



U tekstu je predočeno opće stanje i izazovi s kojima se susreće transportna industrija u kontekstu okvira projekta. On se bavi istraživačkom fazom projekta, kao i izrađenim alatima i ishodom projekta.

Podaci o projektu i aktivnostima u okviru projekta

Projekt Dogovor o zelenom pametnom transportu (Green.Smart.Transport.Deal – GSTD), koji je financirala EU, fokusira se na jačanje transnacionalne suradnje među socijalnim partnerima kako bi se unaprijedilo sudjelovanje radnika u aktivnostima koje se provode u kompanijama prilikom implementacije Europskog Zelenog dogovora (EGD) u transportnom sektoru. Također za cilj ima da ove aktivnosti razvije na društveno odgovoran način, uzimajući u obzir prava radnika, poslodavaca i okoliš.

Dodatna vrijednost GSTD projekta ogleda se u detaljnijem fokusu na primjenu Europskog Zelenog dogovora na društveno odgovoran način, s osvrtnom na ekološka pitanja, ekonomske interese kompanija i socijalne potrebe radnika u transportnom sektoru. Ovo se postiže kroz učinkovitu suradnju prilikom primjene europskih regulativa o implementaciji Europskog Zelenog dogovora.

Potrebno je istaći da GSTD projekt uključuje osam organizacija (sindikati i poslodavci) iz šest zemalja: Italije, Poljske, Španjolske, Slovačke, Hrvatske i Sjeverne Makedonije.

Faza istraživanja provedena tijekom razvojnog dijela projekta obuhvatila je izradu naknadne studije uz rezultate online ankete provedene u svim zemljama partnerima. Ona je ispitala nekoliko tehničkih aspekata: vozila s niskom emisijom, urbano ozelenjavanje, digitalizaciju i prisustvo Zelenog dogovora u društvu, kao i druga pitanja, a naročito ona koja se odnose na radnike: uvjeti zapošljavanja i ostvarivanje prava na informiranje i konzultiranje, kolektivno pregovaranje i društveni dijalog.

Želja nam je u našem praktičnom vodiču iznijeti zaključke donesene o sudjelovanju radnika i njihovim uvjetima rada, uzimajući u obzir osnovni cilj projekta, a koji mogu biti rezimirani na sljedeći način:

- s obzirom na zemlje sudionice, postoji velika raznovrsnost industrijskih odnosa, iako je zadržan identitet u smislu sudjelovanja radnika kroz sindikate ili radna vijeća (radnička vijeća u pojedinim zemljama);
- u svrhu vođenja društvenog dijaloga u transportnom sektoru uspostavljeni su dvodjelna ili trodjelna sektorska vijeća, a moguće je uspostaviti i podvijeća prema podsektorima kao što su željeznički, pomorski, cestovni, itd.;
- sve države zalažu se za jačanje trodjelnog društvenog dijaloga, jačanje kapaciteta sindikata i organizacija poslodavaca u sektoru, te ističu potrebu za izradom kolektivnih ugovora i programa obuke za radnike;
- potrebno je ojačati kolektivne ugovore kako bi obuhvatili sve radnike u transportnom sektoru, a posebno u područjima koje se tiču zarade. Upravo zato je potrebno podstaci postojanje kolektivnih ugovora u svakom transportnom podsektoru;
- radnike zabrinjava transformacija postojećih radnih mjesta u zelena radna mjesta i oni ne smatraju da društveni dijalog u ovom trenutku nudi rješenja nastalih problema;
- radnici se žale na nedostatak informacija o procesima zelene ili digitalne transformacije u svojim kompanijama. Poslodavci se sa druge strane žale da institucije ne pružaju dovoljno informacija o politikama koje će vlade primjeniti i načinu na koji će one utjecati na njihove kompanije. U ovom smislu, poslodavci ove utjecaje smatraju

trenutačnim, dok ih radnici vide kao srednjoročne, te ispoljavaju opću nezainteresiranost za ovo pitanje;

