



W tekście została przedstawiona ogólna sytuacja i wyzwania stojące przed branżą transportową w kontekście ram projektu. Tekst dotyczy fazy badawczej projektu oraz opracowanych narzędzi i wyników projektu.

### **Dane o projekcie i podjętych działaniach w ramach projektu**

Projekt Green.Smart.Transport.Deal (GSTD), sfinansowany przez UE, koncentruje się na wzmocnieniu współpracy transnarodowej pomiędzy partnerami społecznymi w celu poprawy partycypacji pracowników w działaniach prowadzonych w przedsiębiorstwach w ramach wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu (EGD) w sektorze transportu. Niniejszy projekt ma również na celu rozwijanie tych działań w sposób społecznie odpowiedzialny, z uwzględnieniem praw pracowników, pracodawców i ochrony środowiska.

Wartość dodana projektu GSTD znajduje odzwierciedlenie w bardziej szczegółowym skupieniu się na wdrażaniu Europejskiego Zielonego Ładu w sposób społecznie odpowiedzialny, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii środowiskowych, interesów ekonomicznych przedsiębiorstw i potrzeb społecznych pracowników sektora transportowego. Można to osiągnąć poprzez efektywną współpracę w zakresie stosowania/wdrażania europejskich regulacji dotyczących wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu.

Należy zaznaczyć, że w projekcie GSTD uczestniczy osiem organizacji (związki zawodowe i pracodawcy) z sześciu krajów: Włoch, Polski, Hiszpanii, Słowacji, Chorwacji i Macedonii Północnej.

Faza badawcza, przeprowadzona w fazie rozwojowej projektu, obejmowała wykonanie badania uzupełniającego zawierającego wyniki ankiety internetowej przeprowadzonej we wszystkich krajach partnerskich. Przeanalizowano kilka aspektów technicznych: pojazdy niskoemisyjne, zazielenianie miast, cyfryzację i wdrażanie Zielonego Ładu w społeczeństwie, a także inne kwestie, szczególnie te dotyczące pracowników: warunki zatrudnienia i korzystanie z prawa do informacji i konsultacji, rokowania zbiorowe/układy zbiorowe/negocjacje i dialog społeczny.

W naszym praktycznym przewodniku pragniemy przedstawić wnioski dotyczące partycypacji pracowników i warunków ich pracy, biorąc pod uwagę główny cel projektu, wnioski te można streścić w następujący sposób:

- biorąc pod uwagę kraje uczestniczące, istnieje duża różnorodność stosunków pracy, chociaż zachowana została tożsamość w zakresie partycypacji pracowników poprzez związki zawodowe lub rady zakładowe (rady zakładowe w niektórych krajach);
- na potrzeby przeprowadzenia dialogu społecznego w sektorze transportu powołano dwuczłonowe lub trzyczłonowe rady sektorowe, istnieje również możliwość utworzenia rad w zakresie podsektorów, np. kolejowego, morskiego, drogowego itp.;
- wszystkie kraje są zwolennikami wzmocnienia trójstronnego dialogu społecznego, wzmocnienia potencjału związków zawodowych i organizacji pracodawców w sektorze oraz podkreślają potrzebę utworzenia układów zbiorowych i programów szkoleniowych dla pracowników;
- należy wzmocnić układy zbiorowe, aby objęły one wszystkich pracowników sektora transportu, szczególnie w obszarach związanych z wynagrodzeniami. Właśnie dlatego konieczne jest zachęcanie do istnienia układów zbiorowych w każdym podsektorze transportu;
- pracownicy niepokoją się przekształceniem istniejących miejsc pracy w zielone miejsca pracy i nie zgadzają się z faktem, że dialog społeczny proponuje rozwiązania problemów;
- pracownicy skarżą się na brak informacji o procesach zielonej lub cyfrowej transformacji w ich firmach. Z drugiej strony pracodawcy narzekają, że instytucje nie dostarczają wystarczających informacji na temat polityki/przepisów, którą rządy wdrożą i jej wpływu na ich przedsiębiorstwa. W tym sensie pracodawcy uważają te skutki za natychmiastowe, pracownicy zaś za średnioterminowe i wykazują ogólny brak zainteresowania tą kwestią;

