



Brussel, 29.11.2023
C(2023) 8067 final

AANBEVELING VAN DE COMMISSIE

van 29.11.2023

**over middelen om de gevolgen van automatisering en digitalisering voor werknemers in
de vervoerssector aan te pakken**

AANBEVELING VAN DE COMMISSIE

van 29.11.2023

over middelen om de gevolgen van automatisering en digitalisering voor werknemers in de vervoerssector aan te pakken

DE EUROPESE COMMISSIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 292,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De strategie voor duurzame en slimme mobiliteit¹ bevat een routekaart om het vervoer in de Unie stevig op het juiste spoor naar een duurzame en slimme toekomst te zetten. Een van de mijlpalen² op de weg naar duurzame, slimme en veerkrachtige mobiliteit is de grootschalige uitrol van geautomatiseerde mobiliteit tegen 2030. In de strategie wordt erkend dat veranderingen in de vervoerssector, met name in verband met automatisering en digitalisering, veel nieuwe uitdagingen en kansen voor werknemers in de vervoerssector met zich meebrengen. Daarom acht de Commissie het passend deze aanbeveling vast te stellen (actie 69 in het actieplan van de strategie).
- (2) In de EU-27 werken ongeveer 10 miljoen mensen³ in de sector vervoer en opslag (met inbegrip van post- en koeriersdiensten), wat neerkomt op 5,2 % van de totale beroepsbevolking⁴. Ongeveer 53 % van hen is werkzaam in het vervoer over land (weg, spoor en pijpleidingen), 3 % in het vervoer over water (zee en binnenwateren), 4 % in het luchtvervoer, 26 % in opslag, ondersteunende diensten en vervoersactiviteiten (zoals vrachtafhandeling, opslag en bewaring) en de overige 14 % in post- en koeriersactiviteiten. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de vervoerssector in de EU (22 %). Uit een analyse naar leeftijd van de werknemers in de vervoerssector in de EU uit 2021⁵ blijkt dat het aandeel van personen tussen 30 en 49 jaar vergelijkbaar was met dat van de gehele economie, maar dat het aandeel oudere werknemers hoger was in de vervoerssector (36,9 % is 50-64 jaar oud), terwijl het aandeel jongere werknemers lager was (12,1 % is 15-29 jaar).

¹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's. Strategie voor duurzame en slimme mobiliteit – Het Europees vervoer op het juiste spoor naar de toekomst (COM(2020) 789 final).

² Deze mijlpalen zijn uitgezet om de weg van het Europees vervoerssysteem naar de verwezenlijking van de doelstellingen van de Unie op het gebied van duurzame, slimme en veerkrachtige mobiliteit aan te geven, en daarmee de nodige ambitie voor het toekomstige beleid te tonen.

³ Cijfers over het aantal werknemers in de vervoerssector, het totale personeelsbestand en het aandeel per vervoerswijze op basis van de arbeidskrachtenenquête van Eurostat (leeftijdsgroep 15-64 jaar) – Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer, *EU transport in figures: Statistical pocketbook 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁴ 4,6 % van het totaal als post- en koeriersactiviteiten buiten beschouwing worden gelaten.

⁵ Europese Commissie, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (redacteur), Corselli-Nordblad, L. (redacteur), Ford-Alexandraki, E. (redacteur), Xenellis, G. (redacteur), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

- (3) Met ongeveer 555 miljard euro aan bruto toegevoegde waarde tegen lopende prijzen was de sector vervoer en opslag (met inbegrip van post- en koeriersdiensten) in 2020 goed voor ongeveer 5 % van de totale bruto toegevoegde waarde in de EU-27⁶.
- (4) De Europese pijler van sociale rechten bevat twintig grondbeginselen en rechten die essentieel zijn voor eerlijke en goed functionerende arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels. De pijler is het Europese “rulebook” om te waarborgen dat de groene en de digitale transitie sociaal billijk en rechtvaardig zijn voor zowel gebruikers van⁷ als werknemers in de vervoerssector. De aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit⁸ bevat alomvattende richtsnoeren voor de lidstaten inzake de nodige beleidspakketten om tijdens de groene transitie niemand aan zijn lot over te laten. De digitale strategie van de Unie⁹ is erop gericht de digitale transformatie ten dienste van mensen en bedrijven te stellen en tegelijk de doelstelling van een klimaatneutraal Europa tegen 2050 te helpen verwezenlijken. In het beleidsprogramma voor het digitale decennium tot 2030¹⁰ zijn digitale doelstellingen vastgesteld, onder meer voor een digitaal vaardige bevolking en hoogopgeleide digitale professionals, alsook voor de digitale transformatie van bedrijven.
- (5) In de studie “De sociale dimensie van de transitie naar automatisering en digitalisering in het vervoer, met bijzondere aandacht voor de werknemers”¹¹ werden de bewustwording, de paraatheid en de behoefte aan richtsnoeren van belanghebbenden in de vervoerssector beoordeeld. De conclusie was dat er in de vervoerssector over het algemeen weinig besef is van de gevolgen van automatisering en digitalisering voor de werknemers. Belanghebbenden in de vervoerssector zijn doorgaans redelijk op die transitie voorbereid. Vakbonden en nationale overheidsinstanties lijken meer op veranderingen te anticiperen of weten die beter aan te pakken dan werkgevers. De ondervraagde belanghebbenden geven aan dat, als begeleiding en aanvullende maatregelen nodig zijn, die vooral gericht moeten worden op het delen van kennis en op de opleiding en scholing van werknemers. Aangezien werkgevers in de

⁶ 4,6 % van de totale bruto toegevoegde waarde als post- en koeriersactiviteiten buiten beschouwing worden gelaten. Ramingen op basis van de nationale rekening van Eurostat (gegevens van 2018) – Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer, *EU transport in figures: Statistical pocketbook 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁷ In de studie “De sociale dimensie van het toekomstige EU-vervoerssysteem met betrekking tot gebruikers en passagiers” zijn de uitdagingen en kansen in kaart gebracht die de modernisering van het vervoerssysteem met zich meebrengt voor verschillende groepen gebruikers, onder wie burgers met een lage IT-geletterdheid of met beperkte toegang tot het internet, en zijn mogelijke oplossingen onderzocht die waarborgen dat gebruikers centraal staan in het vervoerssysteem van de toekomst: Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

⁸ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 35).

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

¹⁰ Besluit (EU) 2022/2481 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2022 tot vaststelling van het beleidsprogramma voor het digitale decennium tot 2030 (PB L 323 van 19.12.2022, blz. 4).

