



COMISIA  
EUROPEANĂ

Bruxelles, 29.11.2023  
C(2023) 8067 final

**RECOMANDAREA COMISIEI**

**din 29.11.2023**

**privind mijloacele de abordare a impactului automatizării și al digitalizării asupra forței  
de muncă din sectorul transporturilor**

## RECOMANDAREA COMISIEI

din 29.11.2023

### privind mijloacele de abordare a impactului automatizării și al digitalizării asupra forței de muncă din sectorul transporturilor

COMISIA EUROPEANĂ,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 292,

întrucât:

- (1) Strategia pentru o mobilitate durabilă și inteligentă<sup>1</sup> stabilește o foaie de parcurs pentru înscrierea fermă a transporturilor europene pe calea cea bună pentru un viitor durabil și inteligent. Una dintre etapele principale<sup>2</sup> pe calea către o mobilitate durabilă, inteligentă și rezilientă constă în implementarea pe scară largă până în 2030 a mobilității automatizate. Strategia recunoaște că schimbările din sectorul transporturilor, în special cele legate de automatizare și digitalizare, creează numeroase provocări noi, precum și oportunități pentru forța de muncă din sectorul transporturilor. Prin urmare, Comisia consideră că este oportun să adopte prezenta recomandare (acțiunea 69 din planul de acțiune al strategiei).
- (2) În UE-27, aproximativ 10 milioane de persoane<sup>3</sup> sunt angajate în sectorul serviciilor de transport și depozitare (inclusiv activități de poștă și curierat), ceea ce reprezintă 5,2 % din totalul forței de muncă<sup>4</sup>. Circa 53 % dintre acestea lucrează în transportul terestru (rutier, feroviar și prin conducte), 3 % în transportul pe apă (maritim și pe căi navigabile interioare), 4 % în transportul aerian, 26 % în antrepozitare și activități auxiliare și de transport (cum ar fi manipularea, depozitarea și antrepozitatea mărfurilor), iar restul de 14 % în activități de poștă și curierat. Femeile sunt subreprezentate în cadrul forței de muncă din sectorul transporturilor din UE (22 %). O analiză în funcție de vârstă a forței de muncă din sectorul transporturilor din UE în 2021<sup>5</sup> arată că ponderea persoanelor cu vârste cuprinse între 30 și 49 de ani a fost similară cu cea pentru întreaga economie, însă ponderea lucrătorilor în vârstă a fost mai mare în sectorul transporturilor (36,9 % sunt cu vârste cuprinse între 50 și 64 de

---

<sup>1</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – „Strategia pentru o mobilitate durabilă și inteligentă – înscrierea transporturilor europene pe calea viitorului” [COM(2020) 789 final].

<sup>2</sup> Aceste etape principale au scopul de a ghida sistemul european de transport către realizarea obiectivelor Uniunii privind o mobilitate durabilă, inteligentă și rezilientă, indicând astfel nivelul de ambiție necesar pentru politicile viitoare.

<sup>3</sup> Cifre privind numărul de persoane angajate în sectorul transporturilor, totalul forței de muncă și ponderile în funcție de modul de transport, pe baza anchetei Eurostat asupra forței de muncă (15-64 de ani) – Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

<sup>4</sup> 4,6 % din totalul locurilor de muncă dacă nu sunt incluse activitățile de poștă și curierat.

<sup>5</sup> Comisia Europeană, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (editor), Corselli-Nordblad, L. (editor), Ford-Alexandraki, E. (editor), Xenellis, G. (editor), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

ani), în timp ce ponderea lucrătorilor tineri a fost mai mică (12,1 % au vârste cuprinse între 15 și 29 de ani).

- (3) Cu o valoare adăugată brută (VAB) de aproximativ 555 de miliarde EUR la prețuri curente, sectorul serviciilor de transport și depozitare (inclusiv activitățile de poștă și curierat) a reprezentat aproximativ 5 % din VAB totală în UE-27 în 2020<sup>6</sup>.
- (4) Pilonul european al drepturilor sociale conține 20 de principii și drepturi esențiale pentru existența unor piețe ale muncii și a unor sisteme de protecție socială echitabile și funcționale. Pilonul reprezintă cadrul de reglementare european menit să asigure că tranziția verde și cea digitală sunt echitabile și juste din punct de vedere social, atât pentru utilizatorii transporturilor<sup>7</sup>, cât și pentru forța de muncă din sectorul transporturilor. Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică<sup>8</sup> stabilește orientări cuprinzătoare pentru statele membre cu privire la pachetele de politici necesare pentru a nu lăsa pe nimeni în urmă în procesul tranziției verzi. Strategia digitală europeană<sup>9</sup> urmărește ca transformarea digitală să funcționeze pentru cetățeni și întreprinderi, contribuind, în același timp, la atingerea obiectivului UE de a crea o Europă neutră din punct de vedere climatic până în 2050. Programul de politică pentru 2030 privind deceniul digital<sup>10</sup> a stabilit obiective digitale, inclusiv în ceea ce privește o populație cu competențe digitale și profesioniști cu înaltă calificare în domeniul digital, precum și transformarea digitală a întreprinderilor.
- (5) Studiul privind dimensiunea socială a tranziției către automatizare și digitalizare în sectorul transporturilor, cu accent pe forța de muncă<sup>11</sup> a evaluat gradul de conștientizare, gradul de pregătire și nevoia de orientări a părților interesate din domeniul transporturilor. Acesta a constatat că, în general, impactul automatizării și al digitalizării asupra forței de muncă din sectorul transporturilor este puțin cunoscut. Părțile interesate din domeniul transporturilor sunt, în medie, pregătite într-o măsură moderată pentru această tranziție. Sindicatele și organismele publice naționale par să anticipeze sau să gestioneze schimbările mai bine decât angajatorii. Părțile interesate participante la sondaj arată că, în cazul în care sunt necesare orientări și măsuri suplimentare, acestea ar trebui să se concentreze în principal pe schimbul de cunoștințe, precum și pe formarea și educarea forței de muncă. Având în vedere că

<sup>6</sup> Ponderea sectorului transporturilor se ridică la 4,6 % din VAB totală dacă nu sunt incluse activitățile de poștă și curierat. Estimări bazate pe conturile naționale Eurostat (date din 2018) – Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, *EU transport in figures:: statistical pocketbook 2022*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

<sup>7</sup> Studiul privind dimensiunea socială a viitorului sistem de transport al UE în ceea ce privește utilizatorii și pasagerii a cartografiat provocările și oportunitățile generate de modernizarea sistemului de transport pentru diferite grupuri de utilizatori de transport – inclusiv pentru cetățenii cu competențe reduse în domeniul IT sau cu acces limitat la internet – și a analizat soluțiile posibile care ar putea garanta că utilizatorii se află în centrul viitorului sistem de transport: Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

<sup>8</sup> Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică, 2022/C 243/04 (JO C 243, 27.6.2022, p. 35).

