



Digitális Átalakítás és Társadalmi Párbeszéd az Európai Városi Tömegközlekedésben (2019-2020)

Közös Ajánlások az Európai Városi Közösségi Közlekedés Szociális Partnereitől ETF-UITP

18-03-2021

Az Európai Városi Közösségi Közlekedés (UPT) Szociális Partnerei felismerték, hogy az aktuális digitális és technológiai fejlesztések hatással vannak a társadalomra, a városi mobilitásra, illetve az UTP cégek foglalkoztatására és munkaszervezésére. Az UPT szektor digitális átalakulása már megkezdődött, a feladat pedig ennek olyan proaktív módon való kialakítása, hogy ez az UPT cégek és foglalkoztatottjaik javát szolgálja.

Az UPT szektor Európai Szociális Partnerei abban állapodtak meg, hogy a tömegközlekedés digitális átalakítását a minden szinten megvalósuló szociális párbeszéd támogatásával végzik. Továbbá abban egyeztek meg, hogy a digitális átalakítás folyamatát a minőségi mobilitás továbbfejlesztéséhez szükséges feltételnek tekintik - egyrészt az utasok jobb kiszolgálása érdekében, másrészt azért, hogy a fenntartható városi mobilitási szolgáltatások gerincét képező közösségi közlekedés központi szerepét erősítsék, összhangban az Európai Zöld Megállapodás céljaival.

A szociális partnerek tisztában vannak a városi közösségi közlekedési ágazat digitális átalakításának sokrétűségével¹. Az átalakulás kockázatokat és lehetőségeket egyaránt hordoz magában, és a UPT szociális partnerei egyetértenek abban, hogy az ágazat digitális átalakításának a méltányos átmenet elvén kell alapulnia annak érdekében, hogy a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre gyakorolt negatív hatások megelőzése mellett a vállaltok és a foglalkoztatás jövője biztosítva legyen. A stratégiáknak biztosítaniuk kell a digitális technológiák bevezetéséből származó előnyeit a vállalkozások és a dolgozók számára. Ezek például a jobb munkakörülmények, az UPT cégek új minőségi álláslehetőségei, az innováció, a termelési kapacitás növekedése, valamint a termelékenység-növekedésből, az üzletmenet-folytonosságból és a foglalkoztathatóságból való részesedés.

Egyidejűleg abban is megállapodnak a szociális partnerek, hogy az átalakulási folyamat érdekében nélkülözhetetlenek a jól képzett személyzet mellett az átlátható, széles körre kiterjedő, világos szabályok és folyamatok, amelyeket az UTP vállalatok és munkavállalók képviselői közösen fogadtak el.

¹ <https://www.etf-europe.org/digital-transformation-and-social-dialogue-in-urban-public-transport/> - <https://www.uitp.org/publications/digital-transformation-and-social-dialogue-in-urban-public-transport/>

A városi közösségi közlekedési szektor európai szociális partnerei az alábbi elveket és célkitűzéseket ajánlják, hogy a digitális átalakulás minden érdekcsoport számára kölcsönös előnyökkel járjon:

1. A digitális átalakulás inkluzív és részvételen alapuló megközelítése

Az UPT cégekben végbemenő digitális változások alapját egy ténylegesen inkluzív és részvételi szemléletnek kell képeznie. Az innovációs lehetőségek teljes kiaknázása érdekében fontos a foglalkoztatottak és képviselőik aktív részvételének a kezdetektől fogva történő biztosítása.

Az ilyen részvételen alapuló szemléletmód követése növeli a résztvevők tudását, egyetértését és motivációját, emellett hozzájárul a dolgozói félelmek csökkenéséhez. A folyamatot nem szabad elhamarkodva, széthúzást generáló módon végrehajtani, illetve figyelembe kell venni a lehetséges társadalmi hatásait és következményeit is.

A folyamat különböző tervezett szakaszait az ágazatokon átívelő Európai Szociális Partnerek Keretegyezménye² írja le és foglalja magában:

1. Közös feltárás és előkészítés
2. Közös feltérképezés és elemzés
3. A helyzet közös áttekintése és a digitális átalakulás stratégiáinak együttes elfogadása
4. Megfelelő intézkedések/akciók elfogadása
5. Rendszeres közös ellenőrzés, nyomon követés és a tanulás kiértékelése

Az UPT cégeknek és dolgozóik képviselőinek olyan közös digitális stratégiát kell elkészíteniük, amely inkluzív és diszkriminációmentes célkitűzésekkel és megvalósítással rendelkezik. A digitális átalakulást kísérő valamennyi intézkedést olyan módon kell bevezetni, hogy elkerülhető legyen a dolgozók neme, társadalmi neme, kora vagy egyéb személyes jellemzője, illetve az egyenlőségi trendek alapján történő megkülönböztetés.