¹¹ Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Bureau voor publicaties, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

vervoerssector, met name kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's)¹², vaak niet op de hoogte zijn van maatregelen of strategieën om de transitie voor de werknemers te vergemakkelijken, lijkt de sociale dimensie van automatisering en digitalisering voor hen geen prioriteit te zijn.

- (6) De conclusies van de studie zijn geplaatst in een methodologisch kader dat is geïnspireerd op de resultaten van de deskundigengroep op hoog niveau voor de gevolgen van de digitale transformatie voor de arbeidsmarkten in de EU¹³. Dat kader biedt een overzicht van de essentiële voorwaarden voor een soepele transitie (met name bewustzijn van de sociale dimensie; vaststelling van toekomstige behoefte aan vaardigheden; constructieve sociale dialoog; gunstig wetgevingsklimaat; positieve houding ten opzichte van verandering) en van factoren die de transitie helpen vergemakkelijken.
- (7) Het ontwerp van deze aanbeveling is besproken met de deskundigengroep van de Commissie voor horizontale sociale kwesties in de vervoerssector¹⁴ en, tijdens een conferentie van belanghebbenden in maart 2023¹⁵, met alle belanghebbenden uit de vervoerssector, waaronder overheidsinstanties, werkgeversorganisaties, vakbonden, aanbieders van onderwijs en opleiding, bedrijven en vervoersprofessionals. Ook de comités voor de sectoriële sociale dialoog die in de verschillende segmenten van de vervoerssector zijn opgericht¹⁶, zijn geraadpleegd.
- (8) Automatisering en digitalisering zijn geen nieuwe fenomenen. Ze zijn onderling verbonden, maar hun impact op de beroepsbevolking is niet noodzakelijkerwijs dezelfde. Automatisering maakt deel uit van het bredere begrip digitalisering en wordt gedefinieerd als “de volledige of gedeeltelijke vervanging van menselijke inbreng door de inbreng van machines of software”¹⁷. Het bredere begrip digitalisering wordt gedefinieerd als “de integratie van digitale technologieën en gedigitaliseerde gegevens in alle aspecten van het leven”¹⁸. Digitalisering betekent dus niet de volledige of gedeeltelijke vervanging van menselijke inbreng, maar het gebruik van digitale instrumenten op de werkplek.
- (9) De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zullen niet alleen worden beïnvloed door technologie, met inbegrip van de kosten en de acceptatie ervan, maar ook door andere factoren zoals globalisering, demografische veranderingen, de groene transitie,

¹² Voor de definitie van kleine en middelgrote ondernemingen wordt verwezen naar Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen (PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36).

¹³ Europese Commissie, directoraat-generaal Communicatienetwerken, Inhoud en Technologie, *Report of the High Expert Group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*, Bureau voor publicaties, 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 Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en vervoer, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/284545>.

¹⁶ Overeenkomstig Besluit 98/500/EG van de Commissie van 20 mei 1998 betreffende de oprichting van Comités voor de sectoriële dialoog tussen de sociale partners op Europees niveau (PB L 225 van 12.8.1998, blz. 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>

economische en andere maatschappelijke tendensen en het regelgevingskader. Bovendien zal het tempo van de automatisering verschillen per land, regio, vervoerswijze, beroep en soort vaardigheid of competentie.

- (10) Volgens een recent rapport over de toekomst van werk in de vervoerssector¹⁹ zijn er in de meer geïndustrialiseerde landen grote verschillen in risico's op het gebied van automatisering van banen. Tussen de 5,7 en 50 % van de laaggeschoolde banen (zoals havenarbeider of bagageafhandelaar) loopt een groot risico op automatisering. Het risico voor middengeschoolde banen (zoals matroos eerste klas of chauffeur van zware vrachtwagens) ligt tussen de 7 en 23 %. Voor hooggeschoolde banen zoals scheepsofficier, vliegtuigpilot en professional, wordt het banenverlies als gevolg van de invoering van automatiseringstechnologieën het laagst geschat (maximaal 2 %).
- (11) In het Europese onderzoeksproject SKILLFUL²⁰ zijn de banen en posities vastgesteld die naar verwachting het zwaarst zullen worden getroffen door de huidige en toekomstige veranderingen en ontwikkelingen in het Europees vervoerssysteem. Banen die waarschijnlijk zullen veranderen, zijn onder meer chauffeur, handmatig bediener, uitgever en controleur van vervoersbewijzen, medewerker van een logistiek centrum, beveiligingscontroleur, ticketverkoper en reisagent. Onder meer logistiek manager, logistiek operator in terminals, verzender, deskundige op het gebied van artificiële intelligentie, digitale transformatie, big data, beveiliging en cyberbeveiliging, juridisch medewerker, specialist op het gebied van privacybescherming en bediener van geautomatiseerde voertuigen en drones zullen naar verwachting belangrijker worden.
- (12) Verschillende belanghebbenden kunnen de doelstelling van automatisering en digitalisering en de gevolgen daarvan voor werknemers op verschillende manieren interpreteren. Het bevorderen van een gemeenschappelijk begrip van de mogelijke voordelen en uitdagingen van de ontwikkelingen en de kwesties die op het spel staan, zal de samenwerking en de teamgeest tussen de groepen belanghebbenden versterken.
- (13) Europese partnerschappen op het vlak van vervoer in het kader van het programma Horizon Europa, zoals Geconnecteerde, coöperatieve en geautomatiseerde mobiliteit (CCAM)²¹, Naar emissievrij wegvervoer (2Zero)²² en Emissievrij vervoer over water (ZEWT)²³, kunnen het overleg over de sociale gevolgen van de transitie vergemakkelijken, omdat ze diverse en uitgebreide publiek-private netwerken van belanghebbenden samenbrengen.
- (14) Bij- en omscholing zijn cruciaal voor de beheersing van de groene en de digitale transitie. Een beroepsbevolking met de juiste vaardigheden draagt bij tot duurzame groei, leidt tot meer innovatie en verbetert het concurrentievermogen van bedrijven. Beginsel 1 van de Europese pijler van sociale rechten bepaalt dat iedereen recht heeft

¹⁹ World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (2019). Reports. 58. https://commons.wmu.se/lib_reports/58

²⁰ Ontwikkeling van vaardigheden en competenties van toekomstige vervoersprofessionals op alle niveaus (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Resultaat 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/> – Daarnaast zal het Horizon Europa-project “CCAM-effecten op banen en onderwijs, plannen voor vaardigheden die aansluiten bij de ontwikkeling van CCAM en voorwaarden voor werkgelegenheidsgroei” (HORIZON-CL5-2023-D6-01-05) bijdragen tot een beter begrip van de gevolgen voor de werkgelegenheid op korte, middellange en lange termijn.

