

عمال النقل يبنون القوة

وثيقة موضوع الكونغرس



i→F

CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE

ترحيب

“ بالنيابة عن لجنة التنسيق الوطنية في سنغافورة، نرحب بأجمل ترحيب بجميع الأخوات والإخوة في سنغافورة! يشرفنا هذا العام أن نكون البلد المستضيف لكونغرس الـITF الـ44. إن هذا الكونغرس هو كونغرس تاريخي لأنها المرة الأولى في تاريخ الـITF البالغ 122 عام التي سيعقد فيها الكونغرس في جنوب شرق آسيا وبالتحديد في سنغافورة. نحن متحمسون لتسليط الضوء على سنغافورة باعتبارها “بوابة” إلى آسيا والمحيط الهادئ.

تتحدث وثيقة موضوع الكونغرس هذه عن تأثير التكنولوجيا على عمال النقل، والعبء الذي يقع على عاتقنا في اتخاذ الخيارات السياسية المناسبة لمساعدة عمالنا. وهذا هو الحال بالنسبة لسنغافورة فهي ليست بمنأى عن هذه التأثيرات!

بالتعاون مع شركائنا في المبادرة الثلاثية، تم إطلاق برنامج التحول الصناعي بقيمة 4.5 مليار دولار وهو يتكون من 23 خارطة طريق تغطي جميع القطاعات المختلفة في سنغافورة وتهدف إلى معالجة القضايا داخل هذه القطاعات من أجل الانتقال نحو الاقتصاد المستعد لمواجهة المستقبل. إن أهمية الحوار الاجتماعي تبرز بشكل أكبر في أوقات التغيير الناجمة عن التكنولوجيا المربكة، وهنا في سنغافورة نحن نركز بشدة على أهمية العلاقة الثلاثية الأطراف. ومن هذا المنطلق، فإننا نعمل على وضع تطوير خرائط التحول الصناعي (ITMs) لكل صناعة بالاشتراك مع النقابات، والشركاء الصناعيين، والرابطات العمالية والهيئات الحكومية لضمان سماع جميع أصوات الشركاء الاجتماعيين.

وبطريقة مماثلة، سيكون لدى عمال النقل لدينا خارطة طريق تحدد الاختلالات المحتملة في صناعاتهم والمهارات المحددة المطلوبة منهم في المستقبل من أجل الحفاظ على أهميتهم وعلى تقدمهم الوظيفي الجيد. في الواقع، من المتوقع أن تقوم خرائط التحول الصناعي ITMs بإنشاء المزيد من الوظائف الجديدة ذات القيمة الأعلى، وزيادة الإنتاجية والأجور الحقيقية لعمالنا في المستقبل. إن الوجود القوي للحوار الاجتماعي في نظامنا سيسمح لجميع الأطراف بالعمل نحو تقدم الأمة، مع ضمان انتقال عادل لجميع العاملين ولجميع القطاعات في سنغافورة.

إننا نتطلع شوقاً للترحيب بجميع النقابات المنتسبة للـITF في سنغافورة، ونأمل أن يحظى جميع المندوبين بكونغرس مثمر.”

ماري ليو

رئيسة لجنة التنسيق الوطنية في سنغافورة
سكرتير عام نقابة موظفي البحرية في سنغافورة (SMOU)

الـITF يقدم أحر التعازي

توفي الأخ حنفي رستندي، رئيس نقابة البحارة الاندونيسيين KPI، في 3 يوليو 2017، بعد أن شارك مع الـITF في طوكيو في مناقشات منتدى المفاوضة الدولي. كان الأخ حنفي رئيساً لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ في الـITF وكان عضواً في المجلس التنفيذي للـITF منذ كونغرس 2010. لقد كان بطلاً يناضل ضد الظلم ويناضل من أجل ما كان يؤمن به، وكان محبوباً للغاية، وقد كانت وفاته خسارة كبيرة لعائلة الـITF والحركة العمالية بشكل عام، وسوف نفتقده كثيراً.

نحن الملايين الذين من العمال. نحن نستطيع أن نفعل أي شيء.