- ispitanici navode nedostatak konzultiranja na nacionalnoj i regionalnoj razini o primjeni Strategije za održivu i pametnu mobilnost kao razlog za isključenost iz procesa tranzicije, te predviđaju negativan utjecaj na uvjete zapošljavanja i troškove poslovanja. Poslodavci naročito ističu nedostatak svijesti o Zelenom dogovoru u društvu i nedostatak razmjene informacija između vlada i socijalnih partnera;
- Najzad, problemi su identificirani i u vezi s pružanjem informacija radnicima od strane sindikata ili radničkih vijeća.

Radnici smatraju kako im sindikati trebaju pružiti više informacija o procesima zelene i digitalne transformacije. Navode dva razloga za nedovoljnu količinu informacija: nedostatak znanja sindikata o ovom pitanju (nedostatak specijaliziranih obuka) i činjenica da u pojedinim zemljama ne postoji dovoljan stupanj pravne zaštite kako bi sustav informiranja i konzultiranja bio primjenjen.

Iz analize provedene u svakoj od zemalja partnera projekta zaključuje se kako je sada potrebno raditi na razmjeni informacija o planiranim procesima transformacije između vlada i socijalnih partnera (trodjelni društveni dijalog) kako na nacionalnoj, tako i na regionalnoj razini.

Na razini kompanije potrebno je uspostaviti jasne i stroge protokole informiranja i konzultiranja između poslodavaca i sindikata (ili radničkih vijeća) kako bi se odgovorilo na ove tehnološke promjene i unaprijedila obuka postojećih radnika o primjeni novih tehnologija na njihovim radnim mjestima.

Praktični vodič o sudjelovanju radnika je dio ovog skupa alata, koji je razvijen u okviru projekta i čiji je cilj izrada **priručnika za podršku i pomoć pri unapređenju sudjelovanja**

radnika, s akcentom na aspekte zapošljavanja koji se odnose na zelenu tranziciju gdje, uz stvaranje novih zelenih radnih mjesta, ovo može značiti i gubitak nekih postojećih radnih mjesta, zbog čega je nužno **unaprijediti obuku radnika** tako što će se obučavati za nova radna mjesta u svojim zanimanjima ili za radna mjesta u drugim zanimanjima. Uz kvalifikaciju radnika, također je potrebno ojačati sustave sudjelovanja radnika, posebno informiranje i konzultiranje, kao i analizirati i **unaprijediti zaštitu radnika na radnom mjestu** uslijed nastanka novih rizika prouzrokovanih ekološkom **tranzicijom**.

S čime se suočavamo u transportnom sektoru uslijed 'twin' tranzicije? Koje radnje poduzima Europska unija?

U **Strategiji za održivu i pametnu mobilnost** predstavljena je mapa za usmjeravanje transporta u Uniji ka održivoj i pametnoj budućnosti¹. Jedna od prekretnica na putu ka održivoj, pametnoj i otpornoj mobilnosti jeste široka uporaba automatizirane mobilnosti do 2030. Strategija uviđa kako promjene u transportnom sektoru, naročito one koje se odnose na automatizaciju i digitalizaciju, stvaraju brojne nove izazove i prilike za radnu snagu u transportnom sektoru.

'**Twin**' **tranzicija** odnosi se na preplitanje digitalne i zelene transformacije: ukoliko se ispravno koriste i njima se ispravno upravlja, digitalne tehnologije mogu doprinijeti da ekonomije učinkovitije koriste resurse, budu (više) cirkularne i klimatski neutralne.

