

Text predstavuje všeobecnú situáciu a výzvy, ktorým čelí dopravný priemysel v kontexte projektového rámca. Zaoberá sa výskumnou fázou projektu, ako aj vyvinutými nástrojmi a výsledkom projektu.

### **Údaje o projekte a aktivitách v rámci projektu**

Projekt „Dohoda o zelenej, inteligentnej doprave“ (Green.Smart.Transport.Deal - GSTD), financovaný EÚ, sa zameriava na posilnenie nadnárodnej spolupráce medzi sociálnymi partnermi s cieľom zlepšiť účasť pracovníkov na činnostiach vykonávaných v podnikoch pri implementácii Európskej zelenej dohody (EGD) v sektore dopravy. Zameriava sa aj na rozvíjanie týchto aktivít spoločensky zodpovedným spôsobom s ohľadom na práva pracovníkov, zamestnávateľov a životného prostredia.

Pridaná hodnota projektu GSTD sa odráža v detailnejšom zameraní na implementáciu Európskej zelenej dohody (EGD – European Green Deal) sociálne zodpovedným spôsobom s odvolaním sa na otázky životného prostredia, ekonomické záujmy podnikov a sociálne potreby pracovníkov v sektore dopravy. Dosahuje sa to efektívnou spoluprácou pri uplatňovaní európskych nariadení o implementácii Európskej zelenej dohody.

Treba poznamenať, že projekt GSTD zahŕňa osem organizácií (odborov a zamestnávateľov) zo šiestich krajín: Talianska, Poľska, Španielska, Slovenska, Chorvátska a Severného Macedónska.

Výskumná fáza realizovaná počas vývojovej časti projektu zahŕňala vytvorenie nadväzujúcej štúdie s výsledkami online prieskumu uskutočneného vo všetkých partnerských krajinách. Preskúmala viaceré technické aspekty: nízkoemisné vozidlá, ekologizáciu miest, digitalizáciu a prítomnosť Zelennej dohody v spoločnosti, ako aj ďalšie otázky, najmä tie, ktoré sa týkajú pracovníkov: podmienky zamestnávania a uplatňovanie práva na informácie a konzultácie, kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg.

V našej praktickej príručke by sme chceli uviesť závery, ku ktorým sme dospeli v súvislosti s participáciou pracovníkov a ich pracovnými podmienkami, berúc do úvahy hlavný cieľ projektu, ktorý možno zhrnúť takto:

- pokiaľ ide o zúčastnené krajiny, existuje široká škála pracovnoprávných vzťahov, hoci identita sa zachováva v zmysle účasti zamestnancov prostredníctvom odborov alebo zamestnaneckých rád (v niektorých krajinách zamestnanecké rady);
- za účelom vedenia sociálneho dialógu v sektore dopravy boli zriadené dvoj alebo trojdielne sektorové rady, pričom je možné zriaďovať tzv. pod-rady podľa subsektorov, ako je železničná, námorná, cestná atď.;
- všetky krajiny sa zaviazali posilniť tripartitný sociálny dialóg, posilniť kapacitu odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov v tomto sektore a zdôrazniť potrebu vytvorenia kolektívnych zmlúv a programov odbornej prípravy pre pracovníkov;
- je potrebné posilniť kolektívne zmluvy, aby sa vzťahovali na všetkých pracovníkov v odvetví dopravy, najmä v oblastiach súvisiacich so mzdami. Práve preto je potrebné podporovať existenciu kolektívnych zmlúv v každom pododvetví dopravy;
- pracovníci sú znepokojení transformáciou existujúcich pracovísk na ekologické pracoviská a nemyslia si, že sociálny dialóg v súčasnosti ponúka riešenia problémov;
- pracovníci sa sťažujú na nedostatok informácií o procesoch zelenej alebo digitálnej transformácie v ich podnikoch. Zamestnávatelia sa na druhej strane sťažujú, že inštitúcie neposkytujú dostatok informácií o politikách, ktoré budú vlády realizovať, a o tom, ako ovplyvnia ich spoločnosti. Zamestnávatelia v tomto zmysle považujú tieto vplyvy za bezprostredné, zatiaľ čo zamestnanci ich považujú za strednodobé a prejavujú všeobecný nezáujem o túto problematiku;

- respondenti uvádzajú nedostatok konzultácií na národnej a regionálnej úrovni o implementácii Stratégie udržateľnej a inteligentnej mobility ako dôvod vylúčenia z procesu prechodu a predpokladajú negatívny vplyv na podmienky zamestnanosti a náklady podnikania. Zamestnávateľia zdôrazňujú najmä nedostatočné povedomie o Zelenej dohode v spoločnosti a nedostatočnú výmenu informácií medzi vládami a sociálnymi partnermi;
- A napokon, problémy sa zistili aj v súvislosti s poskytovaním informácií pracovníkom odborovými zväzmi alebo zamestnaneckými radami.