المحتويات

6	المقدمة	34	إستراتيجيتنا
8	رؤيتنا	36	توجهاتنا الاستراتيجية
13	أزمة عالمية مستمرة	38	تنمية وتفعيل العضوية
16	التحديات الرئيسية	40	الحملة الابتكارية
17	التحديات والفرص التي تقدمها الأتمتة والرقمنة	42	التأثير على السياسة العالمية والإقليمية
20	التكنولوجيا وأثرها على الوظائف	44	مناطق النمو المحددة
22	تطبيقات التكنولوجيا الجديدة في النقل	45	الاستراتيجيات الرئيسية
25	تكنولوجيا الإنتاج وتنظيم العمل	46	أولوياتنا
30	تشكيل التغيير التكنولوجي	51	المراجع
32	الاستنتاجات: الحركة النقابية في الاقتصاد الرقمي		



ستيف كوتون
الأمين العام للإتف



ماري ليو
الأمين العام
نقابة موظفي البحرية في
سنغافورة



بادي كروملين
رئيس الإتف



المقدمة

في صوفيا في عام 2014، اعتمدت نقابات الـ ITF شعار 'من الأزمة العالمية إلى العدالة العالمية: عمال النقل يعاودون النضال' كموضوع للكونغرس. قالت عائلة الـ ITF أنها ستناضل من خلال إستراتيجية الركائز الأربعة، وهما هي إنجازاتنا الكبيرة التي نفخر بها.

1. النقل هو أساس التجارة العالمية والنمو في الاقتصاد. من المتوقع أن تحقق صناعة النقل العالمية عائدات تقدر بقيمة 4.8 تريليون دولار في عام 2018. وهي بذلك تمثل 6% من إجمالي الناتج المحلي العالمي. هناك عشرات الملايين من عمال النقل في جميع أنحاء العالم يحافظون على عجلة الاقتصاد العالمي. في عصر يتسم بزيادة اللامساواة بين الناس. يعتبر النقل أحد أكبر العوامل التي تعيد التوازن إلى هذا المجتمع. يلعب الـ ITF دوراً فريداً في ضمان أن يكون النقل آمناً وعادلاً ومستداماً للجميع.

2. لقد عززنا القوة النقابية في الحاور والممرات. العمال في المطارات الرئيسية. والموانئ، وممرات الطرق الدولية يتنظمون بأعداد كبيرة ويتبادلون الأفكار حول كيفية بناء القوة عبر قطاعاتهم.

3. تظهر حملاتنا الخاصة بحقوق العمال في Ikea و DHL و ICTSI أن الـ ITF يتعامل مع لاعبين رئيسيين أكبر وأكثر صرامة في هذه الصناعة. نحن أيضاً مستمرون في تحسين معايير الصناعة على نطاق واسع للبحارة الدوليين من خلال المنتدى الدولي للمفاوضة (IBF).

4. اتفقت نقابات الـ ITF على اعتبار تفعيل العضوية الجماعية أولوية لها في العمل. بدأت نقابات السكك الحديدية في الهند برامج تدريبية لمئات الآلاف من الأعضاء الشباب حول كيفية الاستجابة للخصخصة وبرنامج دعم المرأة لمكافحة العنف والتحرش.

5. لقد قادت النقابات المنتسبة الطريق لبناء العضوية الجماعية بين عمال النقل غير الرسميين. حيث تم تنظيم أكثر من 100 ألف عامل غير رسمي. وإطلاق ثلاث نقابات جديدة لتمثيل هؤلاء العمال: كما تم توقيع اتفاقيات جماعية جديدة تغطي العمال غير الرسميين في ستة بلدان؛ وقد شهدت هذه النقابات زيادة بنسبة 300% في عضويتها من قبل عمال النقل النساء في القطاع غير الرسمي.¹

6. كما أننا استجبنا للتحويلات الجغرافية. حيث أظهرت الحملة من أجل حقوق النقابات في الخطوط الجوية القطرية، وإنشاء نقابة IFOMS للبحارة في ميانمار

أن نقابات الـ ITF تقوم ببناء القوة في المناطق ذات النمو المرتفع.