- respondenci jako powód wykluczenia z procesu transformacji wskazują brak konsultacji na szczeblu krajowym i regionalnym w sprawie wdrażania Strategii na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności oraz przewidują negatywny wpływ na warunki zatrudnienia i koszty prowadzenia działalności. Pracodawcy szczególnie podkreślają brak świadomości o Zielonym Ładzie w społeczeństwie oraz brak wymiany informacji pomiędzy rządami a partnerami społecznymi;
- Na koniec, zidentyfikowano również problemy w związku z zapewnianiem pracownikom informacji za pośrednictwem związków zawodowych lub rad pracowników/zakładowych.

Pracownicy uważają, że związki zawodowe powinny dostarczać im więcej informacji na temat procesów zielonej i cyfrowej transformacji. Podają dwie przyczyny niewystarczającej ilości informacji: brak wiedzy związkowej na ten temat (brak specjalistycznego przeszkolenia) oraz fakt, że w niektórych krajach nie istnieje wystarczający poziom ochrony prawnej, aby system informacji i konsultacji mógł zostać wdrożony.

Z analizy przeprowadzonej w każdym z krajów partnerskich projektu można stwierdzić, że obecnie konieczna jest praca nad wymianą informacji o planowanych procesach transformacyjnych pomiędzy rządami a partnerami społecznymi (trzyczęściowy dialog społeczny) zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym.

Na poziomie przedsiębiorstwa należy ustanowić jasne i ścisłe protokoły informacyjne i konsultacyjne pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi (lub radami zakładowymi), aby reagować na zmiany technologiczne i udoskonalać szkolenia obecnych pracowników w zakresie stosowania nowych technologii w ich miejscach pracy .

***Praktyczny przewodnik na temat partycypacji pracowników*** stanowi część zestawu narzędzi, który został opracowany w ramach projektu i którego celem jest stworzenie ***podręcznika wspierającego i udoskonalającego partycypację pracowników***, z naciskiem na aspekty zatrudnienia związane z zieloną transformacją, gdzie, wraz z utworzeniem nowych zielonych

miejsce pracy, może to również oznaczać utratę części istniejących miejsc pracy. Dlatego też, konieczne jest *udoskonalanie szkoleń pracowników* w zakresie przygotowania ich do nowych stanowisk pracy w ich zawodach lub do pracy w innych zawodach. Poza kwalifikacjami pracowników konieczne jest również udoskonalenie systemów partycypacji pracowników, zwłaszcza w zakresie informacji i konsultacji, a także analiza i *poprawa ochrony pracowników w miejscu pracy* w związku z pojawieniem się nowych zagrożeń spowodowanych *transformacją* ekologiczną.

### **Z jakimi problemami borykamy się w sektorze transportu w związku z „bliźniaczą” transformacją? Jakie działania podejmuje Unia Europejska?**

**Strategia na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności** określa wizję dotyczącą transportu w Unii w kierunku zrównoważonej i inteligentnej przyszłości<sup>1</sup>. Jednym z kamieni milowych na drodze do zrównoważonej, inteligentnej i odpornej na zmiany mobilności jest powszechne wdrożenia zautomatyzowanej mobilności do 2030 r. W strategii uznano, że zmiany w sektorze transportu, zwłaszcza te związane z automatyzacją i cyfryzacją, stwarzają wiele nowych wyzwań i możliwości dla siły roboczej w sektorze transportu.

**„Bliźniacza transformacja”** to konglomerat transformacji cyfrowej i zielonej: technologie cyfrowe, jeśli są właściwie wdrażane i odpowiednio zarządzane, mogą przyczynić się do efektywniejszego wykorzystania zasobów przez gospodarki, zapewniając obieg (bardziej) zamknięty i neutralność klimatyczną.