Pracovníci sa domnievajú, že odbory by im mali poskytnúť viac informácií o zelených a digitálnych transformačných procesoch. Uvádzajú dva dôvody nedostatočnej informovanosti: nedostatočné znalosti odborov o tejto problematike (chýbajúce špecializované školenia) a skutočnosť, že v niektorých krajinách neexistuje dostatočná úroveň právnej ochrany na to, aby bol systém informovania a prerokovania implementovaný.

Z analýzy vykonanej v každej z partnerských krajín projektu možno usúdiť, že teraz je potrebné pracovať na výmene informácií o plánovaných transformačných procesoch medzi vládami a sociálnymi partnermi (trojdielny sociálny dialóg) tak na národnej a regionálnej úrovni.

Na úrovni podniku je potrebné zaviesť jasné a prísne informačné a konzultačné protokoly medzi zamestnávateľmi a odborovými zväzmi (alebo podnikovými radami), aby bolo možné reagovať na tieto technologické zmeny a zlepšiť školenie existujúcich pracovníkov o uplatňovaní nových technológií na ich pracoviskách.

***Praktická príručka o participácii pracovníkov*** je súčasťou tohto súboru nástrojov, ktorý bol vyvinutý v rámci projektu a ktorého cieľom je vytvoriť príručku **na podporu a pomoc pri zlepšovaní účasti pracovníkov** s dôrazom na aspekty zamestnanosti súvisiace s ekologickým prechodom, kde sa spolu s vytváraním nových zelených pracovných miest, môže to znamenať aj stratu niektorých existujúcich pracovných miest, preto je potrebné **zlepšiť vzdelávanie**

**pracovníkov** ich zaškolením na nové pracovné miesta v ich povolaniach alebo na prácu v iných zamestnaniach.

Spolu s kvalifikáciou pracovníkov je potrebné posilniť aj systémy participácie pracovníkov, najmä informovanie a konzultácie, ako aj analyzovať a **zlepšiť ochranu pracovníkov na pracovisku** z dôvodu vzniku nových rizík spôsobených ekologickou **transformáciou**.

## **Čomu čelíme v odvetví dopravy v dôsledku „twin“ transformácie? Aké opatrenia prijíma Európska únia?**

**Stratégia pre trvalo udržateľnú a inteligentnú mobilitu** predstavuje mapu smerovania dopravy v Únii k udržateľnej a inteligentnej budúcnosti.<sup>1</sup> Jedným z míľnikov na ceste k udržateľnej, inteligentnej a odolnej mobilite je rozšírené používanie automatizovanej mobility do roku 2030. Stratégia uznáva, že zmeny v sektore dopravy, najmä tie, ktoré súvisia s automatizáciou a digitalizáciou, vytvárajú množstvo nových výziev a príležitostí pre pracovnú silu v sektore dopravy.

**„Twin“ transformácia** sa týka prelínania digitálnej a zelenej transformácie: ak sa digitálne technológie používajú a riadia správne, môžu prispieť k tomu, aby ekonomiky využívali zdroje efektívnejšie, keďže sú (viac) obehové a klimaticky neutrálne.

V rámci prístupu „twin“ transformácie existuje obrovská a do značnej miery nevyužitá príležitosť pre technológie a údaje na pomoc pri dosahovaní cieľov udržateľnosti. Namiesto individuálneho riešenia digitalizácie a udržateľnosti spája stratégia duálnej transformácie tieto kritické funkcie, aby sa dosiahli výhody v oblasti efektívnosti a produktivity. Duálna

---

<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) (OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV  
Stratégia pre udržateľnú a inteligentnú mobilitu – nasmerovanie európskej dopravy do budúcnosti (COM/2020/789 final)).

transformácia môže mať pozitívny vplyv ekologizáciou technológií, údajov a infraštruktúry a zároveň urýchliť rozvoj udržateľnosti v organizácii. Hoci digitálne technológie môžu vytvoriť efektívne a udržateľné zdroje energie na riešenie tohto kompromisu, môžu mať aj nepriaznivý vplyv. Napríklad školenie a uvedenie modelu umelej inteligencie do prevádzky spotrebúva energiu a vodu a vedie k emisiám uhlíka, či už v dátových centrách, cloud computingu (počítačovanie v oblakoch) alebo edge computingu (okrajové výpočty). Tieto nepriaznivé vplyvy sa už prejavujú a ovplyvňuje ich aj tento prechod na energiu z udržateľných zdrojov.