7. لقد حققنا تقدماً في القيادة والمشاركة النشطة بالنسبة لعمال النقل النساء في جميع أعمال الـ ITF. لقد أحرزنا تقدماً في تعزيز أصوات العمال الشباب وزيادة مشاركتهم ضمن حملاتنا وهياكلنا. لكن هذه الاستراتيجية هي استراتيجية طويلة الأجل وحتاج إلى الاستمرار والمتابعة لأن نقابات النقل تواجه دائماً تحديات جديدة، بما في ذلك النضال من أجل العمل الآمن واللائق.

8. إن الأتمتة والتغير التكنولوجي هي أحد تلك التحديات. ولكنها أيضاً تعتبر فرصة للعمال. إن الوظائف سوف تتركز أو تتحول إلى أجزاء أخرى من الاقتصاد. هناك العديد من الأشياء التي يمكن لعائلة الـ ITF القيام بها لوقف الآثار الضارة للتكنولوجيا. يمكن للعمال استخدام هذه التكنولوجيا الجديدة من أجل التنظيم. يمكننا وضع تنظيمات جديدة ليتولى العمال السيطرة على بياناتهم. كما أن المفاوضة الجماعية يمكنها المساعدة في ضمان أن تقوم التكنولوجيا بتحسين ظروف العمل. من خلال العمل المشترك يمكن لعائلة الـ ITF التأكد من أن التقنيات الجديدة سوف تجعل الحياة العملية أفضل.

9. إن خطة الـ ITF لبناء القوة تتعامل مع التحديات التي تواجه عمال النقل سواءً كانت القديمة منها أم الجديدة. الشركات متعددة الجنسيات لا تزال تعمل على خفض ظروف ومعايير العمل. وقد أدت التحويلات الجغرافية في الاقتصاد العالمي إلى الضغط على العمال في جميع المناطق. إن نموذج رفع الضوابط التنظيمية الذي أضعف المعايير في مجال النقل البحري يظهر الآن في مجال الطيران المدني. كما أن الخصخصة تستمر في إضعاف ظروف العمل.

10. إن الاستجابة من طرفنا ستتمثل في مواصلة تنمية وتفعيل عضويتنا في الحاور والممرات الرئيسية. والمناطق ذات النمو المرتفع. حيث أننا نسعى لانضمام المزيد من العمال إلى نقابات النقل ونرغب في أن يقوم المزيد من العمال باتخاذ إجراءات من أجل حقوقهم.

1 المحتوى مقدم من نقابة نيوتن. نيبال

11. سوف نعمل على إطلاق حملات ابتكارية جّاه أهم الشركات متعددة الجنسيات وجّاه القضايا ذات الأثر الكبير مثل قضية التغيير التكنولوجي.

12. سوف نناضل من أجل القوانين والأنظمة. على المستويين العالمي والوطني. التي تمنح عمال النقل الحق في العمل اللائق في عالم سريع التغيير.

13. إن كونغرس الـITF هو المكان الذي تتضافر فيه جهود الآلاف من الأفراد لتشكيل صوتاً جماعياً واحداً. إنه المكان الذي تتحول فيه الكلمات إلى أعمال. كل أعضائنا مدعويين للحضور بحيوية. متعهدين. وملتزمين من أجل دمج أفكارهم للخروج بشيء يمكن أن يحدث فرقا. بدون أصواتكم. سيكون الكونغرس فارغاً وبدون معني. إن وعودنا وتعهداتنا بالعمل سوف تساعدنا في صياغة رؤيتنا للمنظمة.

14. لقد حان الوقت لتضخيم هذه الأصوات ونبني على العمل الجيد الذي قمنا به بالفعل في مؤتمرات عمال النقل القطاعية. والإقليمية. ومؤتمرات عمال النقل الشباب. والنساء في الفترة التي تسبق انعقاد كونغرس 2018. لقد تم صياغة رؤيتنا وأهدافنا هذه من خلال عملية الطريق إلى الكونغرس لضمان أن النقابات المنتسبة تتحكم وتساهم في إنجاز أهدافنا.