Pristup 'twin' tranzicije uviđa postojanje ogromne i u velikoj mjeri neiskorišćene prilike da tehnologija i podaci pomognu pri postizanju ciljeva održivosti. Umjesto da se digitalizacijom i održivošću bavi pojedinačno, strategija dvostruke transformacije kombinira ove kritične funkcije kako bi se ostvarile prednosti u vezi s učinkovitošću i produktivnošću. Dvostruka

¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Sustainable and Smart Mobility Strategy – putting European transport on track for the future (COM/2020/789 final) (Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija – Strategija za održivu i pametnu mobilnost – usmjeravanje europskog transporta ka budućnosti (COM/2020/789 konačna)).

transformacija može utjecati pozitivno tako što će dovesti do ozelenjavanja tehnologije, podataka i infrastrukture, dok istodobno ubrzava razvoj održivosti u nekoj organizaciji. I dok digitalne tehnologije mogu stvoriti učinkovite i održive izvore energije kako bi se riješio ovaj kompromis, one također mogu imati i nepovoljan utjecaj. Na primjer, obučavanje i puštanje u rad modela vještačke inteligencije troši energiju i vodu i dovodi do emisije ugljika, bilo u centrima podataka, računalstvu u oblaku (cloud) ili rubnom računalstvu (edge). Ovi nepovoljni utjecaji se već dešavaju i također su obuhvaćeni ovakvom tranzicijom ka održivoj energiji.

Europski stup socijalnih prava navodi 20 ključnih načela i prava koja su neophodna za pravedna i funkcionalna tržišta rada i sustave socijalne skrbi. Stup predstavlja europski pravilnik kojim se osigurava da su zelena i digitalna tranzicija društveno pravedne i fer, kako za korisnike prijevoza, tako i za radnu snagu u transportnom sektoru².

U Preporuci Vijeća od 16. lipnja 2022. godine o osiguravanju pravedne tranzicije ka klimatskoj neutralnosti navedene su sveobuhvatne upute državama članicama o neophodnim paketima politika kako bi svi bili uključeni u zelenu tranziciju³. Cilj **digitalne strategije EU** jeste da digitalna transformacija koristi ljudima i kompanijama, dok istodobno pomaže ostvarenju cilja klimatski neutralne Europe do 2050. Program politike za digitalno desetljeće 2030. postavio je digitalne ciljeve, uključujući digitalno kvalificiranu populaciju i visoko kvalificirane stručnjake u području digitalnog, kao i digitalnu transformaciju kompanija .

² Studija o ‘Socijalnoj dimenziji budućeg transportnog sustava u EU u pogledu korisnika i putnika’ iznijela je izazove i prilike koje sa sobom nosi modernizacija transportnog sustava za različite skupine korisnika – uključujući građane koji ne vladaju informacijskim tehnologijama ili imaju ograničen pristup internetu – te razmotrila potencijalna rješenja kojim bi se osiguralo da korisnici budu u središtu budućeg transportnog sustava: Europska komisija, Glavna uprava za mobilnost i promet, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*, Publications Office of the European Union, 2022

³ Council Recommendation of 16 June 2022 on ensuring a fair transition towards climate neutrality 2022/C 243/04 (Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. godine o osiguravanju pravedne tranzicije ka klimatskoj neutralnosti 2022/C 243/04) (OJ C 243, 27.6.2022, str. 35).

U 27 država članica EU, oko 10 milijuna ljudi zaposleno je u sektorima prijevoza i skladištenja (uključujući poštanske i kurirske djelatnosti), što čini 5,2% ukupnog broja zaposlenika⁴. Oko 53% njih radi u kopnenom prijevozu (cestovni, željeznički i cjevovodi), 3% u vodnom (pomorski i unutarnji plovni putovi), 4% u zračnom prijevozu, 26% u pratećim i skladišnim djelatnostima (kao što su rukovanje tovarom, čuvanje i skladištenje), dok preostalih 14% radi u poštanskoj i kurirskoj djelatnosti. Žene su nedovoljno zastupljene u radnoj snazi transportnog sektora u EU (22%). Analiza starosti radne snage transportnog sektora u EU iz 2015. pokazuje da je udio osoba starosti 30-49 godina bio sličan udjelu ovih osoba u gospodarstvu u cjelini, ali je udio starijih radnika bio veći u transportnom sektoru (36,9% je uzrasta 50-64 godine), dok je udio mlađih radnika bio manji (12,1% su starosti 15-29 godina)⁵.