Podejście oparte na „bliźniaczej” transformacji uznaje istnienie ogromnej i w dużej mierze niewykorzystanej możliwości, jaką daje technologia i dane, aby pomóc w osiągnięciu celów w

---

<sup>1</sup> 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) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów "Strategia na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności - europejski transport na drodze ku przyszłości" (COM(2020) 789 final)).

zakresie zrównoważonego rozwoju. Zamiast zajmować się cyfryzacją i zrównoważonym rozwojem indywidualnie, strategia podwójnej transformacji łączy te krytyczne funkcje, aby uzyskać korzyści w zakresie wydajności i produktywności. Podwójna transformacja może mieć pozytywny wpływ poprzez ekologizację technologii, danych i infrastruktury, jednocześnie przyspieszając rozwój zrównoważonego rozwoju w organizacji. Pomimo, iż technologie cyfrowe mogą stworzyć wydajne i zrównoważone źródła energii, mogą również mieć negatywny wpływ. Na przykład szkolenie i wprowadzenie modelu sztucznej inteligencji zużywa energię i wodę oraz prowadzi do emisji dwutlenku węgla, czy to w centrach danych, w chmurze obliczeniowej (cloud), czy w obliczeniach brzegowych (edge). Te niekorzystne skutki już występują i są również uwzględnione w procesie transformacji w kierunku zrównoważonej energii.

Europejski filar praw socjalnych ustanawia 20 podstawowych zasad i praw, które są niezbędne do zapewnienia sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz systemów ochrony socjalnej. Filar ten jest europejskim zbiorem przepisów, który umożliwia zapewnienie zgodnej z zasadami sprawiedliwości społecznej i uczciwej transformacji ekologicznej i cyfrowej, zarówno dla użytkowników transportu, jak i dla pracowników sektora transportu<sup>2</sup>.

W zaleceniu Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej określono kompleksowe wytyczne dla państw członkowskich dotyczące niezbędnych pakietów politycznych, aby nikt nie pozostał w tyle podczas transformacji ekologicznej<sup>3</sup>. Strategia cyfrowa Unii ma zagwarantować, że transformacja cyfrowa będzie korzystna dla obywateli i przedsiębiorstw, a jednocześnie pomoże osiągnąć neutralność klimatyczną Europy do 2050 r. W programie polityki "Droga ku

---

<sup>2</sup> Badanie na temat "Społeczny wymiar przyszłego systemu transportowego UE w odniesieniu do użytkowników i pasażerów" określiło wyzwania i możliwości, jakie niesie ze sobą modernizacja transportu dla różnych grup użytkowników – w tym obywateli, którzy nie posiadają informacji technologicznych lub mają ograniczony dostęp do Internetu – i zostały rozważone potencjalne rozwiązania, które zapewnią, że użytkownicy znajdą się w centrum przyszłego systemu transportowego: Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Mobilności i Transportu, 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

<sup>3</sup> Council Recommendation of 16 June 2022 on ensuring a fair transition towards climate neutrality 2022/C 243/04 (Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej 2022/C 243/04) (OJ C 243, 27.6.2022, str. 35).

cyfrowej dekadzie" do 2030 r. ustanowiono cele cyfrowe, w tym dotyczące wykwalifikowanego cyfrowo społeczeństwa i wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów w dziedzinie cyfrowej, a także transformacji cyfrowej przedsiębiorstw<sup>4</sup>.