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

<sup>10</sup> Decizia (UE) 2022/2481 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2022 de instituire a programului de politică pentru 2030 privind deceniul digital (JO L 323, 19.12.2022, p. 4).

<sup>11</sup> Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Oficiul pentru Publicații, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

angajatorii din domeniul transporturilor – în special întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile)<sup>12</sup> – adesea nu cunosc măsuri sau strategii menite să faciliteze tranziția forței de muncă, dimensiunea socială a automatizării și a digitalizării pare să nu fie tema lor prioritară.

- (6) Concluziile studiului au fost plasate într-un cadru metodologic inspirat de rezultatele Grupului de experți la nivel înalt privind impactul transformării digitale asupra piețelor forței de muncă din UE<sup>13</sup>. Acest cadru oferă o imagine de ansamblu a condițiilor prealabile care sunt esențiale pentru o tranziție lină (și anume conștientizarea dimensiunii sociale; identificarea nevoilor viitoare în materie de competențe; dialogul social constructiv; un mediu legislativ propice; o atitudine pozitivă față de schimbare) și a factorilor determinanți care vor contribui la facilitarea tranziției.
- (7) Conținutul proiectului prezentei recomandări a fost discutat cu Grupul de experți al Comisiei privind aspectele sociale orizontale în domeniul transporturilor<sup>14</sup> și, în cadrul unei conferințe a părților interesate din martie 2023<sup>15</sup>, cu toate părțile interesate relevante din sectorul transporturilor, inclusiv cu autoritățile publice, cu organizațiile patronale, cu sindicatele, cu furnizorii de educație și formare, cu întreprinderile și cu profesioniștii din domeniul transporturilor. Totodată, au fost consultate comitetele de dialog social sectorial instituite în diferitele segmente ale sectorului transporturilor<sup>16</sup>.
- (8) Automatizarea și digitalizarea nu sunt fenomene noi. Acestea sunt interconectate, însă impactul lor asupra forței de muncă nu este neapărat același. Automatizarea face parte dintr-o noțiune mai largă de digitalizare și este definită ca „înlocuirea, în totalitate sau parțial, a factorului uman cu o mașină sau un software”<sup>17</sup>. Noțiunea mai largă de digitalizare este definită ca „integrarea tehnologiilor digitale și a datelor digitalizate în toate aspectele vieții”<sup>18</sup>. Prin urmare, mai degrabă decât înlocuirea, în totalitate sau parțial, a factorului uman, digitalizarea înseamnă utilizarea instrumentelor digitale la locul de muncă.
- (9) Evoluțiile pieței forței de muncă vor fi influențate nu numai de tehnologie, inclusiv de costurile și acceptarea acesteia, ci și de alți factori, cum ar fi globalizarea, schimbările demografice, tranziția verde, tendințele economice și sociale și mediul de reglementare. În plus, ritmul automatizării va varia în funcție de țări și regiuni, de modurile de transport, de tipurile de ocupații și de aptitudini și competențe.

---

<sup>12</sup> Pentru definiția IMM-urilor, a se vedea Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii (JO L 124, 20.5.2003, p. 36).

<sup>13</sup> Comisia Europeană, Direcția Generală Rețele de Comunicare, Conținut și Tehnologie, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*, Oficiul pentru Publicații, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>.

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

<sup>15</sup> Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

<sup>16</sup> În conformitate cu Decizia 98/500/CE a Comisiei din 20 mai 1998 privind constituirea comitetelor de dialog sectorial, menite să promoveze dialogul între partenerii sociali la nivel european (JO L 225, 12.8.1998, p. 27).

<sup>17</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/automation-digitisation-and-platforms-in-the-world-of-work#s-178>.

<sup>18</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/automation-digitisation-and-platforms-in-the-world-of-work#s-176>.

- (10) Potrivit unui raport recent privind viitorul muncii în sectorul transporturilor<sup>19</sup>, riscurile legate de automatizarea locurilor de muncă variază foarte mult în țările mai industrializate. Între 5,7 % și 50 % din locurile de muncă slab calificate (cum ar fi docherii sau manipulatorii de bagaje) sunt expuse unui risc ridicat de automatizare. Riscul pentru locurile de muncă cu calificare medie (cum ar fi marinarii calificați sau șoferii de camioane de mare tonaj) este cuprins între 7 % și 23 %. Locurile de muncă de înaltă calificare (cum ar fi ofițerii de nave, piloții de aeronave și profesioniștii) se confruntă cu cel mai scăzut risc potențial estimat de pierdere a locurilor de muncă generat de introducerea tehnologiilor de automatizare, de doar 2 %.
- (11) Proiectul european de cercetare SKILLFUL<sup>20</sup> a identificat locurile de muncă și ocupațiile care se preconizează că vor fi cele mai afectate de schimbările și evoluțiile actuale și viitoare ale sistemului european de transport. Printre ocupațiile din sectorul transporturilor cu o probabilitate ridicată de schimbare se numără cele de șofer, operator manual, emitent și controlor de bilete, personal din centrele logistice, controlor de securitate, precum și agent de rezervări și de voiaj. Printre ocupațiile care se preconizează că vor deveni mai relevante se numără cele de administrator de logistică, operator de logistică din terminale și coordonator de livrări, expert în inteligență artificială, în transformare digitală, în big data, în securitate și în securitate cibernetică, personal al serviciilor juridice și specialist în protecția vieții private, precum și operator de vehicule automatizate și de drone.
- (12) Diversele părți interesate pot percepe în moduri diferite obiectivul automatizării și al digitalizării și impactul acestora asupra forței de muncă. Promovarea unei înțelegeri comune a posibilelor beneficii și provocări ale acestor evoluții și a aspectelor aflate în joc va consolida cooperarea și spiritul de echipă între grupurile de părți interesate.
- (13) Parteneriatele europene în domeniul transporturilor din cadrul programului Orizont Europa, cum ar fi Mobilitatea conectată, cooperativă și automatizată (CCAM)<sup>21</sup>, Către un transport rutier cu emisii zero (2Zero)<sup>22</sup> și Transportul pe apă cu emisii zero (ZEWT)<sup>23</sup>, pot facilita schimbul de informații privind impactul social al tranziției, întrucât acestea reunesc rețele diverse și extinse ale părților interesate din sectorul public și cel privat.
- (14) Perfecționarea și recalificarea sunt esențiale pentru gestionarea tranziției verzi și a celei digitale. Existența unei forțe de muncă cu competențele adecvate contribuie la creșterea durabilă, generează mai multă inovare și îmbunătățește competitivitatea întreprinderilor. Principiul 1 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede că orice persoană are dreptul la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții care să fie de calitate și favorabile incluziunii, pentru a dobândi și menține competențe care să îi permită să participe pe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe

---

<sup>19</sup> World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (2019). Reports. (58) [https://commons.wmu.se/lib\\_reports/58](https://commons.wmu.se/lib_reports/58).