V Európskom pilieri sociálnych práv sa uvádza 20 kľúčových zásad a práv, ktoré sú potrebné pre spravodlivé a fungujúce trhy práce a systémy sociálnej ochrany. Pilier je európsky súbor pravidiel, ktorým sa zabezpečuje, aby zelená a digitálna transformácia boli sociálne spravodlivé a spravodlivé tak pre používateľov dopravy, ako aj pre pracovníkov v doprave<sup>2</sup>.

Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivého prechodu ku klimatickej neutralite poskytuje členským štátom komplexné usmernenia týkajúce sa potrebných balíkov politik na zapojenie všetkých do ekologickej transformácie<sup>3</sup>. Cieľom **Digitálnej stratégie EÚ** je, aby digitálna transformácia prospela ľuďom a podnikom a zároveň pomohla dosiahnuť cieľ klimaticky neutrálnej Európy do roku 2050. Politická agenda Digitálna dekáda 2030 stanovila digitálne ciele vrátane digitálne kvalifikovanej populácie a vysoko šikovných digitálnych odborníkov, ako aj digitálnu transformáciu firiem<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Štúdia na tému „Sociálny rozmer budúceho dopravného systému v EÚ z hľadiska užívateľov a cestujúcich“ načrtla výzvy a príležitosti, ktoré modernizácia dopravného systému prináša pre rôzne skupiny užívateľov – vrátane občanov, ktorí nepoznajú informačné technológie resp. majú obmedzený prístup k internetu – a zvážili možné riešenia, ktoré by zabezpečili, že používatelia budú v centre budúceho dopravného systému: Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre mobilitu a dopravu, 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 (Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečenie spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo 2022/C 243/04) (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 35).).

<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 (Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2481 zo 14. decembra 2022, ktorým sa zriaďuje politický program digitálne desaťročie do roku 2030) (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)

V 27 členských štátoch EÚ je v odvetví dopravy a skladovania (vrátane poštových a kuriérskych činností) zamestnaných približne 10 miliónov ľudí, čo predstavuje 5,2 % z celkového počtu zamestnancov<sup>5</sup>. Asi 53 % z nich pracuje v pozemnej doprave (cestná, železničná a potrubná), 3 % vo vodnej (námorná a vnútrozemská vodná doprava), 4 % v leteckej doprave, 26 % v podporných a skladovacích činnostiach (ako je manipulácia s nákladom, skladovanie a skladovanie), pričom zvyšných 14 % pracuje v poštovej a kuriérskej činnosti. Ženy sú nedostatočne zastúpené v pracovnej sile v sektore dopravy v EÚ (22 %). Z analýzy veku pracovnej sily odvetvia dopravy v EÚ z roku 2015 vyplýva, že podiel ľudí vo veku 30 – 49 rokov bol podobný podielu týchto ľudí v ekonomike ako celku, ale podiel starších pracovníkov bol vyšší v sektore dopravy (36,9 % je vo veku 50 – 64 rokov), zatiaľ čo podiel mladších pracovníkov bol nižší (12,1 % je vo veku 15 – 29 rokov)<sup>6</sup>.

Odvetvie dopravy bolo identifikované ako jedno zo sektorov, kde si implementácia Európskej zelenej dohody (a súvisiacich národných stratégií) bude vyžadovať nové zručnosti a prácu a kde je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Okrem nedostatku spôsobeného prechodom k obnoviteľným zdrojom energie a materiálom, produktom a spôsobom dopravy, ktoré sú udržateľné a energeticky efektívne, už teraz existuje značný nedostatok pracovnej sily v niektorých povolaniach v sektore dopravy. Od roku 2017 sa vo všetkých správach o nerovnováhe na trhu práce v EÚ uvádzajú vodiči odťahových vozidiel a nákladných vozidiel medzi 10 najčastejšími povolaniami, kde je nedostatok pracovnej sily. V roku 2022 sa vodiči autobusov a električiek prvýkrát objavili medzi 10 najčastejšími povolaniami, v ktorých bol zistený nedostatok pracovných síl. Nedostatok pracovnej sily by mohol urýchliť automatizáciu, ktorá by zároveň predstavovala možnosť nahradiť nedostatok pracovníkov<sup>7</sup>.