W 27 krajach UE w sektorze usług transportowych i przechowywania (w tym w działalności pocztowej i kurierskiej) zatrudnionych jest około 10 mln osób, co stanowi 5,2 % całkowitej siły roboczej<sup>5</sup>. Około 53 % z nich pracuje w transporcie lądowym (drogowym, kolejowym i rurociągowym), 3 % w transporcie wodnym (transport morski i żegluga śródlądowa), 4 % w transporcie lotniczym, 26 % w magazynach oraz działalności wspierającej i transportowej (takiej jak obsługa ładunków, przechowywanie i magazynowanie), a pozostałe 14 % - w działalności pocztowej i kurierskiej. Kobiety są niedostatecznie reprezentowane wśród pracowników sektora transportu UE (22 %). Z analizy wieku pracowników sektora transportu w UE w 2015 r. wynika, że odsetek osób w wieku 30-49 lat był podobny do udziału w całej gospodarce, ale odsetek pracowników starszych był wyższy w sektorze transportu (36,9 % to osoby w wieku 50-64 lat), podczas gdy odsetek młodszych pracowników był niższy (12,1 % w wieku 15-29 lat)<sup>6</sup>.

Sektor transportu uznano za jeden z sektorów, w których wdrożenie Europejskiego Zielonego Ładu (a także odpowiednich strategii krajowych) będzie wymagało nowych umiejętności i siły roboczej, a liczba wykwalifikowanych pracowników jest już ograniczona. Oprócz niedoborów związanych z przejściem na odnawialne źródła energii oraz zrównoważone i energooszczędne materiały, produkty i rodzaje transportu znaczne niedobory siły roboczej są już bardzo widoczne w niektórych zawodach związanych z transportem. We wszystkich sprawozdaniach

---

<sup>4</sup> Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2481 z dnia 14 grudnia 2022 r. ustanawiająca program polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r.) (OJ L 323, 19.12.2022, str. 4).

[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_en)

<sup>5</sup> 4,6 % ogólnej liczby pracowników, jeśli nie uwzględnia się działalności pocztowej i kurierskiej..

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

na temat zakłóceń równowagi na rynku pracy w Europie prowadzonych od 2017 r. kierowców samochodów ciężarowych wymienia się wśród 10 zawodów, w których występują najwyższe niedobory siły roboczej. W 2022 r. wśród 10 zawodów, w których obserwuje się największy niedobór siły roboczej, po raz pierwszy znaleźli się kierowcy autobusów i tramwajów. Niedobory siły roboczej mogą przyspieszyć automatyzację, co może jednocześnie stanowić okazję do zrekompensowania brakujących pracowników<sup>7</sup>.

W badaniu dotyczącym społecznego wymiaru przejścia na automatyzację i cyfryzację w transporcie, koncentrującym się na sile roboczej oceniono świadomość, gotowość i potrzebę opracowania wytycznych dla zainteresowanych stron z sektora transportu. Stwierdzono w nim, że ogólnie rzecz biorąc, w sektorze świadomość wpływu automatyzacji i cyfryzacji na pracowników sektora transportu jest niewielka. Przeciętnie zainteresowane strony z sektora transportu są przygotowane na tę transformację w umiarkowanym stopniu. Związki zawodowe i krajowe organy publiczne wydają się przewidywać zmiany lub zarządzać nimi w większym stopniu niż pracodawcy. Zainteresowane strony, które wzięły udział w badaniu, wskazują, że jeżeli potrzebne są wytyczne i dodatkowe środki, powinny one koncentrować się głównie na wymianie wiedzy, a także na szkoleniu i kształceniu siły roboczej<sup>8</sup>. Ponieważ pracodawcy w sektorze transportu – w szczególności małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) – często nie są świadomi środków lub strategii mających na celu ułatwienie transformacji siły roboczej, wydaje się, że wymiar społeczny automatyzacji i cyfryzacji nie jest ich priorytetem.

Na rozwój rynku pracy będą miały wpływ nie tylko technologia, w tym jej koszt i akceptacja, ale także inne czynniki, takie jak globalizacja, zmiany demograficzne, transformacja ekologiczna, tendencje gospodarcze i społeczne oraz otoczenie regulacyjne. Ponadto tempo automatyzacji będzie różne w przypadku poszczególnych państw i regionów, rodzajów transportu, rodzajów zawodów oraz umiejętności i kompetencji.