<sup>20</sup> Dezvoltarea aptitudinilor și a competențelor viitorilor profesioniști din domeniul transporturilor la toate nivelurile (<https://www.skillfulproject.eu>) – Documentul D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term*.

<sup>21</sup> <https://www.ccam.eu/>. În plus, proiectul Orizont Europa „Efectele CCAM asupra locurilor de muncă și a educației, planurile pentru competențe care corespund dezvoltării CCAM și condițiile prealabile pentru creșterea ocupării forței de muncă” (HORIZON-CLS-2023-D6-01-05) va contribui la o mai bună înțelegere a efectelor pe termen scurt, mediu și lung asupra ocupării forței de muncă.

<sup>22</sup> <https://www.2zeroemission.eu/>.

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

piața forței de muncă. Anul european al competențelor<sup>24</sup> își propune să sprijine cetățenii în vederea dobândirii de competențe adecvate pentru locuri de muncă de calitate, precum și întreprinderile, în special IMM-urile, în vederea remedierii deficitului de competențe din Uniune.

- (15) Sectorul transporturilor a fost identificat ca fiind unul dintre sectoarele în care punerea în aplicare a Pactului verde european (precum și a strategiilor naționale relevante) va necesita noi competențe și noi angajați și în care efectivele forței de muncă calificate sunt deja limitate. Pe lângă deficitele legate de trecerea la surse regenerabile de energie și la materiale, produse și moduri de transport durabile și eficiente din punct de vedere energetic, deficitele semnificative de forță de muncă sunt deja foarte vizibile în anumite profesii din domeniul transporturilor. În toate rapoartele privind dezechilibrele de pe piața forței de muncă din Europa<sup>25</sup> elaborate începând din 2017, șoferii de camioane de mare tonaj și de camioane s-au clasat printre primele 10 ocupații din perspectiva deficitului de forță de muncă. În 2022, șoferii de autobuze și tramvaie s-au clasat printre primele 10 ocupații, fiind pentru prima dată identificat un deficit în cazul acestora. Deficitele de forță de muncă pot duce la o accelerare a automatizării, aceasta putând constitui, totodată, o oportunitate de a compensa lipsa lucrătorilor.
- (16) Proiectul european de cercetare WE-TRANSFORM<sup>26</sup> a identificat gradul de importanță al diferitelor aptitudini și competențe necesare pentru a răspunde provocărilor viitorului mediu de lucru automatizat și digitalizat, inclusiv în funcție de modurile de transport.
- (17) Comisia, cu asistența agențiilor sale, poate oferi orientări cu privire la competențele necesare în cadrul tranziției către automatizare și digitalizare, de pildă prin studii. Un exemplu recent este studiul Agenției Europene pentru Siguranță Maritimă privind competențele operatorilor de nave maritime autonome de suprafață din centrele de comandă de la distanță<sup>27</sup>.
- (18) Instrumentele digitale bazate pe inteligența artificială (IA) pot contribui, de asemenea, la identificarea viitoarelor nevoi și lacune în materie de competențe la nivel național și pot ajuta cetățenii să identifice noi parcursuri profesionale și oportunități de învățare. Aceste instrumente, care sunt deja testate de unele servicii publice de ocupare a forței de muncă<sup>28</sup>, pot oferi, totodată, oportunități pentru soluții mai sistematice la nivelul tuturor sectoarelor.
- (19) La fel ca în alte sectoare, tendința către un grad mai mare de automatizare și de digitalizare în sectorul transporturilor evidențiază necesitatea unor programe adecvate de formare inițială și continuă, inclusiv de educație și formare profesională. Aceste programe trebuie să pregătească în mod eficace și în timp util lucrătorii pentru provocările muncii viitorului, întrucât automatizarea și digitalizarea ar putea duce la o necorelare între cererea și oferta de competențe. În ultimii ani, s-a înregistrat o creștere semnificativă a numărului de locuri de muncă în cadrul cărora capacitățile cognitive

---

<sup>24</sup> [https://year-of-skills.europa.eu/index\\_ro](https://year-of-skills.europa.eu/index_ro).

<sup>25</sup> Autoritatea Europeană a Muncii, *Report on labour shortages and surpluses – 2022*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

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

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

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

sunt esențiale, ceea ce face ca formarea avansată și competențele complexe de soluționare a problemelor să fie mai importante pentru mai multe tipuri de locuri de muncă. În plus, există deja o cerere tot mai mare de competențe avansate în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) și de expertiză în domeniul IT și se preconizează că aceasta va crește și mai mult în viitor. Sporirea cerințelor în materie de competențe poate reduce și mai mult rezerva de lucrători disponibili.

- (20) Una dintre prioritățile Planului de acțiune pentru educația digitală 2021-2027<sup>29</sup> este consolidarea aptitudinilor și a competențelor digitale pentru transformarea digitală, inclusiv prin promovarea unei educații informatice de înaltă calitate și favorabile incluziunii de la o vârstă fragedă și prin încurajarea participării femeilor la STIM. Aceasta ar putea contribui, pe termen lung, la soluționarea dificultăților cu care se confruntă angajatorii în recrutarea de lucrători cu înaltă calificare, inclusiv în sectorul transporturilor.
- (21) Agenda europeană pentru competențe sprijină dobândirea de competențe pentru tranziția verde și cea digitală. Una dintre acțiunile sale emblematică este Pactul pentru competențe<sup>30</sup>, care urmărește să consolideze acțiunile colective privind dezvoltarea de competențe prin intermediul parteneriatelor.
- (22) În contextul lanțurilor valorice globale, al caracterului transfrontalier al multor activități de transport, al noilor modele de afaceri și forme de muncă, este esențial ca toți lucrătorii să fie stimulați să ia parte la măsuri de formare pentru a ține pasul cu cerințele în schimbare în materie de competențe din sectorul transporturilor. Pentru ca digitalizarea să fie favorabilă incluziunii, formarea în domeniul digital ar trebui să fie accesibilă tuturor grupurilor expuse unor riscuri mai mari de excludere, în special persoanelor cu handicap.
- (23) Perioadele scurte de formare pot fi o soluție pentru a motiva forța de muncă să ia parte la măsuri de formare și angajatorii să ofere sprijin în acest sens. Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională<sup>31</sup> solicită statelor membre să instituie cadre juridice care să faciliteze înregistrarea rezultatelor învățării (de exemplu, certificate sau diplome) obținute în urma unor experiențe de învățare de dimensiuni reduse (de exemplu, cursuri online de scurtă durată).
- (24) Sisteme precum conturile personale de învățare<sup>32</sup> și un cadru favorabil, incluzând oportunități de orientare și validare, pot promova participarea efectivă la formare în sectorul transporturilor.
- (25) Normele Uniunii privind calificarea și formarea șoferilor de autobuz și de camion<sup>33</sup> prevăd ca subiectele care urmează să fie acoperite în cadrul formării periodice să țină

---

<sup>29</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 – Resetarea educației și formării pentru era digitală [COM(2020) 624 final].