Transportni sektor je identificiran kao jedan od sektora u kom će primjena Europskog Zelenog dogovora (i povezanih nacionalnih strategija) iziskivati nove vještine i radnu snagu i u kom je kvalificirane radne snage sve manje. Uz manjak nastao zbog zaokreta ka obnovljivim izvorima energije i materijalima, proizvodima i načinima prijevoza koji su održivi i energetske učinkoviti, već postoji značajan manjak radne snage u pojedinim zanimanjima u transportnom sektoru. Od 2017. sva izvješća o neuravnoteženostima na tržištu rada u EU navode vozače šlepera i kamiona među prvih 10 zanimanja u kojima postoji nedovoljno radne snage. U 2022. godini, vozači autobusa i tramvaja po prvi put su se pojavili među prvih 10 zanimanja u kojima je identificiran

⁴ Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Odluka (EU) 2022/2481 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. prosinca 2022. o uspostavljanju Programa politike za digitalno desetljeće 2030) (OJ L 323, 19.12.2022, str. 4).

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

⁵4,6 % ukupnog broja zaposlenika ako se izuzmu poštanske i kurirske djelatnosti.

⁶European Commission, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (editor), Corselli-Nordblad, L. (editor), Ford-Alexandraki, E. (editor), Xenellis, G. (editor), Publications Office of the European Union, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/548fbb23-9d7a-11ed-b508-01aa75ed71a1/language-en>

nedostatak radne snage. Nedostatak radne snage mogao bi ubrzati automatizaciju, što bi istodobno predstavljalo i priliku da se nadomjesti manjak radnika⁶.

Studija „Socijalna dimenzija tranzicije ka automatizaciji i digitalizaciji u transportu s fokusom na radnoj snazi“ procijenila je svjesnost, spremnost i vođenje koje je potrebno zainteresiranim stranama u transportnom sektoru. Došla je do saznanja da, uopćeno govoreći, u sektoru postoji vrlo niska razina svijesti o utjecaju automatizacije i digitalizacije na radnu snagu u transportnom sektoru. U prosjeku je spremnost zainteresiranih strana u transportnom sektoru za ovu tranziciju ocjenjena kao umjerena. Čini se kako sindikati i nacionalna javna tijela vlasti u većoj mjeri odgovaraju na promjenu i njome upravljaju nego što to čine poslodavci. Zainteresirane strane koje su sudjelovale u ispitivanju ističu da, ukoliko su potrebni vođenje i dodatne mjere, oni prvenstveno trebaju biti usmjereni ka razmjeni znanja i usavršavanju i izobrazbi radne snage⁷. S obzirom na to da poslodavci u transportnom sektoru – naročito mala i srednja poduzeća – nerijetko nemaju znanje o mjerama ili strategijama čiji je cilj olakšavanje tranzicije među radnom snagom, čini se kako socijalna dimenzija automatizacije i digitalizacije nije prioritet za njih.

Na dešavanja na tržištu rada neće utjecati samo tehnologija, uključujući troškove i prihvaćanje iste, već i drugi faktori poput globalizacije, demografskih promjena, zelene tranzicije, ekonomskih i drugih socijalnih trendova, kao i regulatorno okruženje. Uz to, tempo automatizacije varirat će u različitim zemljama i regijama, načinima prijevoza, vrstama zanimanja i vještinama i kompetencijama.

