** vajadzētu aktīvi piedalīties pārmaiņu vadības plānu izstrādē uzņēmuma līmenī, lai reaģētu uz darbaspēka konkrētajām vajadzībām un nodrošinātu visu darbinieku grupu iesaisti. Tas ir īpaši svarīgi, lai veicinātu transporta nozares novecojošā darbaspēka digitālo iekļaušanu.

19. **Politikas veidotājiem un valsts sektora iestādēm** būtu jāpalīdz īstenot pārmaiņu vadību un jāatbalsta, jāizplata un jāsekmē ES kvalitātes sistēmas pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai plaša piemērošana.

transport, focusing on the labour force – Final report, Publikāciju birojs, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Citu nozaru labas prakses piemērus var skatīt šeit: Eiropas Parlaments, ES iekšpolitikas ģenerāldirektorāts, Bednorz, J., Sadauskaitē, A., Czarzasty, J. un citi, *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, Eiropas Parlaments, 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 darba dokuments, Dublinā, 2020.

⁶⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "ES kvalitātes sistēma pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai" (COM/2013/0882 final).

5. FINANSĒJUMS

20. **Transporta nozares ieinteresētās personas**, ieskaitot sociālos partnerus, tiek aicinātas izmantot vietējās, reģionālās, valsts un Savienības programmas vai fondus, lai pārvaldītu automatizācijas un digitalizācijas sociālo ietekmi, pienācīgi ņemot vērā visu iekļautības un pieejamības nodrošināšanu visiem darba ņēmējiem, sevišķi tiem, kuri ir pakļauti augstākam izstumšanas riskam.

Valsts programmu vai fondu⁶⁵ piemēri ir mācību fondi, nozaru fondi, individuālie mācību konti un kuponi. Savienības līmenī ir pieejami dažādi finansēšanas instrumenti prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, kuriem var piekļūt ar finanšu starpnieku, valsts iestāžu vai Komisijas starpniecību. Pārskatu par attiecīgajām programmām vai fondiem, pieteikšanās procesu, prasmju apjomu un kopējo budžetu 2021.–2027. gadam var skatīt Komisijas tīmekļvietnē⁶⁶. Eiropas Prasmju pakta zinātības centrs⁶⁷ ietver tiešsaistes datubāzi un meklēšanas rīku Savienības, valsts un reģionālā līmeņa finansējuma iespējām, kas attiecas uz prasmju pilnveidošanu un pārkvalifikāciju. Attiecīgās Savienības finansējuma iespējas prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, lai atbalstītu indivīdu un organizāciju digitālās prasmes, var skatīt Digitālo prasmju un darba vietu platformā⁶⁸. Valsts līmenī arī būtu jāpublisko informācija par attiecīgajām programmām/fondiem.

21. **Darba devēju organizācijām un darba ņēmēju pārstāvjiem** būtu jāpalīdz palielināt to saistīto uzņēmumu informētību par minētajām programmām vai fondiem un to izmantošanu. Tas pats attiecas uz nozaru apvienībām reģionālā, valsts vai Eiropas līmenī. Šīm organizācijām būtu jāpievērš īpaša uzmanība tam, lai palielinātu informētību transporta nozares MVU, kuriem bieži vien ir ierobežoti resursi vai iespējas uzzināt par attiecīgajām valsts un Savienības programmām vai fondiem. Turklāt darba devēju organizācijām un darba ņēmēju pārstāvjiem šo programmu vai fondu izveides posmā būtu jāziņo par attiecīgajām specifiskajām vajadzībām.

⁶⁵ Sk., piem., pārskatu par valsts un nozaru finansēšanas programmām, kas norādītas šeit: Eiropas Komisija, Mobilitātes un transporta ģenerāldirektorāts, *Study on social aspects within the maritime transport sector – Final report*, Publikāciju birojs, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

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

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

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

22. **Politikas veidotājiem un valsts iestādēm** valsts līmenī jāveicina un jāatvieglo piekļuve informācijai par attiecīgajiem finansēšanas instrumentiem. Nosakot prioritātes šīm programmām vai fondiem, būtu jākonsultējas ar sociālajiem partneriem, tai skaitā no transporta nozares, par attiecīgajām specifiskajām vajadzībām.

Briselē, 29.11.2023

*Komisijas vārdā –
Komisijas locekle
Adina Vălean*