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

<sup>31</sup> Recomandare a Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională 2022/C 243/02 (JO C 243, 27.6.2022, p. 10).

<sup>32</sup> Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare 2022/C 243/03 (JO C 243, 27.6.2022, p. 26).

<sup>33</sup> Directiva (UE) 2022/2561 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2022 privind calificarea inițială și formarea periodică a conducătorilor auto ai anumitor vehicule rutiere destinate transportului de mărfuri sau de persoane (codificare) (JO L 330, 23.12.2022, p. 46).

seama de evoluțiile tehnologice. Viitoarea revizuire a Directivei privind mecanicii de locomotivă<sup>34</sup> este menită să alinieze mai bine formarea și certificarea mecanicilor de locomotivă la posibilitatea și nevoile digitalizării rețelei feroviare și să faciliteze desfășurarea activității la nivel transfrontalier pentru mecanicii de locomotivă.

- (26) Pe de o parte, se preconizează că automatizarea și digitalizarea vor îmbunătăți condițiile de muncă în sectorul transporturilor, asigurând niveluri mai ridicate de siguranță și flexibilitate (de exemplu, munca cu fracțiune de normă) și eliminând multe sarcini monotone și dificile din punct de vedere fizic. Acest lucru ar putea spori atractivitatea sectorului în ansamblu, în special pentru lucrătorii de sex feminin și pentru grupurile de lucrători subreprezentate, cum ar fi grupurile cu un risc mai mare de excluziune, lucrătorii tineri și lucrătorii cu handicap. Pe de altă parte, există riscul unor niveluri mai ridicate de stres<sup>35</sup> pentru unii lucrători din cauza percepției monitorizării și supravegherii continue, inclusiv prin instrumente de gestionare algoritmică<sup>36</sup> sau IA în general.
- (27) Uniunea urmărește să creeze o IA de încredere, care pune oamenii pe primul loc. În acest scop, Comisia a propus trei inițiative juridice interconectate, care includ o propunere de cadru de reglementare (Legea privind inteligența artificială)<sup>37</sup> pentru a le oferi furnizorilor și utilizatorilor de IA cerințe și obligații clare în ceea ce privește utilizările specifice ale IA care prezintă riscuri pentru siguranța și drepturile fundamentale ale persoanelor, inclusiv drepturile lucrătorilor<sup>38</sup>. În același timp, propunerea de cadru de reglementare urmărește să reducă sarcinile administrative și financiare pentru întreprinderi, în special pentru IMM-uri, precum și să stimuleze inovarea. Agenția Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației și-a prezentat în detaliu viziunea privind abordarea provocărilor și oportunităților IA în domeniul aviației, pe baza unei abordări centrate pe factorul uman<sup>39</sup>.
- (28) Propunerile Comisiei de îmbunătățire a condițiilor de lucru ale persoanelor care activează prin intermediul platformelor digitale de muncă includ măsuri de stabilire corectă a statutului profesional al acestor persoane<sup>40</sup>, care vor fi relevante pentru agenții de livrare și pentru conducătorii auto care efectuează curse la comandă. De

---

<sup>34</sup> Directiva 2007/59/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2007 privind certificarea mecanicilor de locomotivă care conduc locomotive și trenuri în sistemul feroviar comunitar (JO L 315, 3.12.2007, p. 51).

<sup>35</sup> Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

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

<sup>37</sup> Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială (Legea privind inteligența artificială) și de modificare a anumitor acte legislative ale Uniunii [COM(2021)206 final].

<sup>38</sup> Propunerea clasifică în categoria de risc ridicat „sistemele de IA utilizate în domeniul ocupării forței de muncă, al gestionării lucrătorilor și al accesului la activități independente, în special pentru recrutarea și selectarea persoanelor, pentru luarea deciziilor privind promovarea și încetarea activității, precum și pentru alocarea sarcinilor, monitorizarea sau evaluarea persoanelor aflate în raporturi contractuale legate de muncă”, deoarece aceste sisteme pot avea un impact semnificativ asupra viitoarelor perspective de carieră și asupra mijloacelor de subsistență ale acestor persoane.

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

<sup>40</sup> Persoanele care, în urma stabilirii corecte a statutului lor profesional, vor fi recunoscute drept lucrători se vor bucura de condiții de muncă îmbunătățite, inclusiv în ceea ce privește sănătatea și securitatea, protecția locului de muncă, salariile minime garantate sau negociate colectiv și accesul la oportunități de formare, având totodată acces la protecție socială în conformitate cu normele naționale.



asemenea, directiva<sup>41</sup> propusă are ca obiective creșterea transparenței în utilizarea algoritmilor de către platformele digitale de muncă, asigurarea monitorizării de către om a respectării condițiilor de muncă de către acestea și instituirea dreptului de a contesta deciziile automatizate. Aceste noi drepturi ar trebui acordate atât lucrătorilor, cât și lucrătorilor independenți autentici. Orientările privind aplicarea legislației Uniunii în materie de concurență în cazul contractelor colective de muncă<sup>42</sup> clarifică situațiile în care anumite persoane care desfășoară o activitate independentă se pot reuni pentru a participa la negocieri colective privind îmbunătățirea condițiilor de muncă fără a încălca legislația Uniunii în materie de concurență.

- (29) Negocierile dintre organizațiile care reprezintă angajatorii și lucrătorii (partenerii sociali) prin intermediul dialogului social și al negocierii colective contribuie la îmbunătățirea condițiilor de muncă. În condițiile în care gradul și calitatea implicării partenerilor sociali variază de la o țară la alta, iar lucrătorii sunt protejați inegal prin contracte colective de muncă, Comisia a prezentat o inițiativă<sup>43</sup> în vederea consolidării și promovării în continuare a dialogului social prin acțiuni concrete la nivel național și la nivelul Uniunii. La 12 iunie 2023, Consiliul a adoptat o recomandare privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană<sup>44</sup>, în care stabilește mai multe modalități prin care statele membre ar putea consolida dialogul social și negocierile colective la nivel național, inclusiv prin implicarea partenerilor sociali în elaborarea de politici, prin promovarea beneficiilor dialogului social și prin consolidarea capacității sindicatelor și a organizațiilor patronale.
- (30) În conformitate cu Convenția nr. 135 a Organizației Internaționale a Muncii privind protecția reprezentanților lucrătorilor, ratificată în prezent de 24 de state membre, reprezentanții lucrătorilor pot fi persoane care sunt recunoscute ca atare în temeiul dreptului intern sau al practicilor naționale, indiferent dacă sunt reprezentanți sindicali, și anume reprezentanți numiți sau aleși de sindicate sau de membri ai unor astfel de sindicate, sau reprezentanți aleși, și anume reprezentanți care sunt aleși în mod liber de lucrătorii întreprinderii în conformitate cu dispozițiile legislației sau reglementărilor naționale sau cu dispozițiile contractelor colective și ale căror funcții nu includ activități care sunt recunoscute ca prerogative exclusive ale sindicatelor în țara în cauză. În cazul în care în aceeași întreprindere există atât reprezentanți ai sindicatelor, cât și reprezentanți aleși, o astfel de reprezentare nu trebuie utilizată pentru a submina poziția sindicatelor în cauză sau a reprezentanților acestora. Ar trebui încurajată cooperarea dintre reprezentanții aleși și sindicatele în cauză sau reprezentanții acestora.