Štúdia „Sociálny rozmer prechodu na automatizáciu a digitalizáciu v doprave so zameraním na pracovnú silu“ hodnotila informovanosť, pripravenosť a vedenie potrebné pre zainteresované

---

<sup>5</sup> 4,6 % z celkového počtu zamestnancov bez poštových a kuriérskych činností.

<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>

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

strany v sektore dopravy. Zistila, že vo všeobecnosti je v sektore veľmi nízka úroveň povedomia o vplyve automatizácie a digitalizácie na pracovnú silu v sektore dopravy. V priemere bola pripravenosť zainteresovaných strán v sektore dopravy na tento prechod hodnotená ako mierna. Zdá sa, že odborové zväzy a vnútroštátne verejné orgány reagujú na zmeny a riadia ich vo väčšej miere ako zamestnávateľa. Zainteresované strany, ktoré sa zúčastnili na prieskume, poukazujú na to, že ak sú potrebné usmernenia a dodatočné opatrenia, mali by byť zamerané predovšetkým na výmenu poznatkov a zlepšenie a vzdelávanie pracovnej sily<sup>8</sup>. Vzhľadom na to, že zamestnávateľom v sektore dopravy – najmä malým a stredným podnikom – často chýbajú poznatky o opatreniach alebo stratégiách zameraných na uľahčenie prechodu medzi pracovnou silou, zdá sa, že sociálny rozmer automatizácie a digitalizácie nie je pre nich prioritou.

Vývoj na trhu práce neovplyvnia len technológie, vrátane ich nákladov a akceptácie, ale aj ďalšie faktory ako globalizácia, demografické zmeny, zelená transformácia, ekonomické a iné sociálne trendy, ako aj regulačné prostredie. Okrem toho sa tempo automatizácie bude líšiť v rôznych krajinách a regiónoch, spôsoboch dopravy, typoch povolání a zručnostiach a kompetenciách.

Podľa nedávnej správy o budúcnosti práce v sektore dopravy sa riziko automatizácie pracovných miest v krajinách s vyšším stupňom industrializácie značne líši. 5,7 až 50 percent nízko-kvalifikovaných pracovníkov (ako sú prístavní pracovníci alebo manipulátori s batožinou) je vystavených vysokému riziku automatizácie. Riziko pre pracovníkov so strednou kvalifikáciou (ako sú kvalifikovaní námorníci alebo vodiči nákladných vozidiel) je medzi 7 a 23 percentami. Najnižší potenciál straty zamestnania v dôsledku zavádzania automatizačných technológií majú vysokokvalifikovaní pracovníci (ako lodní dôstojníci, piloti lietadiel a špecialisti) a ten predstavuje 2 percentá.<sup>9</sup>

---

<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

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

Európsky výskumný projekt SKILLFUL identifikoval pracovné miesta a pracoviská, ktoré by mohli byť najviac ovplyvnené súčasnými a budúcimi zmenami a vývojom v európskom dopravnom systéme. Medzi zamestnaniami, ktoré by mohli prejsť zmenami, sú vodiči, manuálni operátori, predajcovia lístkov a kontrolóri, zamestnanci logistických centier, bezpečnostní kontrolóri, rezervační pracovníci a cestovné kancelárie. Medzi pracovné miesta, o ktorých sa očakáva, že budú čoraz dôležitejšie, patria manažéri logistiky, operátori terminálovej logistiky a dispečeri dodávok, špecialisti na umelú inteligenciu, digitálnu transformáciu, veľké dáta, bezpečnosť a kybernetickú bezpečnosť, právni pracovníci, špecialisti na ochranu bezpečnosti, ako aj operátori automatizovaných vozidiel a drony<sup>10</sup>.

Zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácia sú kľúčom k zvládnutiu zelenej a digitálnej transformácie. Pracovná sila so správnymi zručnosťami prispieva k udržateľnému rastu, vedie k väčšej inovácii a zvyšuje konkurencieschopnosť spoločností. Zásada č. 1 Európskeho piliera sociálnych práv uvádza, že „každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie s cieľom udržať si a získať zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať prechody na trhu práce“.

Európsky výskumný projekt WE-TRANSFORM identifikoval stupeň dôležitosti rôznych zručností a kompetencií, ktoré sú potrebné na to, aby bolo možné reagovať na výzvy, ktoré prináša budúce automatizované a digitalizované pracovné prostredie, okrem iného v závislosti od druhu dopravy<sup>11</sup>. Krátke obdobia odbornej prípravy by mohli motivovať pracovníkov k účasti na odbornej príprave a zamestnávateľov k jej podpore. V odporúčaní Rady zo 16. júna 2022 o európskom prístupe k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť sa členské štáty vyzývajú, aby vytvorili právne rámce na uľahčenie zaznamenávania výsledkov vzdelávania (napr. osvedčenie alebo ocenenie) z kratších foriem vzdelávania (napr. online

---

<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*.

<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*.



kurzy)<sup>12</sup>. Schémy, ako sú individuálne vzdelávacie úlohy a motivačný rámec, vrátane poradenstva a hodnotenia, môžu podporiť efektívne využívanie odbornej prípravy v sektore dopravy<sup>13</sup>.

Pravidlá EÚ týkajúce sa kvalifikácie a školenia vodičov autobusov a nákladných vozidiel vyžadujú, aby sa témy preberali počas pravidelných školení, aby sa zohľadnil technologický vývoj. Pripravovaná revízia smernice o rušňovodičoch by mala pomôcť prispôsobiť školenie a certifikáciu rušňovodičov možnostiam a požiadavkám digitalizácie železničnej dopravy a uľahčiť im cezhraničnú prevádzku vlakov<sup>14</sup>.

Na jednej strane sa od automatizácie a digitalizácie očakáva zlepšenie pracovných podmienok v sektore dopravy, vyššia miera istoty a flexibility (napr. práca na čiastočný úväzok) a eliminácia množstva monotónnych a fyzicky náročných úloh. Z tohto dôvodu by sa tento sektor mohol stať atraktívnejším, najmä pre ženy a nedostatočne zastúpené skupiny pracovníkov, ako sú pracovníci vystavení zvýšenému riziku vylúčenia, mladí pracovníci a pracovníci so zdravotným postihnutím. Na druhej strane u jednotlivých pracovníkov hrozí zvýšená miera stresu z pocitu, že sú neustále monitorovaní a kontrolovaní, okrem iného aj nástrojmi na riadenie algoritmov alebo všeobecne umelou inteligenciou<sup>15</sup>.

Štúdia Komisie o sociálnych aspektoch v námornom sektore obsahuje odporúčania a potenciálne iniciatívy na zabezpečenie primeraných životných a pracovných podmienok pre námorníkov vrátane modernizácie námorného vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom

---

<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 (Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúceho sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť 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 (Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o individuálnych učebných príkazoch 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) (Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2561 zo 14. decembra 2022 o základnej kvalifikácii a pravidelnom výcviku vodičov určitých cestných vozidiel nákladnej a osobnej dopravy osôb (kodifikované znenie)) (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 (Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2007/59/ES z 23. októbra 2007 o certifikácii rušňovodičov rušňov a vlakov v železničnom systéme Spoločenstva) (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>

zohľadniť technologický vývoj. Štúdiá o kontrolóroch letovej prevádzky (ATCO) a leteckom technickom personáli riadenia letovej prevádzky (ATSEP) poskytuje prehľad o súčasných a budúcich ľudských a sociálnych problémoch a pracovných podmienkach, ktoré títo pracovníci nastolili v členských štátoch EÚ<sup>16</sup>.

Automatizácia a digitalizácia bude mať vplyv na všetky formy dopravy, či už ide o automatizované plavidlá alebo vozidlá alebo digitalizované procesy. V dôsledku kombinácie nedostatočnej informovanosti, nepochopenia nových požiadaviek a strachu z nezávládnutia zmien vzniká v sektore dopravy podozrievavosť a niekedy aj odpor voči zmenám. Za týchto okolností by sektor dopravy profitoval zo zavedenia a implementácie spôsobov lepšieho riadenia týchto zmien. Riadenie zmien zahŕňa metódy a spôsoby, ktorými organizácia popisuje a implementuje zmeny vo svojich interných a externých procesoch s cieľom zabezpečiť konštruktívny a prínosný prechod na automatizáciu a digitalizáciu.