²² <https://www.2zeroemission.eu/>

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

op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te behouden en te verwerven die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen en verschuivingen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen. Het Europees Jaar van de Vaardigheden²⁴ heeft tot doel mensen te helpen om de juiste vaardigheden voor hoogwaardige banen te verwerven en bedrijven, met name kleine en middelgrote ondernemingen, te helpen om het tekort aan vaardigheden in de Unie aan te pakken.

- (15) Vervoer is aangemerkt als een van de sectoren waar nieuwe vaardigheden en arbeidskrachten nodig zijn voor de uitvoering van de Europese Green Deal (en de bijbehorende nationale strategieën), en waar geschoolde arbeidskrachten al schaars zijn. Naast tekorten als gevolg van de verschuiving naar hernieuwbare energiebronnen en duurzame en energie-efficiënte materialen, producten en vervoerswijzen, is er in bepaalde beroepen al heel duidelijk een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten merkbaar. In alle sinds 2017 opgestelde rapporten over verstoorde arbeidsmarkten in Europa²⁵ staat chauffeur van zware vrachtwagens in de top 10 van beroepen met een tekort aan arbeidskrachten. In 2022 stonden bus- en tramchauffeur voor het eerst in die top 10. Een tekort aan arbeidskrachten kan de automatisering versnellen, wat tegelijk een gelegenheid zou kunnen zijn om het gebrek aan werknemers te compenseren.
- (16) In het Europees onderzoeksproject WE-TRANSFORM²⁶ is het belang vastgesteld van de verschillende vaardigheden en competenties die nodig zijn om het hoofd te bieden aan de uitdagingen van de toekomstige geautomatiseerde en gedigitaliseerde werkomgeving, onder meer per vervoerswijze.
- (17) Met de hulp van haar agentschappen kan de Commissie advies geven over de nodige vaardigheden voor de transitie naar automatisering en digitalisering, bijvoorbeeld door middel van studies. Een recent voorbeeld is de studie van het Europees Agentschap voor maritieme veiligheid over de competenties van bestuurders van maritieme autonome oppervlakteschepen in controlecentra op afstand²⁷.
- (18) Digitale instrumenten op basis van artificiële intelligentie (AI) kunnen ook helpen om toekomstige behoeften en tekorten aan vaardigheden op nationaal niveau in kaart te brengen, en mensen helpen om hun toekomstige loopbaantrajecten en leermogelijkheden vast te stellen. Die instrumenten, die al door sommige overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening worden getest²⁸, kunnen ook kansen bieden voor meer systemische oplossingen over sectoren heen.
- (19) Net als in andere sectoren blijkt uit de tendens naar meer automatisering en digitalisering in de vervoerssector dat er behoefte is aan adequate programma's voor initiële en voortgezette opleiding, waaronder beroepsonderwijs en -opleiding. Die programma's moeten werknemers doeltreffend en tijdig voorbereiden op de uitdagingen van toekomstige werkzaamheden, omdat automatisering en digitalisering kunnen leiden tot een discrepantie tussen de vraag naar en het aanbod aan vaardigheden. De voorbije jaren is het aantal banen waarvoor cognitieve vaardigheden

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

²⁵ Europese Arbeidsautoriteit, *Report on labour shortages and surpluses – 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

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

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

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

van cruciaal belang zijn, aanzienlijk gestegen, waardoor geavanceerde opleidingen en de bekwaamheid om complexe problemen op te lossen belangrijker worden voor verschillende soorten banen. Bovendien is er al een groeiende vraag naar hoogontwikkelde vaardigheden op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) en expertise op het gebied van IT, en die zal in de toekomst waarschijnlijk verder stijgen. Het aantal beschikbare werknemers kan nog kleiner worden door de toenemende vaardigheidsvereisten.

- (20) Een van de prioriteiten van het actieplan voor digitaal onderwijs 2021-2027²⁹ is het verbeteren van digitale vaardigheden en competenties voor de digitale transformatie, onder meer door hoogwaardig en inclusief computeronderwijs vanaf jonge leeftijd te promoten en door vrouwen aan te moedigen om voor STEM te kiezen. Dat zou op lange termijn kunnen helpen om de problemen op te lossen waarmee werkgevers worden geconfronteerd bij de aanwerving van hooggekwalificeerde werknemers, ook in de vervoerssector.
- (21) De Europese vaardighedenagenda ondersteunt de verwerving van vaardigheden voor de groene en de digitale transitie. Een van de kernacties is het pact voor vaardigheden³⁰, dat tot doel heeft de collectieve actie voor de ontwikkeling van vaardigheden door middel van partnerschappen te versterken.
- (22) In de context van de mondiale waardeketens, de grensoverschrijdende aard van veel vervoersactiviteiten en de nieuwe bedrijfsmodellen en arbeidsvormen is het van cruciaal belang dat alle werknemers worden gestimuleerd om deel te nemen aan opleidingen zodat ze gelijke tred kunnen houden met de veranderende vaardigheidsvereisten in de vervoerssector. Om digitalisering inclusief te maken, moeten opleidingen over digitale onderwerpen toegankelijk zijn voor alle groepen die een hoger risico op uitsluiting lopen, met name personen met een handicap.
- (23) Korte opleidingsperioden kunnen een oplossing zijn om werknemers te motiveren om aan opleidingen deel te nemen, en voor werkgevers om die deelname te steunen. In de aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt³¹ wordt de lidstaten verzocht wettelijke kaders in te voeren die het gemakkelijker maken om leerresultaten (bijvoorbeeld certificaten of toekenningen) van kleine leerervaringen (bijvoorbeeld korte onlinecursussen) te bewijzen.
- (24) Regelingen zoals individuele leerrekeningen³² en een faciliterend kader, met inbegrip van begeleidings- en validatiemogelijkheden, kunnen de effectieve invoering van opleidingen in de vervoerssector bevorderen.
- (25) In de Unieregels voor de kwalificatie en opleiding van bus- en vrachtwagenchauffeurs³³ is bepaald dat bij de onderwerpen die in de nascholing

²⁹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's. Actieplan Voor Digitaal Onderwijs 2021-2027 — Onderwijs en opleiding herbronnen voor het digitale tijdperk (COM(2020) 624 final).

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

³¹ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (2022/C 243/02) (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10).

³² Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen (2022/C 243/03) (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 26).

moeten worden behandeld, rekening wordt gehouden met technologische ontwikkelingen. De geplande herziening van de machinistenrichtlijn³⁴ is bedoeld om de opleiding en certificering van machinisten beter af te stemmen op de mogelijkheden en behoeften van de digitalisering van het spoor en om het voor machinisten gemakkelijker te maken om grensoverschrijdend te werken.

- (26) Enerzijds zullen automatisering en digitalisering naar verwachting de arbeidsomstandigheden in de vervoerssector verbeteren door meer veiligheid en flexibiliteit (bijvoorbeeld deeltijdwerk) te bieden en door veel monotone en fysiek lastige taken weg te nemen. Dat zou de sector over het algemeen aantrekkelijker kunnen maken, met name voor vrouwelijke werknemers en ondervertegenwoordigde groepen zoals werknemers die een groter risico op uitsluiting lopen, jonge werknemers en werknemers met een handicap. Anderzijds lopen sommige werknemers het risico op meer stress³⁵ omdat ze de indruk hebben dat ze continu onder toezicht en bewaking staan, onder meer via algoritmische managementinstrumenten³⁶ of AI in het algemeen.
- (27) De Unie streeft naar de bouw van betrouwbare AI waarbij mensen op de eerste plaats komen. Daartoe heeft de Commissie drie onderling samenhangende wetgevingsinitiatieven voorgesteld, waaronder een voorstel voor een regelgevingskader (wet op de artificiële intelligentie)³⁷ met duidelijke vereisten en verplichtingen voor aanbieders en gebruikers van AI wat betreft specifieke toepassingen van AI die risico's met zich meebrengen voor de veiligheid en de grondrechten van personen, met inbegrip van de rechten van werknemers³⁸. Tegelijk streeft het voorgestelde regelgevingskader naar minder administratieve en financiële lasten voor het bedrijfsleven, met name kleine en middelgrote ondernemingen, en meer innovatie. Het Agentschap van de Europese Unie voor de veiligheid van de luchtvaart heeft zijn visie uiteengezet op een aanpak van de uitdagingen en kansen van AI in de luchtvaart waarin de mens centraal staat³⁹.
- (28) De voorstellen van de Commissie ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van mensen die via digitale arbeidsplatformen werken, omvatten maatregelen om de arbeidsstatus van die mensen op correcte wijze te bepalen⁴⁰, wat van belang zal zijn

³³ Richtlijn (EU) 2022/2561 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2022 betreffende de vakbekwaamheid en de opleiding en nascholing van bestuurders van bepaalde voor goederen- en personenvervoer over de weg bestemde voertuigen (codificatie) (PB L 330 van 23.12.2023, blz. 46).

³⁴ Richtlijn 2007/59/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2007 inzake de certificering van machinisten die locomotieven en treinen op het spoorwegsysteem van de Gemeenschap besturen (PB L 315 van 3.12.2007, blz. 51).

³⁵ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

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

³⁷ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie (wet op de artificiële intelligentie) en tot wijziging van bepaalde wetgevingshandelingen van de Unie (COM(2021) 206 final).

³⁸ In het voorstel worden “AI-systemen die worden gebruikt op het gebied van werkgelegenheid, personeelsbeheer en toegang tot zelfstandige arbeid, met name voor de aanwerving en selectie van personen, voor het nemen van besluiten over de promotie en het ontslag en voor de toewijzing van taken, de monitoring of de evaluatie van personen in werkgerelateerde contractuele betrekkingen, geïnclassificeerd als systemen met een hoog risico omdat ze aanzienlijke gevolgen kunnen hebben voor de toekomstige carrièrekansen en het levensonderhoud van die personen”.

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

⁴⁰ Degenen die als gevolg van de correcte bepaling van hun arbeidsstatus als werknemer worden erkend, zullen betere arbeidsvoorwaarden genieten — onder andere op het gebied van gezondheid en veiligheid,

voor bezorgers en chauffeurs van smartphone-taxi's. In de voorgestelde richtlijn⁴¹ wordt ook gestreefd naar meer transparantie bij het gebruik van algoritmen door digitale arbeidsplatformen, naar menselijk toezicht op de naleving van arbeidsvoorwaarden en naar het recht om geautomatiseerde beslissingen aan te vechten. Die nieuwe rechten moeten zowel aan werknemers als aan echte zelfstandigen worden toegekend. In de richtsnoeren voor de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve overeenkomsten⁴² wordt verduidelijkt wanneer bepaalde zelfstandigen samen kunnen onderhandelen over betere arbeidsvoorwaarden zonder de mededingingsregels van de Unie te schenden.

- (29) De onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties (sociale partners) via sociale dialoog en collectieve onderhandelingen dragen bij tot betere arbeidsomstandigheden. In het licht van de wisselende mate en kwaliteit van betrokkenheid van de sociale partners in de verschillende landen en de ongelijke dekking van werknemers door collectieve overeenkomsten, heeft de Commissie een initiatief⁴³ gepresenteerd om de sociale dialoog verder te versterken en te bevorderen met concrete maatregelen op nationaal en Unieniveau. Op 12 juni 2023 heeft de Raad een aanbeveling aangenomen over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie⁴⁴, waarin verschillende manieren worden uiteengezet waarop de lidstaten de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen op nationaal niveau kunnen versterken, onder meer door de sociale partners te betrekken bij de beleidsvorming, de voordelen van de sociale dialoog te bevorderen en de capaciteit van vakbonden en werkgeversorganisaties te versterken.
- (30) Volgens verdrag nr. 135 van de Internationale Arbeidsorganisatie (vertegenwoordigers van werknemers), dat momenteel door 24 lidstaten is geratificeerd, kunnen de vertegenwoordigers van werknemers personen zijn die door de nationale wetgeving of praktijk als zodanig worden erkend, ongeacht of het gaat om vakbondsvertegenwoordigers, namelijk vertegenwoordigers die door vakbonden of door leden van dergelijke vakbonden zijn aangewezen of gekozen, of gekozen vertegenwoordigers, namelijk vertegenwoordigers die vrij worden gekozen door de werknemers van de onderneming overeenkomstig de bepalingen van de nationale wet- of regelgeving of van collectieve arbeidsovereenkomsten, en van wie de taken geen activiteiten omvatten die in het betrokken land als exclusieve bevoegdheid van de vakbonden worden erkend. Als er in eenzelfde onderneming zowel vakbondsvertegenwoordigers als gekozen vertegenwoordigers zijn, mag die vertegenwoordiging niet worden gebruikt om de positie van de betrokken vakbonden of hun vertegenwoordigers te ondermijnen. Samenwerking tussen de gekozen

ontslagbescherming, wettelijke of collectief onderhandelde minimumlonen en toegang tot opleidingsmogelijkheden — en toegang krijgen tot sociale bescherming volgens de nationale regels.