2. A munkahelyi biztonság és készségek a digitális átalakuláson belül

A munkahelyek jövőbeli biztonsága kölcsönös érdeke a városi közösségi közlekedési ágazati cégeknek és dolgozóknak, akik egyaránt profitálnak a dolgozói tapasztalatokból és készségekből. A digitalizálás valószínűleg lényegi változásokat eredményez a munkakörökben; néhány munkakör megszűnhet, miközben új szerepek jönnek létre. Ezért elengedhetetlenül fontos, hogy az UPT cégek átképezzék és továbbképezzék dolgozóikat, így a megfelelő készségek a digitális átalakulás beköszöntével már rendelkezésre álljanak.

² <https://www.buinesseurope.eu/publications/european-social-partners-framework-agreement-digitalisation> or <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>, pages 6/7

Lényegi kihívást jelent a menedzsment számára a megfelelő keretfeltételek felállítása a dolgozók foglalkoztathatóságának egyéni készségfejlesztéssel történő támogatása céljából. Ugyanakkor feltételezik, hogy a dolgozók motiváltak a tanulásra, és nyitottak a változásokkal szemben, amelyek az új technológiákkal való hatékony munkavégzéshez szükségesek.

Az alábbi elemzés és eszközök meghatározóak a munkaerő sikeres át- és továbbképzése szempontjából. Ezeket a szakszervezetek és az országos, regionális és helyi szintű menedzsment együttes véleménye alapján elérhetővé kell tenni:

- a digitalizálási és automatizálási technológiai beruházások hatását a foglalkoztatásra;
- a digitalizálás és az automatizálás hatását a meglévő munkakörökre;
- hogy új szakmák és/vagy munkakörök jönnek-e létre;
- a vállalatnál meglévő készségeket;
- a jövőbeli készségekre vonatkozó követelményeket a digitalizálási beruházásokat követően;
- az 'élethosszig tartó tanuláshoz' szükséges készségtervek és képzési programok létrehozását,
- a dolgozói csoportokat vagy egyéneket érintő lehetséges kockázatok időben történő megelőzését és ellensúlyozását.

A vállalatok valamennyi jelenlegi és új foglalkoztatottnak lehetőséget kínálnak arra, hogy átképzési és továbbképzési célból részt vehessen a folyamatos (cégen belüli és cégen kívül folyó) képzési programokon. Ez lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy új készségeket sajátítsanak el és fejlesszék foglalkoztathatóságukat, amelyekkel képesek lesznek lépést tartani az új technológiákkal és a változó munkafeladatokkal. Ugyanakkor, ahogy az UITP/ETF járművezetők szakképzéséről és szakoktatásáról (VET) szóló Közös Állásfoglalásában (2014. április 8.)³ lefektették, az európai szociális partnerek véleménye szerint az alap- és továbbképzésbe történő általános beruházásokat a munkáltatóknak kell viselniük. Az UPT ágazat szociális partnerei azt is szeretnék kiemelni, hogy a szakmai képzés és az élethosszig tartó tanulás olyan társadalmi felelősségvállalás, amely a helyi és regionális foglalkoztatásra is hatással lesz, és állami forrásokból kell támogatni. Ennek eredményeként az országos, regionális és helyi hatóságokkal párbeszédet kell folytatni a szükséges finanszírozási vagy társfinanszírozási formák kiépítése érdekében.

3. A digitális átalakulás felhasználása a munkafeltételek, valamint a munka és a magánélet között egyensúly javítására

³ Sajtóközlemény: <https://www.etf-europe.org/etf-and-uitp-unite-to-promote-the-continuous-training-of-professional-bus-drivers-in-urban-public-transport/> -

Teljes szöveg: <https://cms.uitp.org/wp/wp-content/uploads/2021/01/The-implication-application-and-further-development-of-the-vocational-training-directive-200359EC.pdf>

Az európai szociális partnerek megállapodnak abban, hogy az új digitális technológiákat olyan módon kell bevezetni, hogy kiemelten kezeljék a minőségi és ügyfélközpontú szolgáltatásokat, illetve azokat a munkafeltételeket, amelyek elősegítik a fenntartható és biztonságos foglalkoztatási lehetőségek megtalálását.

A digitalizálás javíthat a munka és a magánélet közötti egyensúlyon, és vonzóbb munka- és foglalkoztatási feltételeket kínálhat a dolgozók számára. Például a digitalizálás és az automatizálás csökkenthetik a nehéz és 'piszkos' vagy monoton munkát, így a nők vagy más alulreprezentált csoport számára is több lehetőséget kínálnak az UPT ágazatban.

A digitális eszközök és készülékek azonban foglalkozás-egészségügyi és biztonsági kockázatokat is felvetnek, növelve a dolgozók számára a stressz és a pszichoszociális veszélyek lehetőségét. Például:

- az információáradat és a zavarótényezők általi túlterhelés (pl. egy rosszul megtervezett járművezető-támogató rendszer);
- a munkaintenzitás és a munkaterhelés növekedése;
- a szokásos munkaidőn kívüli folyamatos rendelkezésre állás, a munka és a magánélet közötti határ elmosódása.