Nástroje na získavanie informácií o zručnostiach Európskeho centra pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) poskytujú dôkazy o súčasných a budúcich trendoch v oblasti zručností a na trhu práce. Jedným z týchto nástrojov je Skills-OVATE, ktorý ponúka podrobné informácie o pracovných pozíciách a zručnostiach, ktoré zamestnávateľia hľadajú, pomocou technológie veľkých dát a online pracovných inzerátov.<sup>17</sup>

Nástroj na hodnotenie digitálnych zručností je nástroj na sebahodnotenie, ktorý jednotlivcom umožňuje overiť si svoje digitálne zručnosti, ako aj získať prehľad o príležitostiach na školenia, ktoré vyhovujú ich potrebám<sup>18</sup>.

---

<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

<sup>17</sup> Sekcia „preprava a skladovanie“ (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) zahŕňa činnosti súvisiace s prepravou cestujúcich a nákladu po železnici, potrubím, po zemi, voda alebo vzduch, ako aj podporné činnosti, ako sú terminály a parkovanie, manipulácia s nákladom, skladovanie atď. Zahŕňa aj prenájom dopravných prostriedkov s vodičom alebo operátorom, ako aj poštovú a kuriérsku činnosť.

<sup>18</sup> Tento bezplatný test (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>), ktorý vychádza z rámca digitálnych kompetencií, zahŕňa informačnú a dátovú gramotnosť, komunikáciu a spoluprácu, vytváranie digitálneho obsahu, bezpečnosť a riešenie problémov. Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Druhá praktická príručka (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) sa zameriava na metódy automatického rozpoznávania zručností: analytiku

## **Informovanie a konzultácie, vyjednávanie kolektívnych zmlúv – opatrenia, ktoré by mali sociálni partneri podniknúť.**

V súlade so zásadou č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv, v ktorom sa okrem iného uvádza, že „pracovníci alebo ich zástupcovia majú právo byť včas informovaní a konzultovaní o otázkach, ktoré sa ich týkajú, a najmä o prevodoch, reštrukturalizáciách a zlúčeníach obchodných spoločností a kolektívnych prepúšťania“, plány riadenia zmien by sa mali vypracovať participatívnym spôsobom a v úzkej spolupráci so zástupcami zamestnancov.

Rokovania medzi organizáciami zastupujúcimi zamestnávateľov a zamestnancov (sociálnych partnerov) prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania prispievajú k zlepšeniu pracovných podmienok. Vzhľadom na rôznu úroveň a kvalitu účasti sociálnych partnerov v rôznych krajinách a na nerovnomerné pokrytie pracovníkov kolektívnymi zmluvami Komisia predložila iniciatívu na ďalšie posilnenie a podporu sociálneho dialógu konkrétnymi opatreniami na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ. Rada 12. júna 2023 prijala odporúčanie o posilnení sociálneho dialógu v Európskej únii, v ktorom sa uvádza niekoľko spôsobov, ktorými môžu členské štáty posilniť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie na vnútroštátnej úrovni, a to aj zapojením sociálnych partnerov do tvorby politiky výhody sociálneho dialógu a posilniť kapacity odborových zväzov a zamestnávateľských organizácií<sup>19</sup>.

Sociálny dialóg tiež zohráva kľúčovú úlohu pri prispôbovaní sa meniacemu sa podnikateľskému svetu. Rámcová dohoda o digitalizácii od roku 2020, ktorú uzavreli európski sociálni partneri z rôznych odvetví priemyslu, je príkladom ochoty sociálnych partnerov spoločne formovať budúcnosť. Podobne aj európski sektoroví sociálni partneri v sektore

---

založenú na veľkých dátach a umelej inteligencii, zatiaľ čo tretia praktická príručka sa zaoberá technológiou a metódami na získanie zručností, predpoveď (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

<sup>19</sup> Council Recommendation of 12 June 2023 on strengthening social dialogue in the European Union (Odporúčanie Rady z 12. júna 2023 o posilnení sociálneho dialógu v Európskej únii) 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 (Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Posilnenie sociálneho dialógu v Európskej únii: využitie jeho plného potenciálu na zvládnutie spravodlivého prechodu, KOM/2023/40 v konečnom znení )

dopravy realizovali množstvo spoločných projektov súvisiacich s automatizáciou a digitalizáciou, ktoré zahŕňali spoločné odporúčania pre ich spriaznené strany.