⁴¹ Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (COM(2021) 762 final).

⁴² Mededeling van de Commissie. Richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de EU op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel 2022/C 374/02 (PB C 374 van 30.9.2022, blz. 2).

⁴³ Voorstel voor een aanbeveling van de Raad over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie (COM(2023) 38 final). Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's. Versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie: het volledige potentieel van de sociale dialoog benutten om de transitie in goede banen te leiden (COM(2023) 40 final).

⁴⁴ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10542_2023_INIT

vertegenwoordigers en de betrokken vakbonden of hun vertegenwoordigers moet worden aangemoedigd.

- (31) De studie van de Commissie over de sociale aspecten van het zeevervoer⁴⁵ bevat aanbevelingen en mogelijke initiatieven die kunnen bijdragen tot het waarborgen van adequate arbeids- en leefomstandigheden voor zeevarenden, onder meer de modernisering van het maritieme onderwijs en de maritieme opleiding om rekening te kunnen houden met technologische ontwikkelingen. De studie over luchtverkeersleiders (ATCO) en elektrotechnici op het gebied van luchtvaartveiligheid (ATSEP)⁴⁶ biedt een overzicht van de huidige en toekomstige menselijke en maatschappelijke kwesties en arbeidsomstandigheden, zoals aangegeven door ATCO en ATSEP in de EU-lidstaten.
- (32) Automatisering en digitalisering zullen invloed hebben op alle vervoerswijzen, of het nu gaat om geautomatiseerde schepen of voertuigen of gedigitaliseerde processen. Een combinatie van onwetendheid, gebrek aan inzicht in de nieuwe vereisten en angst om niet met verandering om te kunnen gaan, draagt bij tot scepticisme over en soms weerstand tegen veranderingen in de vervoerssector. In dat licht bezien zou de vervoerssector baat hebben bij het invoeren en toepassen van methoden om die verandering in betere banen te leiden. Veranderingsmanagement omvat methoden waarmee en manieren waarop een onderneming veranderingen in haar interne en externe processen beschrijft en doorvoert om een constructieve en gunstige transitie naar automatisering en digitalisering te waarborgen.
- (33) Overeenkomstig beginsel 8 van de Europese pijler van sociale rechten, waarin is bepaald dat “werknemers of hun vertegenwoordigers het recht [hebben] tijdig te worden geïnformeerd en geraadpleegd over aangelegenheden die voor hen van belang zijn, met name over de overdracht, herstructurering en fusie van ondernemingen en over collectief ontslag”, moeten plannen voor veranderingsmanagement op participatieve wijze en in nauwe samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers worden opgesteld.
- (34) De sociale dialoog speelt ook een belangrijke rol bij de aanpassing aan de veranderende arbeidsomstandigheden. De kaderovereenkomst inzake digitalisering van 2020⁴⁷, die is gesloten door de sectoroverkoepelende Europese sociale partners, is een voorbeeld van de bereidheid van de sociale partners om samen de toekomst vorm te geven. Evenzo hebben de Europese sectoriële sociale partners in de vervoerssector verschillende gezamenlijke projecten op het gebied van automatisering en digitalisering uitgevoerd, waaronder gezamenlijke aanbevelingen voor hun leden.
- (35) Op korte, middellange en lange termijn zijn voldoende financiële middelen essentieel voor de uitvoering van maatregelen die een soepele transitie naar automatisering en digitalisering moeten garanderen voor werknemers in de vervoerssector. Het is cruciaal dat werknemers zich kunnen aanpassen aan de veranderende behoefte aan vaardigheden. Opleiding wordt door werkgevers echter vaak als duur ervaren, en dat kan voor hen een belemmering vormen om opleidingen en mogelijkheden voor een

⁴⁵ Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*. Bureau voor publicaties, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁴⁶ Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer, 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*. Bureau voor publicaties, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

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

leven lang leren aan te bieden. Als er onvoldoende financiering wordt uitgetrokken om opleidingen en een leven lang leren voor werknemers te ondersteunen, zijn hun vaardigheden misschien niet langer afgestemd op hun functievereisten, waardoor het tekort aan arbeidskrachten verder toeneemt.

- (36) Er zijn op nationaal en Europees niveau verschillende mogelijkheden om bij- en omscholing ter ondersteuning van de transitie naar automatisering en digitalisering te financieren. Zij die van die instrumenten zouden kunnen profiteren, zijn echter vaak niet op de hoogte van het bestaan ervan of weten niet hoe zij toegang kunnen krijgen. Er moet daarom meer informatie over de desbetreffende fondsen worden bekendgemaakt.
- (37) Europese en nationale belanghebbenden in de vervoerssector — met inbegrip van werkgevers, werknemers, aanbieders van onderwijs en opleiding, sectorverenigingen en sociale partners, met inachtneming van hun autonomie —, maatschappelijke organisaties die alle groepen werknemers vertegenwoordigen, met name groepen die een groter risico lopen op uitsluiting van de arbeidsmarkt, en beleidsmakers en overheidsinstanties op nationaal en regionaal niveau worden verzocht de volgende middelen in overweging te nemen en te bevorderen om de gevolgen van automatisering en digitalisering voor werknemers in de vervoerssector aan te pakken, teneinde de problemen op te lossen en de kansen te benutten in verband met bewustmaking, bijscholing en omscholing, verbetering van de arbeidsomstandigheden, veranderingsmanagement en financiering,

HEEFT DE VOLGENDE AANBEVELING VASTGESTELD:

1. BEWUSTMAKING

1. **Werkgevers** in de vervoerssector moeten zich bewust zijn van de gevolgen van automatisering en digitalisering om zichzelf — en hun personeel — voor te bereiden op een toekomst waarin automatisering en digitalisering op eerlijke en rechtvaardige wijze zijn vervat.

Dat houdt in dat de recentste ontwikkelingen op het gebied van automatisering en digitalisering regelmatig moeten worden gevolgd, met inbegrip van het effect ervan op de activiteiten en het menselijk kapitaal in de vervoerssector. Aangezien transparantie de eerste stap naar bekendheid is, zouden ondernemingen kunnen overwegen om een duidelijke strategie vast te stellen waarin de gevolgen van automatisering en digitalisering voor hun werknemers worden beschreven.