A munkáltató feladata a dolgozók egészségének és biztonságának biztosítása minden munkával összefüggő szempontból. Az UPT cégek digitális átalakítási folyamatainak, a digitális eszközök és készülékek változatai növekedésének és az egészségügyi és biztonsági irányelveknek tekintettel kell lenniük a mentális egészség megőrzésére és munkahelyi stressz kezelésére. A meglévő szabályozási keretekkel összhangban rendszeres kockázatkezelési folyamatok végrehajtása, valamint egy proaktív megelőzési irányvonal bevezetése szükséges.

A világos és átlátható szabályokkal és ügymenettel folyó megelőzési munkakultúra elengedhetetlen. Ezekről együttesen kell megállapodniuk a vezetőknek és a dolgozók képviselőinek a munkaidő, a munkaszervezési, azaz időgazdálkodási és egészségvédelmi szempontoknak megfelelően. Egy ilyen megállapodásnak nélkülözhetetlen eleme, hogy egy hibáztatást mellőző kultúrában a dolgozónak jogában álljon a munkaidő után a munkával való kapcsolatát és az elérhetőségét megszakítani.

Továbbá a mesterséges intelligencia és a gépek emberek általi ellenőrzése alapvető fontosságú, mivel bizonyos működési funkciók automatizálása, valamint a mesterséges intelligencia technológiák használata az UPT vállalatoknál egyre inkább elterjed és általánossá válik - akár az üzemeltetés során (vezető nélküli vonatok és buszok, automatizált diszpécserék), a karbantartásban (állapot-alapú és előrejelző karbantartás, önálló készletek) vagy az ügyfélszolgálat ellátásában (előrejelző utastájékoztatók, chat-robotok, marketing szolgáltatások).

A vállalatoknak és a szakszervezeteknek fel kell ismerniük és kezelniük kell “az emberi autonómia tisztelete, a károk megelőzése, valamint a döntések méltányossága és következetessége között potenciálisan fellépő feszültséget.”⁴

4. Adatvédelem, a magánszféra és az emberi méltóság védelme

A foglalkoztatottak és az utasok érzékeny adatainak és magánéletének továbbra is védelmet kell élveznie. A mindenkor érvényes szabályozási kereteket kell alkalmazni.

Egyidejűleg világosan meg kell határozni az UPT társaságoknál bevetett egyes technológiák, illetve az adatgyűjtés célját. A digitális eszközök rendelkeznek azzal a jelentős potenciállal, amely a felhasználók és a dolgozók javára egyaránt növeli az UPT cégek biztonságát. Elősegíthetik a környezetbarát utazást, illetve valós idejű tájékoztatással javíthatnak az ügyfélszolgálaton.

Ezek azonban az emberi méltóságot veszélyeztető kockázatokat is növelhetik, különösen a személyes ellenőrzés nagyobb jelentősége miatt. Ez tehát negatív hatással lehet a munkafeltételekre és a munkahelyi közérzetre.

Az európai szociális partnerek egyetértenek abban, hogy az érzékeny dolgozói adatok védelme kiemelt figyelmet igényel. Az adatgyűjtésnek és felügyeleti rendszereknek (pl. a megállóknál és a járművekben elhelyezett kameráknak) átláthatónak kell lenniük.

Egy ilyen megállapodást a cégvezetők, a szakszervezetek és a munkavállalók képviselői által folytatott kollektív tárgyaláson kell elfogadni. A szándékot világosan meg kell határozni és közvetíteni. A szociális partnereknek pontosítaniuk kell elsősorban azon adatok gyűjtését, amelyek a teljesítmény és a viselkedés személyes felügyeletére használhatók fel. Egyéb célokra ezeket tilos felhasználni.

A Közös Ajánlások és a nyomon követés lépéseinek végrehajtása

Ezek a Közös Ajánlások (JR) az UPT, UITP és EFT európai szociális partnerei munkaprogramjának részét képezik.

Az aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy az ajánlásokat tagjaik számára közzéteszik, népszerűsítik és alkalmazzák.

Az aláíró felek tagjait arra ösztönzik, hogy tájékoztassák egymást ágazati és/vagy vállalati szinten az UPT ágazati digitális átalakulásról és szociális párbeszédéről szóló, európai szintű Közös Ajánlásokról, és az ajánlásoknak megfelelően indítsanak párbeszédet az adott szinteken. Az európai szervezetek a Közös Ajánlások aláírását követő egy év után felméréseket fognak készíteni az intézkedésekről és kezdeményezésekről.

⁴ <https://www.buinesseuropa.eu/publications/european-social-partners-framework-agreement-digitalisation> or <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>, page 11

Az európai szociális partnerek három évvel az aláírást követően jelentést készítenek, és szükség esetén felülvizsgálják a Közös Ajánlásokat. E célból egy közös projekt is elképzelhető. “