15. إن رؤيتنا تتمثل في أن نرى عمال النقل يبنون قوتهم. بما يزيد من قدرتنا على صياغة المستقبل وتحقيق نتائج مستدامة تحدث فرقا لعمال النقل في جميع أنحاء العالم.

16. إن الفشل في الإدارة والحوكمة يتواصلان في جميع أنحاء العالم. على مدار العقد التالي للأزمة المالية العالمية عام 2008. شهدنا توسعاً كبيراً في عوالة الشركات وارتفاعاً في اللامساواة: تخبرنا أوكسفام بأن 8 أشخاص

ملكون نفس الثروة التي يمتلكها نصف سكان العالم. كما أننا أصبحنا نشهد استخفافاً متزايداً في حقوق العمال. هذه العوامل كلها غدت موجة متتالية من خيبات الأمل التي يتم استغلالها من قبل السياسيين الشعبويين في جميع أنحاء العالم.

17. في صوفيا. أدركنا أن هذه التحديات تفيد بأن الـITF بحاجة إلى التغيير. في سنغافورة. علينا أن نتفق على كيفية البناء على التقدم الذي أحرزناه.

18. على مدى السنوات الأربع الماضية. كنا نقود النضال كجزء من الحركة العمالية العالمية. وكانت قدرتنا على التأثير. وقدرتنا على الاستجابة. وعضويتنا المعلنة: كلها كانت تزداد كل عام. لقد استطعنا النمو في عالم معادي.

19. لقد قمنا بإجاز مشاريعنا ذات الأولوية. شركة DHL أصبحت تتحاور مع النقابات. وقد نجح الـITF في تطبيق آلية الشكاوى الخاصة بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD). العمال يتكثرون معاً ويحصلون على أجور وظروف عمل أفضل في المطارات الرئيسية. في حملة نقلنا العام

”بدون أصواتكم، سيكون الكونغرس فارغاً وبدون معني. إن وعودنا وتعهداتنا بالعمل سوف تساعدنا في صياغة رؤيتنا للمنظمة.“

رؤيتنا

الكونغرس هو المكان الذي تتضافر فيه جهود الآلاف من الأفراد لتشكيل صوتاً جماعياً واحداً. إنها مرحلة يتم فيها تحديد الأهداف ويتم فيها وضع الاستراتيجيات لتحويلها إلى أعمال حقيقية ذات نتائج مثمرة.

يجري الاستماع لسياساتنا. كما أننا نعزز قيادة المرأة ومستويات تمثيلها. ونحن نقوم بالتنظيم من خلال مشاريع رائدة. بما في ذلك في القطاع غير الرسمي. في بنما قمنا بتنظيم عمال الرصيف. وعمال النقل والإمداد. وقد لمسنا تحسينات على ظروف عمال الطيران. نحن الآن أكثر وضوحاً وفي مكان أفضل لنملي شروطنا في محور عالمي مهم واستراتيجي.