Als ondernemingen over beperkte middelen of capaciteit beschikken om op de hoogte te blijven van de desbetreffende ontwikkelingen in het vervoer, moeten ze passende ondersteuning vragen aan hun respectieve werkgeversorganisaties of sectorverenigingen op regionaal, nationaal of Unieniveau.

2. **Werkgeversorganisaties** moeten een actieve rol spelen in het verstrekken van informatie over de sociale gevolgen van automatisering en digitalisering aan hun leden.

Ze moeten bijzondere aandacht besteden aan de bewustmaking van kleine en middelgrote ondernemingen in de vervoerssector, die vaak over beperkte middelen of capaciteit beschikken om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen op het gebied van automatisering en digitalisering. Om hun leden ondersteuning op maat te bieden, kunnen werkgeversorganisaties bijvoorbeeld een behoeftanalyse uitvoeren

of de sociale gevolgen van de verwachte veranderingen in het vervoer opnemen in de lijst van standaardagendapunten voor hun vergaderingen.

3. **Werknemers** in de vervoerssector moeten zich bewust zijn van de verwachte gevolgen van automatisering en digitalisering voor hun werk, zodat ze zich kunnen voorbereiden op hun toekomstige loopbaan en inzetbaar blijven.

Het kan bijvoorbeeld gaan om het inwinnen van informatie bij hun vertegenwoordigers of hun management, of om deelname aan specifieke opleidingen.

4. **Vertegenwoordigers van werknemers** moeten een actieve rol spelen om werknemers in de vervoerssector bewuster te maken van de gevolgen van automatisering en digitalisering voor hun werk.

Informatie moet op een passend niveau worden verstrekt; zo moeten vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming informatie verstrekken aan de werknemers; sectorale of nationale vakbonden moeten informatie verstrekken aan hun leden; werknemersorganisaties op Europees niveau moeten informatie verstrekken aan hun nationale leden.

Om het personeel ondersteuning op maat te bieden en alle werknemers, met inbegrip van bepaalde ondervertegenwoordigde groepen, zoals werknemers met een handicap en werknemers met een migrantenachtergrond, te betrekken bij een dialoog over de verwachte gevolgen van automatisering en digitalisering voor hun baan, kunnen vertegenwoordigers van werknemers bijvoorbeeld informatiepakketten samenstellen, een webpagina maken of specifieke opleidingen organiseren. Ook kan gerichte communicatie worden overwogen voor specifieke groepen werknemers, bijvoorbeeld werknemers die zich moeilijk aan nieuwe technologieën kunnen aanpassen.

5. De **sociale partners** in de vervoerssector wordt gevraagd gezamenlijk bij te dragen tot de bewustmaking van werkgevers en werknemers en hun vertegenwoordigers via een partnerschapsbenadering.

De dialoog tussen de beide zijden van de sector, bijvoorbeeld in het kader van collectieve onderhandelingen op nationaal, sectoraal of bedrijfsniveau, kan bijdragen tot een gemeenschappelijk begrip van de kwesties die op het spel staan — met inbegrip van de definities van relevante termen — en bijdragen tot de bekendheid van de verwachte gevolgen van automatisering en digitalisering voor het personeel.

Voor zover dit nog niet is gebeurd, worden de sociale partners die deel uitmaken van de comités voor de sectoriële sociale dialoog op Europees niveau op het gebied van vervoer, verzocht om gezamenlijk de sociale gevolgen van automatisering en digitalisering aan te pakken.

De sectoriële sociale partners op Europees niveau worden verzocht hun relevante aanbevelingen op ruime schaal te verspreiden, zowel onder hun leden als onder hun tegenhangers in andere segmenten van de vervoerssector. Het gaat onder meer om de gezamenlijke aanbevelingen inzake digitale transformatie en sociale dialoog in stedelijk openbaar vervoer in Europa⁴⁸, de resultaten van het door de Unie medegefinancierde project inzake inzetbaarheid in de spoorwegsector in het licht van digitalisering en automatisering⁴⁹ en de aanbevelingen van het door de Unie

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/>

medegefinancierde WESS-project (bijdragen tot een aantrekkelijk, slim en duurzaam werkmilieu in de scheepvaartsector)⁵⁰.

6. **Beleidsmakers** op nationaal en regionaal niveau moeten hun bestaande dialoog met belanghebbenden in de vervoerssector benutten om de sociale gevolgen van automatisering en digitalisering beter bekend te maken. Bestaande belanghebbendenplatforms moeten worden benut om informatie te verstrekken over de sociale gevolgen van de transitie, die belanghebbenden vervolgens aan hun leden kunnen doorgeven.

Beleidsmakers kunnen bijvoorbeeld de sociale gevolgen van de verwachte veranderingen in het vervoer en de mogelijke manieren om daarmee om te gaan, opnemen in de lijst van standaardagendapunten voor hun vergaderingen met belanghebbenden in de vervoerssector en deskundigen ter zake uitnodigen. Indien nodig kunnen beleidsmakers specifieke informatiebijeenkomsten organiseren voor de sociale partners in de vervoerssector.

7. **Brancheorganisaties** (zoals bedrijfsverenigingen en kamers van koophandel) en **maatschappelijke organisaties** die alle groepen werknemers vertegenwoordigen, met name groepen die een groter risico van uitsluiting op de arbeidsmarkt lopen (zoals werknemers met een handicap en werknemers met een migrantenachtergrond), moeten een actieve rol spelen om de sociale gevolgen en de kansen van automatisering en digitalisering beter bekend te maken, onder meer door te investeren in bewustmakingscampagnes en door de kosten van het niet anticiperen op en het niet beheersen van verandering transparanter te maken.

2. BIJ- EN OMSCHOLING

8. **Werkgevers, werknemers en overheden** op verschillende niveaus moeten samenwerken, ook met de sociale partners, om het tekort en de toekomstige behoefte aan vaardigheden in verband met automatisering en digitalisering in de vervoerssector als geheel of in een specifieke onderneming, vervoerswijze of beroep, te beoordelen en in kaart te brengen.

Daarbij moeten ze gebruikmaken van en bekendheid geven aan bestaande instrumenten op nationaal en Europees niveau, zoals:

- de instrumenten voor informatie over vaardigheden⁵¹ van het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop), die gegevens verschaffen over de huidige en toekomstige trends op het gebied van vaardigheden en de arbeidsmarkt. Het gaat onder meer om Skills-OVATE, dat gedetailleerde informatie biedt over de door werknemers gezochte banen en vaardigheden met behulp van big data over online personeelsadvertenties;

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

⁵¹ Het deel “Transport & storage” (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) bevat activiteiten met betrekking tot passagiersvervoer of goederenvervoer per spoor, via pijpleidingen, over de weg, over water of door de lucht, en aanverwante activiteiten zoals terminals en parkeerfaciliteiten, vrachtafhandeling, opslag enz. Daaronder valt ook de verhuur van vervoermiddelen met chauffeur of operator, en post- en koeriersactiviteiten.