---

<sup>41</sup> Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme (COM/2021/762 final).

<sup>42</sup> Comunicare a Comisiei – Orientări privind aplicarea legislației Uniunii în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă privind condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați 2022/C 374/02 (JO C 374, 30.9.2022, p. 2).

<sup>43</sup> Propunere de Recomandare a Consiliului privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană [COM(2023) 38 final]; Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană: valorificarea întregului său potențial de gestionare a tranzițiilor echitabile [COM(2023) 40 final].

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

- (31) Studiul Comisiei privind aspectele sociale în sectorul transportului maritim<sup>45</sup> include recomandări și posibile inițiative care pot contribui la asigurarea unor condiții de muncă și de viață adecvate pentru navigatori, inclusiv la modernizarea educației și formării în domeniul maritim pentru a ține seama de evoluțiile tehnologice. Studiul privind controlorii de trafic aerian (ATCO) și personalul electronist pentru siguranța traficului aerian (ATSEP)<sup>46</sup> oferă o imagine de ansamblu asupra problemelor umane și sociale și a condițiilor de muncă actuale și viitoare indicate de personalul ATCO și ATSEP din statele membre ale UE.
- (32) Toate modurile de transport vor fi afectate de automatizare și digitalizare, fie că este vorba de nave sau vehicule automatizate, fie de procese digitalizate. Combinația între lipsa de conștientizare, lipsa de înțelegere a noilor cerințe și teama de a nu face față schimbărilor alimentează scepticismul și uneori rezistența la schimbări în sectorul transporturilor. În acest context, sectorul transporturilor ar beneficia de pe urma introducerii și punerii în aplicare a unor modalități de a gestiona mai bine aceste schimbări. Gestionarea schimbărilor presupune, printre altele, metode și modalități prin care o întreprindere descrie și pune în aplicare schimbări în cadrul proceselor sale interne și externe, pentru a asigura o tranziție constructivă și benefică către automatizare și digitalizare.
- (33) În conformitate cu principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale, care prevede că „lucrătorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la chestiuni relevante pentru ei, în special cu privire la transferul, restructurarea și fuziunea întreprinderilor și la concedierile colective”, planurile de gestionare a schimbărilor ar trebui să fie concepute în mod participativ și în strânsă colaborare cu reprezentanții lucrătorilor.
- (34) De asemenea, dialogul social joacă un rol esențial în adaptarea la lumea muncii în schimbare. Acordul-cadru din 2020 privind digitalizarea<sup>47</sup>, încheiat de partenerii sociali europeni intersectoriali, reprezintă un exemplu de voință a partenerilor sociali de a modela împreună viitorul. De asemenea, partenerii sociali sectoriali europeni din sectorul transporturilor au derulat diverse proiecte comune privind automatizarea și digitalizarea, care au inclus recomandări comune pentru afiliații lor.
- (35) Pe termen scurt, mediu și lung, este esențial să existe resurse financiare suficiente pentru punerea în aplicare a măsurilor menite să asigure o tranziție lină către automatizare și digitalizare pentru forța de muncă din sectorul transporturilor. Este esențial ca lucrătorii să se poată adapta la nevoile în schimbare în materie de competențe. Cu toate acestea, angajatorii percep adesea formarea ca fiind costisitoare, ceea ce îi poate împiedica să furnizeze oportunități de formare și de învățare pe tot parcursul vieții. În cazul nealocării de fonduri suficiente pentru sprijinirea formării lucrătorilor și a învățării pe tot parcursul vieții, competențele de care dispun aceștia s-ar putea să nu mai fie aliniate la cerințele inerente locului lor de muncă, sporind și mai mult deficitul de forță de muncă.

---

<sup>45</sup> Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Oficiul pentru Publicații, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

<sup>46</sup> Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, 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*, Oficiul pentru Publicații, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

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

- (36) La nivel național și la nivelul Uniunii, există diverse oportunități de finanțare pentru perfecționare și recalificare în vederea sprijinirii tranziției către automatizare și digitalizare. Însă persoanele care ar putea beneficia de aceste instrumente nu știu adesea de existența lor sau cum să le acceseze. Prin urmare, ar trebui promovată o mai bună informare cu privire la fondurile relevante.
- (37) Părțile interesate din sectorul transporturilor de la nivel european și național – printre care angajatorii, lucrătorii, furnizorii de educație și formare, asociațiile sectoriale și partenerii sociali, cu respectarea autonomiei lor –, organizațiile societății civile care reprezintă toate grupurile de lucrători, în special grupurile expuse unui risc mai ridicat de excludere de pe piața muncii, precum și factorii de decizie și autoritățile publice de la nivel național și regional sunt invitate să ia în considerare și să promoveze următoarele mijloace de abordare a impactului automatizării și al digitalizării asupra forței de muncă din sectorul transporturilor, cu scopul de a face față provocărilor și de a profita de oportunitățile legate de creșterea gradului de conștientizare, de perfecționare și recalificare, de îmbunătățirea condițiilor de muncă, de gestionarea schimbărilor și de finanțare,

#### ADOPTĂ PREZENTA RECOMANDARE:

##### 1. SPORIREA GRADULUI DE CONȘTIENTIZARE

1. **Angajatorii** din sectorul transporturilor ar trebui să fie conștienți de impactul automatizării și al digitalizării pentru a se pregăti – și a-și pregăti personalul – pentru un viitor care să includă automatizarea și digitalizarea într-un mod echitabil și just.

Acest lucru implică urmărirea în mod regulat a celor mai recente evoluții în materie de automatizare și digitalizare, inclusiv a impactului acestora asupra operațiunilor și a capitalului uman din domeniul transporturilor. Întrucât primul element de sensibilizare este transparența, întreprinderile ar putea lua în considerare adoptarea unei strategii clare care să detalieze impactul automatizării și al digitalizării asupra forței lor de muncă.

În cazul în care întreprinderile dispun de resurse sau capacități limitate pentru a fi la curent cu evoluțiile relevante din domeniul transporturilor, acestea ar trebui să solicite un sprijin adecvat din partea organizațiilor lor patronale sau a asociațiilor sectoriale respective de la nivel regional, național sau de la nivelul Uniunii.

2. **Organizațiile patronale** ar trebui să joace un rol activ în furnizarea de informații relevante către entitățile lor afiliate cu privire la impactul social al automatizării și al digitalizării.