Prema nedavnom izvješću o budućnosti rada u transportnom sektoru, rizik od automatizacije poslova u velikoj mjeri varira u zemljama s višim stupnjom industrijalizacije. Između 5,7 i 50 procenata niskokvalificiranih radnika (kao što su lučki radnici ili rukovatelji prtljagom) su izloženi visokom riziku od automatizacije. Rizik za srednje kvalificirane radnike (kao što su kvalificirani pomorci ili vozači šlepera) je između 7 i 23 procenta. Najniži potencijal za gubitak

⁷European Labor Authority, *Report on labor shortages and surpluses – 2022*, Publications Office of the European Union, 2023

⁸European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labor force: final report*, Publications Office, 2021

posla uslijed uvođenja tehnologija automatizacije imaju visokokvalificirani radnici (poput brodskih oficira, pilota zrakoplova i stručnjaka) i on iznosi do 2 procenta⁸.

Europski istraživački projekt SKILLFUL identificirao je poslove i radna mjesta na koje bi najviše mogle utjecati trenutačne i buduće promjene i događanja u europskom sustavu transporta. Među radnim mjestima koja bi mogla pretrpiti promjene nalaze se vozači, manuelni rukovatelji, prodavatelji karata i kontrolori, zaposlenici u logističkim centrima, kontrolori sigurnosti, službenici za rezervacije i turistički agenti. Među poslovima za koje se očekuje da postanu značajniji nalaze se menadžeri logistike, logistički operateri na terminalima i dispečeri za isporuku, stručnjaci za vještačku inteligenciju, digitalnu transformaciju, velike količine podataka, sigurnost i Cyber sigurnost, zaposlenici u pravnim službama, stručnjaci za zaštitu sigurnosti, kao i operateri automatiziranih vozila i dronova⁹.

Usavršavanje i prekvalifikacija su ključni za upravljanje zelenom i digitalnom tranzicijom. Postojanje radne snage s pravim vještinama doprinosi održivom rastu, dovodi do više inovacija i pospješuje konkurentnost kompanija. Načelo br. 1 Europskog stupa socijalnih prava kaže da 'svatko ima pravo na kvalitetnu i inkluzivnu izobrazbu, osposobljavanje i doživotno učenje kako bi održao i stekao vještine koje mu omogućavaju da u potpunosti sudjeluje u društvu i uspješno upravlja tranzicijama na tržištu rada'.

Europski istraživački projekt WE-TRANSFORM identificirao je stupanj značaja različitih vještina i kompetencija koje su nužne kako bi se odgovorilo na izazove koje donosi buduće automatizirano i digitalizirano radno okruženje, između ostalog i prema vidovima prijevoza¹⁰. Kratka razdoblja obuke mogli bi biti ono što radnike motivira da sudjeluju u obuci, a poslodavce da je podrže. Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvifikacijama za doživotno učenje i zapošljivost poziva države članice da uspostave pravne okvire kojima će se olakšati evidentiranje rezultata učenja (npr. certifikat ili nagrada) iz kraćih vidova učenja

⁹ World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (2019). Reports. 58

¹⁰ Skills and competences development of future transportation professionals at all levels (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Deliverable D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term*.

¹¹ Workforce Europe – Transformation agenda for transport automation (<https://wetransform-project.eu/>) – Deliverable D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges*.

(npr. kratki online kursevi)¹¹. Sheme poput individualnih naloga za učenje i poticajnog okvira, uključujući usmjeravanje i ocjenjivanje, mogu poticati efektivno prihvatanje obuke u transportnom sektoru¹².

Pravila EU o kvalifikaciji i osposobljavanju vozača autobusa i kamiona nalažu da teme budu obrađene tijekom periodičnih obuka kako bi u obzir bio uzet i tehnološki razvoj. Predstojeća revizija Direktive o strojovođama trebala bi pomoći u prilagođavanju obuke i certifikacije strojovođa mogućnostima i zahtjevima digitalizacije željezničkog prometa i olakšati im prekogranično upravljanje vlakovima¹³.