- het instrument voor de beoordeling van digitale vaardigheden⁵², een zelfbeoordelingsinstrument waarmee particulieren hun digitale vaardigheden kunnen testen en toegang krijgen tot opleidingsmogelijkheden die zijn afgestemd op hun behoeften;
- Cedefop-wegwijzers over “het begrijpen van technologische verandering en de behoefte aan vaardigheden”, waarin analisten en beleidsmakers informatie vinden over beschikbare methoden voor het anticiperen op vaardigheden die worden gebruikt om de weg te vinden doorheen veranderende technologieën en behoeften aan vaardigheden. Zo bevat de eerste praktische wegwijzer⁵³ nuttige informatie over enquêtes over de vaardigheden van werkgevers en werknemers.

9. **Belanghebbenden in de vervoerssector**, met inbegrip van de sociale partners, worden verzocht strategische benaderingen en samenwerking tot stand te brengen voor concrete oplossingen voor de ontwikkeling van vaardigheden in de vervoerssector als geheel of in een specifieke vervoerswijze, met bijzondere nadruk op digitale vaardigheden.

Zo worden bijvoorbeeld de vervoerswijzen die nog niet bij dergelijke partnerschappen zijn betrokken, verzocht zich te laten inspireren door de blauwdrukken voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden in de zeescheepvaart (SKILLSEA)⁵⁴ en in de spoorwegsector (STAFFER)⁵⁵, alsook door de alliantie voor vaardigheden in de automobielsector⁵⁶, om zich voor te bereiden op de huidige en toekomstige veranderingen.

Bovendien moeten belanghebbenden in de vervoerssector bijdragen tot de uitvoering van het pact voor vaardigheden, bijvoorbeeld door een of meer grootschalige partnerschappen op te zetten voor vaardigheden in de vervoersgerelateerde ecosystemen die in de Europese industriestrategie⁵⁷ zijn vastgesteld. De leden van het pact hebben toegang tot kennis over bij- en omscholingsbehoeften, advies over relevante financieringsinstrumenten om de vaardigheden van volwassenen in hun regio's en landen te verbeteren, en partnerschapsmogelijkheden.

Ook het gebruik van microcredentials als gerichte manier om werknemers bij en om te scholen, zou kunnen worden onderzocht volgens de Europese aanpak van

⁵² Deze gratis test is gebaseerd op het digitalecompetentiekader (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) en heeft betrekking op informatie- en datageletterdheid, communicatie en samenwerking, het creëren van digitale inhoud, veiligheid en probleemoplossing.

⁵³ Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Bureau voor publicaties, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. De tweede praktische wegwijzer (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) is toegespitst op geautomatiseerde methoden voor het verzamelen van informatie over vaardigheden: big data en AI-gestuurde analyses. De derde praktische wegwijzer is gericht op prognosemethoden op het gebied van technologie en vaardigheden (<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 Het mobiliteits-, vervoers- en automobielecosysteem omvat de productie van motorvoertuigen, schepen en treinen en hun accessoires, reparatie en onderhoud, alsook het vervoer. Het toeristische ecosysteem omvat aanbieders van accommodatie, touroperators, horeca en vervoer.

microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, zoals uiteengezet in de aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022⁵⁸.

10. Op basis van beoordelingen van de vaardigheidsbehoeften worden **belanghebbenden in de vervoerssector**, met inbegrip van de sociale partners, en relevante **aanbieders van onderwijs en opleiding** verzocht om adequate programma's op te zetten voor initiële en voortgezette opleiding, met inbegrip van microcredentials, en om materiaal te ontwikkelen.

Opleidingsprogramma's moeten worden opgezet vanuit het perspectief van een leven lang leren, en ook bijdragen tot het behoud en de verbetering van de inzetbaarheid van werknemers in de vervoerssector, mede in het licht van de verwachte veranderingen in functieprofielen of taken in de vervoerssector in een veranderende arbeidsmarkt. Relevante werkzaamheden op Europees niveau omvatten bijvoorbeeld een inventarisatie van de huidige opfriscursussen over de binnenvaart in het algemeen en over geautomatiseerde scheepsbesturing⁵⁹ in het bijzonder, en de vergelijking van beroepsopleidingssystemen om de wijzigingen in havenarbeid aan te pakken⁶⁰. De opleidingsprogramma's moeten ook worden opgezet met de nodige aandacht voor inclusiviteit en toegankelijkheid, waarbij ook rekening wordt gehouden met het toenemende aantal oudere werknemers of werknemers met een handicap.

11. **Werkgevers** in de vervoerssector moeten bij- en omscholing in hun onderneming bevorderen, relevante opleidingsmaatregelen (zoals microcredentials) toegankelijk maken voor hun werknemers en hen motiveren om deel te nemen aan opleidingen die tegemoetkomen aan hun specifieke vaardigheidsbehoeften.

Toegang tot opleiding moet worden verleend conform de wetgeving en de collectieve overeenkomsten, en aan alle groepen werknemers. Er kan ook worden nagedacht over aanvullende bij- en omscholingspraktijken, zoals het koppelen van jongere aan oudere werknemers in een vervoersonderneming om de wederzijdse overdracht van expertise en vaardigheden te bevorderen.

12. **Werknemers** in de vervoerssector moeten openstaan voor deelname aan vaardigheidsbeoordelingen en de daaropvolgende opleidingen die tegemoetkomen aan hun specifieke vaardigheidsbehoeften. Afhankelijk van hun professionele loopbaan en in het licht van de verwachte veranderingen in functieprofielen of taken in de vervoerssector, moeten zij zichzelf bekijken vanuit het standpunt van een leven lang leren om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te behouden en te verbeteren.

13. Nationale **beleidsmakers en overheidsinstanties** moeten de uitvoering ondersteunen van relevante initiatieven van de Unie om de beroepsbevolking bij en om te scholen in overeenstemming met de acties in het kader van de Europese vaardighedenagenda, en moeten relevante netwerken promoten, zoals het pact voor vaardigheden en de

⁵⁸ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (2022/C 243/02) (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10).