Ele ar trebui să acorde o atenție deosebită sensibilizării IMM-urilor din sectorul transporturilor, care dispun adesea de resurse sau capacități limitate pentru a se menține la curent cu evoluțiile relevante în materie de automatizare și digitalizare. Pentru a oferi un sprijin adaptat entităților lor afiliate, organizațiile patronale ar putea, de exemplu, să efectueze o evaluare a nevoilor în rândul membrilor lor sau să includă impactul social al modificărilor preconizate în domeniul transporturilor pe lista punctelor standard de pe ordinea de zi a reuniunilor lor relevante.

3. **Lucrătorii** din sectorul transporturilor ar trebui să fie conștienți de impactul preconizat al automatizării și al digitalizării asupra activității lor, pentru a se pregăti pentru viitoarea lor carieră și pentru a-și păstra șansele de angajare.

Aceasta poate presupune, de exemplu, solicitarea de informații relevante de la reprezentanții lucrătorilor sau de la conducerea lor sau participarea la evenimente de formare specifice.

4. **Reprezentanții lucrătorilor** ar trebui să joace un rol activ în sensibilizarea forței de muncă din sectorul transporturilor cu privire la impactul automatizării și al digitalizării asupra activității lor.

Ar trebui furnizate informații relevante la nivelurile corespunzătoare, de exemplu, reprezentanții lucrătorilor din cadrul unei întreprinderi ar trebui să furnizeze informații lucrătorilor din întreprindere; sindicatele sectoriale sau naționale ar trebui să furnizeze informații afiliaților lor; iar organizațiile lucrătorilor la nivel european ar trebui să furnizeze informații entităților lor afiliate de la nivel național.

În vederea oferirii unui sprijin adaptat forței de muncă și a implicării tuturor lucrătorilor, inclusiv a anumitor grupuri subreprezentate, cum ar fi lucrătorii cu handicap și lucrătorii proveniți din familii de migranți, într-un dialog privind impactul preconizat al automatizării și al digitalizării asupra muncii lor, reprezentanții lucrătorilor ar putea, de exemplu, să elaboreze pachete informative, să creeze o secțiune pe site-ul web sau să organizeze evenimente de formare specifice. Totodată, ar putea fi avută în vedere comunicarea orientată către grupuri specifice de lucrători, de exemplu lucrătorii cu potențiale dificultăți de adaptare la noile tehnologii.

5. **Partenerii sociali** din sectorul transporturilor sunt invitați să contribuie împreună la sensibilizarea angajatorilor și a lucrătorilor, precum și a reprezentanților acestora în cadrul unei abordări bazate pe parteneriat.

Dialogul dintre cele două părți ale sectorului, de exemplu în cadrul unui proces de negociere colectivă la nivel de întreprindere, la nivel național sau sectorial, poate promova o înțelegere comună a aspectelor aflate în joc – inclusiv a definițiilor termenilor relevanți – și, prin urmare, poate contribui la creșterea gradului de conștientizare cu privire la impactul preconizat al automatizării și al digitalizării asupra forței de muncă.

În cazul în care nu s-a făcut deja acest lucru, partenerii sociali care participă la comitetele de dialog social sectorial din domeniul transporturilor la nivel european sunt invitați să abordeze împreună impactul social al automatizării și al digitalizării.

Partenerii sociali sectoriali de la nivel european sunt invitați să disemineze pe scară largă, atât în rândul entităților lor afiliate, cât și al omologilor lor din alte segmente ale sectorului transporturilor, recomandările lor relevante, cum ar fi Recomandările comune privind transformarea digitală și dialogul social în transportul public urban în Europa<sup>48</sup>, rezultatele proiectului cofinanțat de Uniune privind capacitatea de inserție profesională în sectorul feroviar în lumina digitalizării și automatizării<sup>49</sup>, precum și recomandările din proiectul WESS cofinanțat de Uniune (Contribuția la un mediu de lucru atractiv, inteligent și durabil în sectorul transportului maritim)<sup>50</sup>.

6. **Factorii de decizie politică** de la nivel național și regional ar trebui să se folosească de dialogul existent cu părțile interesate din sectorul transporturilor pentru a le

---

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

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

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

sensibiliza cu privire la impactul social al automatizării și al digitalizării. Platformele actuale de care dispun părțile interesate ar trebui utilizate pentru a furniza informații relevante cu privire la impactul social al tranziției, pe care aceste părți interesate le pot transmite mai departe entităților lor afiliate.

Factorii de decizie politică ar putea, de exemplu, să includă impactul social al modificărilor preconizate în domeniul transporturilor și posibilele modalități de abordare a acestora pe lista punctelor standard de pe ordinea de zi a reuniunilor lor relevante cu părțile interesate din sectorul transporturilor și să invite experți în domeniu. Dacă este cazul, factorii de decizie ar putea organiza reuniuni de informare specifice pentru partenerii sociali din sectorul transporturilor.

7. **Asociațiile sectoriale** (cum ar fi asociațiile de întreprinderi și camerele de comerț) și **organizațiile societății civile** care reprezintă toate grupurile de lucrători, în special grupurile expuse unui risc mai mare de excludere de pe piața forței de muncă (cum ar fi lucrătorii cu handicap și lucrătorii proveniți din familii de migranți), ar trebui să joace un rol activ în sensibilizarea cu privire la impactul social și la oportunitățile oferite de automatizare și digitalizare, inclusiv prin investiții în campanii de sensibilizare și prin creșterea transparenței cu privire la costurile generate de lipsa anticipării schimbărilor și de negestionarea acestora.

## 2. PERFEȚIONARE ȘI RECALIFICARE

8. **Angajatorii, lucrătorii și autoritățile publice** de la diferite niveluri ar trebui să colaboreze – inclusiv cu partenerii sociali – pentru a evalua și a identifica lacunele și viitoarele nevoi în materie de competențe legate de automatizare și digitalizare în sectorul transporturilor în ansamblu sau într-o întreprindere, un mod de transport sau o ocupație specifică.

În acest sens, ele ar trebui să facă uz de instrumentele existente la nivel național și european și să disemineze informații cu privire la acestea, de exemplu:

- Instrumentele de informare privind competențele<sup>51</sup> ale Centrului European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), care oferă dovezi cu privire la competențele actuale și viitoare și la tendințele de pe piața forței de muncă. Printre acestea se numără Skills-OVATE, care oferă informații detaliate cu privire la locurile de muncă și competențele solicitate de angajatori, utilizând tehnologia volumelor mari de date (big data) pentru anunțurile online de angajare.
- Instrumentul de evaluare a competențelor digitale<sup>52</sup>, un instrument de autoevaluare care le permite persoanelor să își testeze competențele digitale și să aibă acces la oportunități de formare adecvate nevoilor lor.

---

<sup>51</sup> Secțiunea „Transport & storage” (Transport și depozitare) de pe site-ul web <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08> include activități legate de transportul de călători sau de mărfuri feroviar, prin conducte, rutier, pe apă sau aerian, precum și activități conexe, cum ar fi cele legate de terminale și parcări, manipularea și depozitarea mărfurilor etc. Sunt incluse și închirierea de echipamente de transport împreună cu un conducător auto sau operator, precum și activitățile de poștă și curierat.