---

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

<sup>8</sup> 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

Według niedawnego sprawozdania na temat przyszłości pracy w sektorze transportu w krajach bardziej uprzemysłowionych występują duże różnice pod względem ryzyka wynikającego z automatyzacji pracy. Od 5,7 % do 50 % miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji (takich jak pracownicy portowi lub osoby zajmujące się obsługą bagażu) jest zagrożonych w wysokim stopniu automatyzacją. W przypadku miejsc pracy wymagających średnich kwalifikacji (takich jak starsi marynarze lub kierowcy ciężarówek) ryzyko wynosi 7–23 %. Jedynie w przypadku 2 % miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji (takich jak oficerowie statków, piloci statków powietrznych i specjaliści) szacowany potencjał utraty miejsc pracy wynikający z wprowadzenia technologii automatyzacji jest najniższy<sup>9</sup>.

W ramach europejskiego projektu badawczego SKILLFUL wskazano miejsca pracy i stanowiska, na które obecne i nadchodzące zmiany i rozwój europejskiego systemu transportowego prawdopodobnie wywrą największy wpływ. Wśród miejsc pracy związanych z transportem, w przypadku których mogą nastąpić zmiany, znajdują się kierowcy, operatorzy fizyczni, osoby wydające i sprawdzające bilety, pracownicy centrów logistycznych, kontrolerzy bezpieczeństwa oraz pracownicy biur rezerwacji i biur podróży. Wśród zawodów, które zyskają na znaczeniu, można wymienić m.in. takie zawody jak kierownicy ds. logistyki, operatorzy logistyczni w terminalach i dyspozytorzy dostaw, eksperci w dziedzinie sztucznej inteligencji, transformacji cyfrowej, dużych zbiorów danych, eksperci ds. bezpieczeństwa i cyberbezpieczeństwa, pracownicy usług prawnych i specjaliści ds. ochrony prywatności oraz operatorzy pojazdów zautomatyzowanych i dronów<sup>10</sup>.

Podnoszenie i zmiana kwalifikacji mają kluczowe znaczenie dla zarządzania transformacją ekologiczną i cyfrową. Posiadanie siły roboczej o odpowiednich umiejętnościach przyczynia się do zrównoważonego wzrostu gospodarczego, prowadzi do większej innowacyjności i zwiększa konkurencyjność przedsiębiorstw. Zasada 1 Europejskiego filaru praw socjalnych przewiduje, że „każda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą

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

<sup>10</sup> 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*.



jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy”.

W ramach europejskiego projektu badawczego WE-TRANSFORM określono znaczenie różnych umiejętności i kompetencji niezbędnych do sprostania wyzwaniom związanym z przyszłym zautomatyzowanym i cyfrowym środowiskiem pracy, w tym za pomocą różnych rodzajów transportu<sup>11</sup>. Krótkie okresy szkolenia mogą być rozwiązaniem motywującym pracowników do uczestnictwa w szkoleniach, a pracodawców – do wspierania tych działań. W zaleceniu Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikroświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności zwrócono się do państw członkowskich o wprowadzenie ram prawnych ułatwiających rejestrowanie efektów uczenia się (np. certyfikatów lub nagród) wynikających z małych aktywności edukacyjnych (np. krótkich kursów internetowych)<sup>12</sup>. Systemy takie jak indywidualne rachunki szkoleniowe i ramy wspomagające, w tym możliwości poradnictwa zawodowego i walidacji, mogą promować skuteczne korzystanie ze szkoleń w sektorze transportu<sup>13</sup>.

Unijne przepisy dotyczące kwalifikacji i szkolenia kierowców autobusów i samochodów ciężarowych stanowią, że tematy, które mają być objęte szkoleniem okresowym, uwzględniają rozwój technologiczny. Zbliżający się przegląd dyrektywy w sprawie maszynistów ma na celu lepsze dostosowanie szkolenia i certyfikacji maszynistów do możliwości i potrzeb cyfryzacji kolei oraz ułatwienie maszynistom prowadzenia działalności transgranicznej<sup>14</sup>.