Európska federácia pracovníkov v doprave vytvorila pre svoje pridružené odbory súbor nástrojov o automatizácii a digitalizácii. Poskytuje užitočné usmernenia na vyjednávanie zmien s manažmentom vrátane vzorovej kolektívnej zmluvy, ktorá pokrýva otázky automatizácie a digitalizácie<sup>20</sup>.

Na záver by sme chceli zdieľať nasledujúcu správu:

- Keďže transparentnosť je prvým prvkom informovanosti, jednotlivé podniky môžu zvážiť prijatie jasnej stratégie, ktorá vysvetlí vplyv automatizácie a digitalizácie na ich pracovníkov.
- Dialóg medzi sociálnymi partnermi, napríklad v kontexte kolektívneho vyjednávania na podnikovej, sektorovej alebo národnej úrovni, môže pomôcť porozumieť existujúcim problémom rovnakým spôsobom – vrátane definícií relevantných pojmov – a tým zvýšiť povedomie o očakávanom vplyve automatizácie a digitalizácie na pracovníkov.
- Sociálni partneri v odvetví dopravy by mali prispieť k zlepšeniu pracovných podmienok v súvislosti s prechodom na automatizáciu a digitalizáciu. Ak neexistujú, mali by zahrnúť ustanovenia o automatizácii a digitalizácii do svojich kolektívnych zmlúv na úrovni podniku, odvetvia alebo na vnútroštátnej úrovni. Pomocou existujúcich kolektívnych zmlúv v sektore dopravy môžu sociálni partneri na vnútroštátnej a európskej úrovni spoločne identifikovať dobré praktické príklady takýchto ustanovení pre každý druh dopravy a zdieľať ich so svojimi zainteresovanými stranami<sup>21</sup>.

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

<sup>21</sup> Pozrite si napríklad prehľad odvetvových kolektívnych zmlúv o sociálnych dôsledkoch automatizácie a/alebo digitalizácie uvedený v: 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>. Príklady dobrej praxe v iných sektoroch možno nájsť v: 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

- Prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania je potrebné zaručiť dôstojnú prácu a kvalitu zamestnania v súvislosti s procesom „twin“ transformácie v odvetví dopravy, a to **zavedením trvalých vzdelávacích programov pre pracovníkov, aby si obnovili svoju existujúcu odbornú kvalifikáciu a prispôbili sa technologickým zmenám.**
- Vzhľadom na vplyvy, ktoré má "twin" transformácia v odvetví dopravy na trh práce a vznik nových ekologických pracovných miest, ktoré môžu ohroziť súčasnú zamestnanosť, je potrebné **zahrnúť sociálnu ochranu pre najzraniteľnejších pracovníkov, ktorí sú zraniteľní voči týmto procesom transformácie** vrátane priamych, nepriamych a vyvolaných pracovných miest.
- „Twin“ transformácia v sektore dopravy znamená, že pracovníci z tohto sektora budú musieť prispôbiť svoje pracovné návyky novým rizikám, ako sú elektrické riziká spôsobené elektrickými autami. Preto sa v súvislosti s **participáciou pracovníkov musíme zaoberať aj analýzou a hodnotením rizík, ktoré prinášajú nové technológie, ktoré súvisia s rozvojom ekologickejšej dopravy:** elektrické, hybridné vozidlá, vozidlá na biopalivá, technológie batérií, vodík a batérie vyrobené z paliva; je potrebné zaviesť opatrenia na predchádzanie týmto rizikám a zaškoliť pracovníkov na predchádzanie riziku úrazu elektrickým prúdom, ktorému môžu byť okrem iného vystavení pri údržbe elektrických vozidiel.
- Malé a stredné podniky majú pri implementácii procesu zelenej a digitálnej transformácie v mnohých prípadoch neprijateľne vysoké náklady. Preto je **potrebné zaviesť osobitné podporné opatrenia pre sektory a priemyselné odvetvia, ktorých sa táto „twin“ transformácia týka, s osobitnými**



**GREEN.SMART.TRANSPORT.DEAL**



Co-funded by  
the European Union

**finančnými prostriedkami pridelenými Európskou úniou alebo vládami jednotlivých štátov.**