<sup>52</sup> Bazat pe Cadrul competențelor digitale, acest test gratuit (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) vizează alfabetizarea în materie de informații și date, comunicarea și colaborarea, crearea de conținut digital, siguranța și soluționarea problemelor.

- Ghidurile Cedefop privind „Înțelegerea schimbărilor tehnologice și a nevoilor în materie de competențe”, care au scopul de a informa analiștii și factorii de decizie politică referitor la metodele disponibile de anticipare a competențelor utilizate pentru a depăși incertitudinea generată de evoluția tehnologiilor și a cererii de competențe. De exemplu, primul ghid practic<sup>53</sup> furnizează informații utile cu privire la anchetele privind competențele angajatorilor și ale angajaților.

9. **Părțile interesate din sectorul transporturilor** – inclusiv partenerii sociali – sunt invitate să creeze abordări strategice și să coopereze în materie de soluții concrete de dezvoltare a competențelor în sectorul transporturilor în ansamblu sau pentru un anumit mod de transport, cu un accent deosebit pe competențele digitale.

De exemplu, modurile de transport care nu sunt încă incluse în astfel de parteneriate sunt invitate să se inspire din planurile actuale de cooperare sectorială în materie de competențe existente în sectorul transportului maritim (SKILLSEA)<sup>54</sup> și în sectorul echipamentelor și transporturilor feroviare (STAFFER)<sup>55</sup>, precum și din activitatea Alianței pentru competențe în industria autovehiculelor<sup>56</sup>, pentru a se pregăti pentru schimbările actuale și viitoare.

În plus, părțile interesate din sectorul transporturilor ar trebui să contribuie la punerea în aplicare a Pactului pentru competențe, de exemplu prin instituirea unuia sau a mai multor parteneriate la scară largă privind competențele în ecosistemele legate de transporturi identificate în Strategia industrială pentru Europa<sup>57</sup>. Membrii pactului au acces la cunoștințe privind nevoile de perfecționare și recalificare, la consiliere cu privire la instrumentele de finanțare relevante pentru a stimula competențele adulților din regiunile și țările lor, precum și la oportunități de creare a unor parteneriate.

Utilizarea microcertificatelor ca modalitate specifică de perfecționare și recalificare a lucrătorilor ar putea fi, de asemenea, explorată, în concordanță cu abordarea europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională, astfel cum se prevede în Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022<sup>58</sup>.

10. Pe baza evaluărilor nevoilor în materie de competențe, **părțile interesate din sectorul transporturilor** – inclusiv partenerii sociali – și **furnizorii relevanți de educație și formare** sunt invitați să conceapă și să organizeze programe adecvate de formare inițială și continuă, inclusiv microcertificate, precum și materiale.

<sup>53</sup> Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Oficiul pentru Publicații, 2021 <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Al doilea ghid practic (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) se axează pe metodele automatizate de colectare a informațiilor privind competențele: analize bazate pe volume mari de date (big data) și pe IA, în timp ce al treilea ghid practic pune accentul pe tehnologie și metodele de analiză prospectivă a competențelor (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

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

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

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

<sup>57</sup> Ecosistemul mobilitate – transporturi – autovehicule cuprinde producția de autovehicule, nave și trenuri și de accesorii ale acestora, repararea și întreținerea, precum și transportul. Ecosistemul turistic cuprinde furnizorii de servicii de cazare, operatorii de turism, ospitalitatea și transporturile.

<sup>58</sup> Recomandare a Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională 2022/C 243/02 (JO C 243, 27.6.2022, p. 10).

Programele de formare ar trebui concepute dintr-o perspectivă de învățare pe tot parcursul vieții, contribuind, de asemenea, la menținerea și îmbunătățirea capacității de inserție profesională a forței de muncă din sectorul transporturilor, având în vedere și modificările preconizate ale profilurilor profesionale sau ale sarcinilor din sectorul transporturilor pe o piață a forței de muncă în continuă evoluție. De exemplu, activitățile relevante la nivel european includ un exercițiu de inventariere a cursurilor actuale de perfecționare în domeniul căilor navigabile interioare în general și, mai specific, în ceea ce privește exploatarea automată a navelor<sup>59</sup>, precum și compararea sistemelor de formare profesională pentru a face față schimbărilor intervenite în munca portuară<sup>60</sup>. Totodată, programele de formare ar trebui să fie concepute ținând seama în mod corespunzător de asigurarea incluziunii și a accesibilității, având în vedere, printre altele, numărul tot mai mare de lucrători în vârstă sau de lucrători cu handicap.

11. **Angajatorii** din sectorul transporturilor ar trebui să promoveze perfecționarea și recalificarea în cadrul întreprinderilor lor, să facă accesibile pentru membrii personalului lor anumite măsuri relevante de formare (de exemplu, microcertIFICATELE) și să îi motiveze să participe la măsuri de formare care să răspundă nevoilor specifice ale acestora în materie de competențe.

Accesul la formare ar trebui acordat în conformitate cu legislația și contractele colective de muncă, precum și tuturor grupurilor de lucrători. De asemenea, ar putea fi avute în vedere practici suplimentare de perfecționare și recalificare, cum ar fi asocierea lucrătorilor tineri și a celor în vârstă în cadrul unei întreprinderi de transport pentru a facilita un transfer reciproc de expertiză și competențe.

12. **Lucrătorii** din sectorul transporturilor ar trebui să fie deschiși să participe la evaluări ale competențelor și, ulterior, la măsuri de formare care să răspundă nevoilor lor specifice în materie de competențe. În funcție de cariera lor profesională și având în vedere modificările preconizate ale profilurilor profesionale sau ale sarcinilor din sectorul transporturilor, aceștia ar trebui să se situeze într-o perspectivă de învățare pe tot parcursul vieții pentru a-și menține și îmbunătăți capacitatea de inserție profesională.

13. **Factorii de decizie și autoritățile publice** de la nivel național ar trebui să sprijine punerea în aplicare a inițiativelor relevante ale Uniunii în materie de perfecționare și recalificare a forței de muncă în conformitate cu acțiunile din cadrul Agendei europene pentru competențe și să promoveze rețelele relevante, cum ar fi Pactul pentru competențe și Coaliția pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital<sup>61</sup>, precum și diseminarea de informații cu privire la oportunitățile de finanțare relevante ale Uniunii.

---

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

<sup>60</sup> Proiectul cofinanțat de Uniune „Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes” (Porturi și competențe: compararea sistemelor de formare profesională pentru a face față schimbărilor intervenite în munca portuară) <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

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

### 3. ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ

14. **Partenerii sociali** din sectorul transporturilor sunt invitați să contribuie la îmbunătățirea condițiilor de muncă în contextul tranziției către automatizare și digitalizare.