S jedne strane, od automatizacije i digitalizacije se očekuje poboljšanje uvjeta rada u transportnom sektoru, pružanje višeg stupnja sigurnosti i fleksibilnosti (npr. rad s nepunim radnim vremenom) i eliminiranje brojnih monotonih i fizički zahtjevnih zadataka. Zbog ovog bi sektor mogao postati privlačniji, naročito ženama i nedovoljno zastupljenim skupinama radnika, kao što su oni sa povišenim rizikom od izopćavanja, mladi radnici i radnici s invaliditetom. S druge strane, postoji rizik povišene razine stresa za pojedine radnike uslijed osjećaja da se nad njima vrši konstantan nadzor i kontrola, između ostalog od strane algoritamskih alata za upravljanje ili, uopćeno, vještačke inteligencije¹⁴.

¹² Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability 2022/C 243/02 (Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvalifikacijama za doživotno učenje i zapošljivost 2022/C 243/02) (OJ C 243, 27.6.2022, str. 10).

¹³ Council Recommendation of 16 June 2022 on individual learning accounts 2022/C 243/03 (Preporuka Vijeća od 16. juna 2022. o individualnim nalogima za učenje 2022/C 243/03) (OJ C 243, 27.6.2022, str. 26).

¹⁴ Directive (EU) 2022/2561 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 on the initial qualification and periodic training of drivers of certain road vehicles for the carriage of goods or passengers (codification) (Direktiva (EU) 2022/2561 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. prosinca 2022. o početnim kvalifikacijama i periodičnom osposobljavanju vozača određenih cestovnih vozila za prijevoz robe ili putnika (kodificiran tekst)) (OJ L 330, 23.12.2022, str. 46).

Directive 2007/59/EC of the European Parliament and of the Council of 23 October 2007 on the certification of train drivers operating locomotives and trains on the railway system in the Community (Direktiva 2007/59/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2007. o certificiranju strojovođa koji upravljaju lokomotivama i vlakovima na željezničkom sustavu Zajednice) (OJ L 315, 3.12.2007, str. 51).

¹⁵Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalization*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Studija Povjerenstva o socijalnim aspektima u pomorskom sektoru obuhvata preporuke i potencijalne inicijative pomoću kojih bi se osigurali adekvatni uvjeti života i rada za pomorce, uključujući modernizaciju pomorske izobrazbe i osposobljavanja kako bi u obzir bio uzet i tehnološki razvoj. Studija o kontrolorima letenja (ATCO) i zrakoplovno-tehničkom osoblju kontrole letenja (ATSEP) pruža pregled trenutačnih i budućih ljudskih i socijalnih pitanja i uvjeta rada koje iznose ovi radnici u državama članicama EU¹⁵.

Automatizacija i digitalizacija imat će utjecaja na sve vidove prijevoza, bili to automatizirani plovni objekti ili vozila ili digitalizirani procesi. Uslijed kombinacije nedostatka svijesti, nedostatka razumijevanja novih zahtjeva i straha od nemogućnosti da se nosi s promjenama dolazi do sumnje, a povremeno i pružanja otpora promjenama u transportnom sektoru. U ovakvim okolnostima transportni sektor bi imao koristi od uvođenja i primjene načina za bolje upravljanje ovim promjenama. Upravljanje promjenama obuhvaća metode i načine na koje neka organizacija opisuje i provodi promjene u svojim internim i eksternim procesima kako bi osigurala konstruktivan i koristan prelazak na automatizaciju i digitalizaciju.

Alati za razumijevanje vještina (skills intelligence tools) Europskog centra za razvoj stručnog osposobljavanja (Cedefop) pružaju dokaze o trenutačnim i budućim trendovima u vezi s vještinama i tržištem rada. Jedan od ovih alata je Skills-OVATE koji nudi detaljne informacije o radnim mjestima i vještinama koje poslodavci traže, koristeći tehnologiju velike količine podataka i oglase za poslove na internetu¹⁶. Alat za procjenu digitalnih vještina je alat za samoprocjenu koji pojedincima omogućava provjeru svojih digitalnih vještina, kao i stjecanje uvida u prilike za usavršavanje koje odgovaraju njihovim potrebama¹⁷.