---

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

<sup>12</sup> Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability 2022/C 243/02 (Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikroświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności. 2022/C 243/02) (OJ C 243, 27.6.2022, str. 10).

<sup>13</sup> Council Recommendation of 16 June 2022 on individual learning accounts 2022/C 243/03 (Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych 2022/C 243/03) (OJ C 243, 27.6.2022, str. 26).

<sup>14</sup> 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) (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2561 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie wstępnej kwalifikacji i okresowego szkolenia kierowców niektórych pojazdów drogowych do przewozu rzeczy lub osób (ujednolicenie)) (OJ L 330, 23.12.2022, str. 46).

Z jednej strony oczekuje się, że automatyzacja i cyfryzacja poprawią warunki pracy w sektorze transportu, oferując wyższy poziom bezpieczeństwa i większą elastyczność (np. praca w niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz eliminując wiele monotonicznych i trudnych fizycznie zadań. Mogłoby to uczynić sektor ogólnie bardziej atrakcyjnym, zwłaszcza dla pracowników płci żeńskiej i niedostatecznie reprezentowanych grup pracowników, takich jak grupy bardziej zagrożone wykluczeniem, młodzi pracownicy i pracownicy niepełnosprawni. Z drugiej strony w przypadku niektórych pracowników istnieje ryzyko wyższych poziomów stresu ze względu na poczucie ciągłego monitorowania i nadzoru, w tym za pomocą narzędzi zarządzania algorytmicznego lub sztucznej inteligencji w ujęciu ogólnym<sup>15</sup>.

Badanie Komisji dotyczące aspektów społecznych w sektorze transportu morskiego zawiera zalecenia i możliwe inicjatywy, które mogą przyczynić się do zapewnienia odpowiednich warunków pracy i życia marynarzy, w tym modernizacji kształcenia i szkolenia morskiego w celu uwzględnienia rozwoju technologicznego. Badanie dotyczące kontrolerów ruchu lotniczego (ATCO) i personelu inżynieryjnego (ATSEP) zawiera przegląd aktualnych i przyszłych problemów natury ludzkiej i społecznej oraz warunków pracy wskazanych przez kontrolerów ruchu lotniczego i przedstawicieli personelu inżynieryjnego w państwach członkowskich UE<sup>16</sup>.

Automatyzacja i cyfryzacja będą miały wpływ na wszystkie rodzaje transportu, zarówno zautomatyzowane statki, pojazdy, jak i procesy cyfrowe. Połączenie braku świadomości, braku zrozumienia nowych wymogów i obawy przed nieporadzeniem sobie ze zmianami przyczynia się do sceptycyzmu, a czasem do oporu na zmiany w sektorze transportu. W tym kontekście

---

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 (Dyrektywa 2007/59/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 października 2007 r. w sprawie przyznawania uprawnień maszynistom prowadzącym lokomotywy i pociągi w obrębie systemu kolejowego Wspólnoty) (OJ L 315, 3.12.2007, str. 51).

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

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

<sup>16</sup> European 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

sektor transportu odniósłby korzyści z wprowadzenia i wdrożenia sposobów lepszego zarządzania tą zmianą. Zarządzanie zmianą obejmuje metody i sposoby, w których przedsiębiorstwo opisuje i wdraża zmiany zarówno w ramach swoich wewnętrznych, jak i zewnętrznych procesów w celu zapewnienia konstruktywnego i korzystnego przejścia na automatyzację i cyfryzację.

Narzędzia gromadzenia informacji na temat umiejętności Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) dostarczające dowodów dotyczących obecnych i przyszłych umiejętności oraz tendencji na rynku pracy. Obejmują one narzędzie Skills-OVATE, które oferuje szczegółowe informacje na temat miejsc pracy i umiejętności, jakich potrzebują pracodawcy, wykorzystując technologię dużych zbiorów danych w internetowych ogłoszeniach o pracę<sup>17</sup>.