În cazul în care nu au făcut-o deja, aceștia sunt invitați să includă, în contractele lor colective de muncă la nivel de întreprindere, la nivel național sau sectorial, dispoziții specifice privind automatizarea și digitalizarea. Inspirându-se din contractele colective de muncă existente în domeniul transporturilor<sup>62</sup>, partenerii sociali de la nivel național și european sunt invitați să identifice împreună exemple de bune practici pentru astfel de dispoziții specifice privind fiecare mod de transport și să le comunice entităților lor afiliate.

15. Având în vedere rolul important al dialogului social în modelarea tranzițiilor economice și în stimularea inovării la locul de muncă, precum și faptul că gradul de recurgere la negocierea colectivă variază de la un sector la altul și de la o țară la alta<sup>63</sup>, **factorii de decizie politică** de la nivel național și regional ar trebui să încurajeze și să creeze condițiile pentru îmbunătățirea funcționării și a eficacității negocierii colective și a dialogului social.

### 4. GESTIONAREA SCHIMBĂRILOR

16. **Angajatorii** din sectorul transporturilor ar trebui să introducă și să pună în aplicare planuri de gestionare a schimbărilor la nivel de întreprindere pentru a gestiona în mod proactiv și participativ tranziția către automatizare și digitalizare, precum și pentru a stimula și a promova o atitudine pozitivă a forței de muncă față de schimbare. Planurile de gestionare a schimbărilor ar trebui elaborate în strânsă colaborare cu reprezentanții lucrătorilor. Planurile ar trebui să includă dispoziții privind evaluarea, monitorizarea și revizuirea metodelor și modalităților de gestionare a schimbărilor.

În acest context, angajatorii ar trebui să urmeze principiile și bunele practici stabilite în Cadrul de calitate al UE pentru anticiparea schimbărilor și restructurare<sup>64</sup>.

17. **Organizațiile patronale** ar trebui să joace un rol activ în promovarea și susținerea necesității și a avantajelor gestionării schimbărilor în rândul entităților lor afiliate. Ele ar trebui să acorde o atenție deosebită nevoilor IMM-urilor din sectorul transporturilor, care dispun adesea de resurse sau capacități limitate pentru a-și elabora propriile planuri de gestionare a schimbărilor.

---

<sup>62</sup> A se vedea, de exemplu, prezentarea generală a contractelor colective de muncă sectoriale privind implicațiile sociale ale automatizării și/sau digitalizării identificate în: Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Oficiul pentru Publicații, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Exemple de bune practici din alte sectoare pot fi găsite în: Parlamentul European, Direcția Generală Politici Interne ale Uniunii, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, Parlamentul European, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/418933>.

<sup>63</sup> Eurofound, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019*, document de lucru al Eurofound, Dublin, 2020.

<sup>64</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Cadrul de calitate al UE pentru anticiparea schimbărilor și restructurare [COM(2013)0882 final].



În vederea oferirii unui sprijin adaptat entităților lor afiliate, organizațiile patronale ar trebui să facă schimb de bune practici privind introducerea și punerea în aplicare a planurilor de gestionare a schimbărilor.

18. **Reprezentanții lucrătorilor** ar trebui să joace un rol activ în elaborarea planurilor de gestionare a schimbărilor la nivel de întreprindere, atât pentru a răspunde nevoilor specifice ale personalului, cât și pentru a asigura implicarea tuturor grupurilor de lucrători. Acest lucru are o relevanță deosebită pentru promovarea incluziunii digitale a forței de muncă îmbătrânite din sectorul transporturilor.
19. **Factorii de decizie politică și autoritățile publice** ar trebui să se alăture gestionării schimbărilor și să sprijine, să disemineze și să promoveze aplicarea pe scară largă a Cadrului de calitate al UE pentru anticiparea schimbărilor și restructurare.

## 5. FINANȚARE

20. **Părțile interesate din sectorul transporturilor** – inclusiv partenerii sociali – sunt invitate să utilizeze programele sau fondurile locale, regionale, naționale și ale Uniunii pentru a gestiona impactul social al automatizării și al digitalizării, acordând atenția cuvenită asigurării incluziunii și accesibilității pentru toți lucrătorii, în special pentru lucrătorii expuși unor riscuri mai mari de excluziune.

Exemple de programe sau fonduri naționale<sup>65</sup> sunt fondurile pentru formare, fondurile sectoriale, conturile personale și voucherele de învățare. La nivelul Uniunii, există o gamă largă de instrumente de finanțare dedicate perfecționării și recalificării, care sunt accesibile prin intermediari financiari, prin intermediul autorităților naționale sau al Comisiei. O prezentare generală a programelor sau fondurilor respective, a procesului de depunere a cererilor, a domeniului de aplicare în ceea ce privește competențele și a bugetului total pentru perioada 2021-2027 poate fi găsită pe site-ul web al Comisiei<sup>66</sup>. Centrul de cunoștințe<sup>67</sup> al Pactului european pentru competențe include o bază de date online și un instrument de căutare a posibilităților de finanțare de la nivelul Uniunii, național și regional dedicate perfecționării și recalificării. Posibilitățile de finanțare din partea Uniunii pentru perfecționare și recalificare în vederea sprijinirii competențelor digitale ale cetățenilor și ale organizațiilor sunt disponibile pe Platforma pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital<sup>68</sup>. De asemenea, ar trebui ca și la nivel național să fie făcute publice informații privind programele/fondurile relevante.

21. **Organizațiile patronale și reprezentanții lucrătorilor** ar trebui să contribuie la sensibilizarea entităților lor afiliate cu privire la aceste programe sau fonduri și la modul de utilizare a acestora. Același lucru este valabil și pentru asociațiile sectoriale de la nivel regional, național sau european. Acestea ar trebui să acorde o atenție deosebită sensibilizării IMM-urilor din sectorul transporturilor, care dispun adesea de resurse sau capacități limitate pentru a se informa cu privire la programele sau fondurile relevante de la nivel național și de la nivelul Uniunii. În plus, organizațiile

---

<sup>65</sup> A se vedea, de exemplu, prezentarea generală a programelor de finanțare naționale și sectoriale din: Comisia Europeană, Direcția Generală Mobilitate și Transporturi, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Oficiul pentru Publicații, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

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

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

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

patronale și reprezentanții lucrătorilor ar trebui să își facă cunoscute nevoile specifice în faza de concepere a acestor programe sau fonduri.

22. **Factorii de decizie politică și autoritățile publice** de la nivel național ar trebui să promoveze și să faciliteze accesul la informațiile privind instrumentele de finanțare relevante. Atunci când stabilesc prioritățile pentru programele sau fondurile respective, acestea ar trebui să consulte partenerii sociali, inclusiv din sectorul transporturilor, cu privire la nevoile lor specifice.

Adoptată la Bruxelles, 29.11.2023

*Pentru Comisie,  
Adina Vălean  
Membru al Comisiei*