¹⁶European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Study on social aspects within the maritime transport sector: final report, Publications Office, 2020

European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R., et al., Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions: final report, Publications Office, 2021

¹⁷ Odjeljak 'transport i skladištenje' (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) obuhvaća aktivnosti koje se odnose na prijevoz putnika i tereta željeznicom, cjevovodima, kopnom, vodom ili zrakom kao i prateće aktivnosti poput terminala i parkinga, rukovanja tovarom, skladištenja, itd. Također obuhvaća iznajmljivanje transportne opreme s vozačem ili operaterom, kao i poštanske i kurirske aktivnosti.

¹⁸ Na temelju Okvira digitalnih kompetencija, ovaj besplatni test (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) pokriva informatičku pismenost i pismenost u vezi s podacima, komunikaciju i suradnju, izradu digitalnih sadržaja, sigurnost i rješavanje problema. Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills*

Informiranje i konzultiranje, pregovaranje kolektivnih ugovora – radnje koje socijalni partneri trebaju poduzeti

Sukladno Načelu br. 8 Europskog stupa socijalnih prava, koji između ostalog kaže da 'radnici ili njihovi predstavnici imaju pravo biti pravodobno informirani i konzultirani o pitanjima koja ih se tiču, a naročito o transferima, restrukturiranju i spajanju kompanija i kolektivnim otkazima', planovi za upravljanje promjenama trebaju biti izrađeni na participatoran način i u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika.

Pregovori između organizacija koje zastupaju poslodavce i radnike (socijalni partneri) kroz društveni dijalog i kolektivno pregovaranje doprinose unapređenju uvjeta rada. U svjetlu različitih razina i kvalitete sudjelovanja socijalnih partnera u različitim zemljama i nejednake pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima, Komisija je podnijela inicijativu za daljnje jačanje i poticanje društvenog dijaloga s konkretnim radnjama na nacionalnoj razini EU. Dana 12. lipnja 2023, Vijeće je usvojilo preporuku o jačanju društvenog dijaloga u Europskoj uniji, u kojoj se navodi nekoliko načina na koje države članice mogu učvrstiti društveni dijalog i kolektivno pregovaranje na nacionalnoj razini, između ostalog tako što će uključiti socijalne partnere u izradu politika, promovirati koristi društvenog dijaloga i jačati kapacitet sindikata i organizacija poslodavaca¹⁸.

forecasting, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Drugi praktični vodič (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) fokusira se na metode automatiziranog prepoznavanja vještina: analize zasnovane na velikoj količini podataka i vještačkoj inteligenciji, dok se treći praktični vodič bavi tehnologijom i metodima za predviđanje vještina (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

¹⁸Council Recommendation of 12 June 2023 on strengthening social dialogue in the European Union (Preporuka Vijeća od 12. juna 2023. o jačanju društvenog dijaloga u Europskoj uniji)

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions, COM/2023/40 final (Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Jačanje društvenog dijaloga u Europskoj uniji: korištenje njegovog punog potencijala za upravljanje pravednom tranzicijom, COM/2023/40 konačna)

Društveni dijalog također igra ključnu ulogu u prilagođavanju poslovnom svijetu koji se mijenja. Okvirni sporazum o digitalizaciji iz 2020, sklopljen između europskih socijalnih partnera iz različitih grana industrije, predstavlja primjer spremnosti socijalnih partnera da zajedno oblikuju budućnost. Isto tako, europski sektorski socijalni partneri u transportnom sektoru su realizirali brojne zajedničke projekte u vezi sa automatizacijom i digitalizacijom, koji su obuhvatili zajedničke preporuke njihovim povezanim osobama.