Narzędzie oceny umiejętności cyfrowych, narzędzie samooceny umożliwiające poszczególnym osobom testowanie swoich umiejętności cyfrowych i dostęp do możliwości szkoleniowych dostosowanych do ich potrzeb<sup>18</sup>.

### **Informacje i konsultacje, negocjowanie układów zbiorowych – działania, jakie powinni podjąć partnerzy społeczni**

Mają na uwadze, że zasada nr 8 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że „Pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do bycia informowanymi i konsultowanymi w sprawach ich dotyczących, w szczególności w sprawie przenoszenia, restrukturyzacji i łączenia

---

<sup>17</sup> Dział „Transport i gospodarka magazynowa” (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) obejmuje działalność związaną z transportem pasażerów i ładunków koleją, rurociągami, lądem, wodą lub powietrzem, a także działalność pokrewną, taką jak terminale i parkingi, przeładunek, składowanie itp. Obejmuje również wynajem środków transportu wraz z kierowcą lub operatorem, a także działalność pocztową i kurierską..

<sup>18</sup> Niniejszy bezpłatny test (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>), oparty na ramach kompetencji cyfrowych, obejmuje umiejętności w zakresie informacji i danych, komunikację i współpracę, tworzenie treści cyfrowych, bezpieczeństwo i rozwiązywanie problemów. Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Drugi przewodnik praktyczny (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) koncentruje się na metodach automatycznego rozpoznawania umiejętności: analityce opartej na dużych zbiorach danych i sztucznej inteligencji, natomiast trzeci przewodnik praktyczny dotyczy technologii i metod prognozowania umiejętności (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).



przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych.”, plany zarządzania zmianami powinny być opracowywane w sposób partycypacyjny i w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników.

Negocjacje między organizacjami reprezentującymi pracodawców i pracowników (partnerów społecznych) w ramach dialogu społecznego i rokowań zbiorowych przyczyniają się do poprawy warunków pracy. W kontekście zróżnicowania stopnia i jakości zaangażowania partnerów społecznych w poszczególnych państwach oraz nierównego objęcia pracowników układami zbiorowymi Komisja przedstawiła inicjatywę mającą na celu dalsze wzmocnienie i promowanie dialogu społecznego poprzez konkretne działania na szczeblu krajowym i unijnym. W dniu 12 czerwca 2023 r. Rada przyjęła zalecenie w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej, w którym określiła kilka sposobów, za pomocą których państwa członkowskie mogłyby zacieśnić dialog społeczny i wesprzeć rokowania zbiorowe na szczeblu krajowym, w tym przez zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie polityki, promowanie korzyści płynących z dialogu społecznego oraz wzmocnienie zdolności związków zawodowych i organizacji pracodawców <sup>19</sup>.

Dialog społeczny odgrywa również kluczową rolę w dostosowywaniu się do zmieniającego się świata pracy. Umowa ramowa w sprawie cyfryzacji z 2020 r., zawarta przez europejskich partnerów społecznych reprezentujących różne sektory, jest przykładem gotowości partnerów społecznych do wspólnego kształtowania przyszłości. Podobnie europejscy sektorowi partnerzy społeczni w sektorze transportu przeprowadzili różne wspólne projekty dotyczące automatyzacji i cyfryzacji, które obejmowały wspólne rekomendacje dla ich podmiotów powiązanych.

---

<sup>19</sup> Council Recommendation of 12 June 2023 on strengthening social dialogue in the European Union (Zalecenie Rady z dnia 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej) 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 (Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami”, COM/2023/40 final)

Europejska Federacja Pracowników Transportu opracowała zestaw narzędzi dotyczących automatyzacji i cyfryzacji dla zrzeszonych w niej związków zawodowych. Zawiera on przydatne wytyczne dotyczące negocjowania zmian z zarządem, w tym modelowy układ zbiorowy obejmujący kwestie automatyzacji i cyfryzacji<sup>20</sup>.