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

⁶⁰ Mede door de Unie gefinancierd project "Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes", <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

coalitie voor digitale vaardigheden en banen⁶¹, alsook informatie over relevante financieringsmogelijkheden van de Unie verspreiden.

3. DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN VERBETEREN

14. De **sociale partners** in de vervoerssector worden verzocht bij te dragen tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden in het kader van de transitie naar automatisering en digitalisering.

Als dit nog niet het geval is, worden zij verzocht in hun collectieve overeenkomsten op nationaal, sectoraal of bedrijfsniveau specifieke bepalingen op te nemen over automatisering en digitalisering. Voortbouwend op de bestaande collectieve overeenkomsten in het vervoer⁶² worden de sociale partners op nationaal en Europees niveau verzocht gezamenlijk voorbeelden van goede praktijken van dergelijke specifieke bepalingen voor elke vervoerswijze vast te stellen en die met hun respectieve leden te delen.

15. Gezien de belangrijke rol van de sociale dialoog in het vormgeven van economische transitie en het bevorderen van innovatie op de werkplek, en rekening houdend met de verschillen tussen sectoren en landen wat betreft de reikwijdte van collectieve onderhandelingen⁶³, moeten **beleidsmakers** op nationaal en regionaal niveau een verbeterde werking en doeltreffendheid van collectieve onderhandelingen en de sociale dialoog aanmoedigen en er de juiste omstandigheden voor scheppen.

4. VERANDERINGSMANAGEMENT

16. **Werkgevers** in de vervoerssector moeten op bedrijfsniveau plannen voor veranderingsmanagement invoeren en uitvoeren om de transitie naar automatisering en digitalisering op een proactieve en participatieve manier te beheersen en een positieve houding van werknemers ten aanzien van verandering te stimuleren en te bevorderen. De plannen voor veranderingsmanagement moeten worden opgesteld in nauwe samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers. De plannen moeten bepalingen bevatten over de evaluatie, de monitoring en de herziening van hun methoden en wijzen voor veranderingsmanagement.

In dat verband moeten werkgevers de beginselen en goede praktijken volgen van het EU-kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructurering⁶⁴.

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

⁶² Zie bijvoorbeeld het overzicht van sectorale collectieve overeenkomsten over de sociale gevolgen van automatisering en/of digitalisering, zoals vastgesteld in: Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Bureau voor publicaties, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Voorbeelden van goede praktijken uit andere sectoren zijn te vinden in: Europees Parlement, directoraat-generaal Intern Beleid van de Unie, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, Europees Parlement, 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*, werkdocument, Dublin, 2020.

⁶⁴ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – EU-kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructurering (COM(2013) 882 final).

17. **Werkgeversorganisaties** moeten een actieve rol spelen om hun leden te overtuigen van de behoefte aan en de verdiensten van veranderingsmanagement. Ze moeten bijzondere aandacht besteden aan de behoeften van kleine en middelgrote ondernemingen in de vervoerssector, die vaak over beperkte middelen of capaciteit beschikken om hun eigen plannen voor veranderingsmanagement op te stellen.

Om hun leden ondersteuning op maat te bieden, moeten werkgeversorganisaties goede praktijken uitwisselen voor de invoering en uitvoering van plannen voor veranderingsmanagement.

18. **Vertegenwoordigers van werknemers** moeten een actieve rol spelen in de ontwikkeling van plannen voor veranderingsmanagement op bedrijfsniveau, zowel om in te spelen op de specifieke behoeften van de werknemers als om te waarborgen dat alle groepen werknemers worden betrokken. Dat is met name van belang om de digitale inclusie van het vergrijzende personeel van de vervoerssector te bevorderen.
19. **Beleidsmakers en overheidsinstanties** moeten veranderingsmanagement begeleiden, en de ruime toepassing van het EU-kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructurering ondersteunen, verspreiden en promoten.

5. FINANCIERING

20. **Belanghebbenden in de vervoerssector**, met inbegrip van de sociale partners, worden verzocht gebruik te maken van lokale, regionale, nationale en Europese programma's of fondsen om de sociale gevolgen van automatisering en digitalisering te beheersen, waarbij inclusiviteit en toegankelijkheid voor alle werknemers, met name werknemers met een hoger risico op uitsluiting, worden gewaarborgd.

Voorbeelden van nationale programma's of fondsen⁶⁵ zijn opleidingsfondsen, sectorale fondsen, individuele leerrekeningen en vouchers. Op het niveau van de Unie zijn er verschillende financieringsinstrumenten voor bij- en omscholing die toegankelijk zijn via financiële tussenpersonen, nationale autoriteiten of de Commissie. Een overzicht van de respectieve programma's of fondsen, de aanvraagprocedure, de reikwijdte van de vaardigheden en de totale begroting voor 2021-2027 is te vinden op de website van de Commissie⁶⁶. Het kenniscentrum⁶⁷ van het Europees pact voor vaardigheden bevat een onlinedatabank en zoekinstrument voor specifieke financieringsmogelijkheden voor bij- en omscholing op Europees, nationaal en regionaal niveau. Relevante financieringsmogelijkheden van de Unie voor bij- en omscholing ter ondersteuning van de digitale vaardigheden van personen en organisaties zijn te vinden op het platform voor digitale vaardigheden en banen⁶⁸. Ook op nationaal niveau moet informatie over relevante programma's en fondsen openbaar worden gemaakt.

21. **Werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van werknemers** moeten helpen om die programma's of fondsen en het gebruik ervan beter bekend te maken bij hun leden. Hetzelfde geldt voor brancheorganisaties op regionaal, nationaal of Europees niveau. Ze moeten bijzondere aandacht besteden aan de bewustmaking van kleine en

⁶⁵ Zie bijvoorbeeld het overzicht van nationale en sectorale financieringsprogramma's in: Europese Commissie, directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Bureau voor publicaties, 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>

middelgrote ondernemingen in de vervoerssector, die vaak over beperkte middelen of capaciteit beschikken om op de hoogte te blijven van relevante nationale en Europese programma's of fondsen. Daarnaast moeten werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van werknemers tijdens de ontwerpfase van die programma's of fondsen hun specifieke behoeften kenbaar maken.

22. Nationale **beleidsmakers en overheidsinstanties** moeten de toegang tot informatie over relevante financieringsinstrumenten bevorderen en vergemakkelijken. Bij het vaststellen van prioriteiten voor die programma's of fondsen moeten zij de sociale partners, ook uit de vervoerssector, raadplegen over hun specifieke behoeften.

Gedaan te Brussel, 29.11.2023

Voor de Commissie
Adina Vălean
Lid van de Commissie