Europska federacija transportnih radnika izradila je skup alata u vezi sa automatizacijom i digitalizacijom za svoje povezane sindikate. On pruža korisne smjernice za pregovaranje o promjenama s rukovodstvom, uključujući model kolektivnog ugovora koji pokriva pitanja automatizacije i digitalizacije¹⁹.

Na kraju bismo željeli saopćiti sljedeću poruku:

- Pošto je transparentnost prvi element svjesnosti, pojedinačne kompanije bi mogle razmotriti usvajanje jasne strategije u kojoj se objašnjava utjecaj automatizacije i digitalizacije na njihove radnike.
- Dijalog među socijalnim partnerima, na primjer u kontekstu kolektivnog pregovaranja na razini kompanije, sektora ili na nacionalnoj razini, može pomoći da se postojeći problemi razumiju na isti način – uključujući definicije relevantnih izraza – i time se podigne svijest o očekivanom utjecaju automatizacije i digitalizacije na radnike.
- Socijalni partneri u transportnom sektoru trebaju doprinijeti poboljšanju uvjeta rada u kontekstu prelaska na automatizaciju i digitalizaciju. Tamo gdje one ne postoje, trebaju svoje kolektivne ugovore na razini kompanije, sektora ili na nacionalnoj razini uvrstiti odredbe o automatizaciji i digitalizaciji. Koristeći postojeće kolektivne ugovore u transportnom sektoru, socijalni partneri na nacionalnoj i europskoj razini mogu zajedničkim snagama identificirati dobre

²⁰ <https://www.etf-europe.org/activity/eadt/>

praktične primjere takvih odredbi za svaki vid transporta i podijeliti ih sa svojim povezanim osobama²⁰.

- Pomoću društvenog dijaloga i kolektivnog pregovaranja mora biti zagarantiran dostojanstven rad i kvaliteta zapošljavanja u svjetlu procesa 'twin' tranzicije u transportnom sektoru, tako što će se **uspostaviti trajni programi učenja za radnike pomoću kojih će obnoviti svoje postojeće stručne kvalifikacije i prilagoditi se tehnološkim promjenama.**
- S obzirom na utjecaje koje 'twin' tranzicija u transportnom sektoru ima na tržište rada, s pojavom novih zelenih poslova koji mogu ugroziti trenutno zapošljavanje, potrebno je **uključiti socijalnu skrb za najugroženije radnike koji su osjetljivi na ove procese tranzicije**, uključujući direktne, indirektna i indukovane poslove.
- 'Twin' tranzicija u transportnom sektoru znači da će radnici iz ovog sektora morati prilagoditi svoje radne obrasce novim rizicima, kao što su električni rizici prouzrokovani električnim automobilima. Stoga, **u kontekstu sudjelovanja radnika, također se moramo pozabaviti analizom i procjenom rizika koje donose nove tehnologije, povezanih s razvojem zelenijeg transporta:** električna, hibridna, vozila na biogorivo, tehnologija baterija, vodika i baterije napravljene od goriva; potrebno je provesti mjere prevencije ovih rizika i obučiti radnike za prevenciju rizika od strujnog udara, kome mogu biti izloženi prilikom održavanja električnih vozila, između ostalog.

²¹ Vidjeti, na primjer, pregled sektorskih kolektivnih ugovora o socijalnim implikacijama automatizacije i/ili digitalizacije naveden u: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labor force: final report*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Primjeri dobre prakse u drugim sektorima mogu se naći u: European Parliament, Directorate-General for Internal Policies of the Union, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, European Parliament, 2022

- Prilikom provođenja procesa zelene i digitalne transformacije, mala i srednja poduzeća u brojnim slučajevima imaju neprihvatljivo visoke troškove. Stoga je **potrebno uvesti posebne mjere potpore za sektore i grane industrije na koje ova 'twin' tranzicija utječe, s posebnim sredstvima koje izdvaja Europska unija ili nacionalne vlade.**