Na koniec pragniemy podzielić się następującym przesłaniem:

- Ponieważ przejrzystość jest pierwszym elementem świadomości, poszczególne przedsiębiorstwa mogłyby rozważyć przyjęcie jasnej strategii wyjaśniającej wpływ automatyzacji i cyfryzacji na ich pracowników.
- Dialog między partnerami społecznymi, na przykład w kontekście rokowań zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa, sektora lub kraju, może pomóc w zrozumieniu istniejących problemów – w tym określając definicje odpowiednich terminów – i tym samym podnieść świadomość oczekiwanego wpływu automatyzacji i cyfryzacji na pracowników.
- Partnerzy społeczni w sektorze transportu powinni przyczyniać się do poprawy warunków pracy w kontekście przejścia na automatyzację i cyfryzację. Tam, gdzie ich nie ma, powinni uwzględnić postanowienia dotyczące automatyzacji i cyfryzacji w swoich układach zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa, sektora lub kraju. Korzystając z istniejących układów zbiorowych w sektorze transportu, partnerzy społeczni na szczeblu krajowym i europejskim mogą wspólnie zidentyfikować dobre praktyczne przykłady tego typu przepisów dla

---

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

każdego rodzaju transportu i podzielić się nimi ze swoimi zainteresowanymi stronami<sup>21</sup>.

- Dialog społeczny i negocjacje zbiorowe powinny gwarantować godną pracę i jakość zatrudnienia w świetle bliźniaczej transformacji w sektorze transportu, poprzez **ustanowienie stałych programów szkoleniowych dla pracowników w celu udoskonalenia ich istniejących kwalifikacji zawodowych i dostosowania się do zmian technologicznych.**
- Biorąc pod uwagę wpływ, jaki „bliźniacza” transformacja w sektorze transportu ma na rynek pracy wraz z pojawieniem się nowych zielonych miejsc pracy, które mogą zagrozić obecnemu zatrudnieniu, konieczne jest **uwzględnienie ochrony socjalnej dla pracowników najbardziej bezbronnych, wrażliwych na zmiany podczas procesu transformacji**, w tym na bezpośrednie, pośrednie i indukowane miejsca pracy.
- „Bliźniacza” transformacja w sektorze transportu oznacza, że pracownicy tego sektora będą musieli dostosować swoje wzorce pracy do nowych zagrożeń, takich jak zagrożenia związane z użytkowaniem samochodów elektrycznych. Dlatego w **kontekście partycypacji pracowników musimy zająć się również analizą i oceną zagrożeń, jakie niosą ze sobą nowe technologie, związane z rozwojem bardziej ekologicznego transportu: pojazdy elektryczne, hybrydowe, biopaliwowe, technologia akumulatorów, wodór i baterie na bazie paliwa; konieczne jest wdrożenie działań zapobiegających tym zagrożeniom oraz przeszkolenie pracowników w zakresie zapobiegania ryzyku porażenia**

---

<sup>21</sup> Zob. na przykład przegląd sektorowych układów zbiorowych dotyczących społecznych konsekwencji automatyzacji i/lub cyfryzacji, przedstawiony w: 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>. Przykłady dobrych praktyk z innych sektorów można znaleźć w: 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

prądem, na które mogą być narażeni m.in. podczas konserwacji pojazdów elektrycznych.

- Realizując proces zielonej i cyfrowej transformacji małe i średnie przedsiębiorstwa w wielu przypadkach ponoszą wysokie koszty. Dlatego **konieczne jest wprowadzenie specjalnych środków wsparcia dla sektorów i gałęzi przemysłu dotkniętych tą „bliźniaczą” transformacją, przy wykorzystaniu specjalnych środków przyznanych przez Unię Europejską lub rządy krajowe.**