20. إن نموذج التنظيم في برنامجنا للمراكز الصناعية حقق نمواً في العضوية ومنهجيةً مستدامة. كما أن حملة الخطوط الجوية القطرية قد قادت الحكومة القطرية إلى الاعتراف بقيامها بالتمييز في المعاملة وقامت بإجراء تغييرات ضمن العقود لديها. بالإضافة إلى مناقشتها لسبل تمثيل العمال وإجراءات التظلم. في خطوط LATAM و Avianca ما زلنا نواصل بناء شبكاتنا. وزيادة تغطيتنا وعقد الاتفاقيات. لقد أدت حملتنا حول ميرسك إلى اتفاق ينص على أن أي سفينة تستأجرها ميرسك يجب أن تكون مغطاة باتفاقية من قبل الـITF أو اتفاقية مشابهة بحيث تشمل الحماية للأطقم على سفن أعلام الموانئ. إن خالفنا العالمي مع نقابات موانئ دبي العالمية يرفع المعايير. وقد وضعنا شركة خدمات محطة الحاويات الدولية ICTSI تحت ضغط متزايد لتغيير ممارساتها المناهضة للعمال. أما نقابات السكك الحديدية المنتسبة لنا فقد ناضلت ضد التخصص. وجمحت نجاحاً ملحوظاً في الهند. وساعدت في بناء العضوية والقوة عبر القطاعات في منطقة في منطقة كومونولث الدول المستقلة (CIS) الاستراتيجية عالمياً. العاملون في المستودعات. والمحطات. ومحطات شحن الحاويات والمراكز اللوجستية لها أهمية قصوى بالنسبة لنهجنا الاستراتيجي في سلاسل التوريد والعمليات اللوجستية المعقدة. إن مشروعنا الرائد لتنظيم هؤلاء العمال ومنحهم مساحةً وصوتاً داخل عائلة الـITF قد أصبح مشروعاً عالمياً النطاق وسوف يضمن هذا المشروع أن تكون هذه المجموعة من العمال جزءاً قوياً من عائلة الـITF ويزيد من قوة العمال.

21. في مجال العنف. وصل برنامجنا العالمي لمناصرة النساء إلى الآلاف من النساء في البلدان الرئيسية. ونحن نتكفل بأن تكون أصوات عمال النقل. رجالاً ونساءً. في محور اهتمامنا وسعينا لاستصدار اتفاقية من منظمة العمل الدولية تتعلق بالعنف والتحرش في العمل.

”لقد وصل برنامجنا العالمي لمناصرة النساء إلى الآلاف من النساء في البلدان الرئيسية، ونحن نتكفل بأن تكون أصوات عمال النقل، رجالاً ونساءً، في محور اهتمامنا وسعينا لاستصدار اتفاقية من منظمة العمل الدولية تتعلق بالعنف والتحرش في العمل.“

22. إن برنامج البناء النقابي الذي تم وضعه حديثاً يدعم إستراتيجيتنا. وهو يهدف إلى بناء نقابات قوية وديمقراطية ذات قدرة مؤسسية مستدامة. فضلاً عن بناء القدرات. والتنظيم. والحملات. والمفاوضة. وتستند هذه المشاريع إلى اختيار أهداف استراتيجية وبناء نقابات جديدة ضمن هذه الأهداف التي لا توجد فيها نقابات؛ أو تقوية النقابات التي تريد أن تصبح أكثر قوة حيثما وجدت؛ أو دمج النقابات الصغيرة ضمن منظمات أكبر وأكثر قوة. تقوم هذه المنهجية على تقوية وتمكين القادة والأعضاء النقابيين من أجل النشاط. والحشد. والنضال من أجل مصالحهم. نشكر شركاءنا من منظمات دعم التضامن النقابي على دعمهم المستمر لنا.

23. إن استراتيجيات حملتنا هي أكثر تطوراً. وحققت نتائج أفضل. نحن نستهدف أصحاب العمل الاقتصاديين في سلاسل التوريد العالمية وذلك لتأثيرهم على الأسواق.

عندما نؤثر عليهم فإننا نؤثر على الأسواق؛ إن التنظيم الذي نقوم به لدى بعض العملاء مثل شركة الخدمات اللوجستية المناهضة للنقابات XPO هو جزء من هذه الخطة. في أستراليا. قمنا بمواجهة شركة شيفرون العالمية العملاقة وكشفنا ممارساتها الضريبية. لذلك فزنا بالملايين من أجل دافعي الضرائب وقمنا بوضع تدابير تصحيحية طويلة الأجل.

24. استخدم الـITF والنقابات المنتسبة له بنجاح استراتيجيات رأس المال في حملاته. إن استراتيجيات رأس المال تستخدم قوة النقابات بوصفهم مستثمرين لتشجيع المزيد من سلوكيات الشركات المسؤولة وتشكيل نماذج الأعمال. ويتم ذلك بشكل مباشر عن طريق حشد رأس المال العمالي المتواجد في صناديق التقاعد وأدوات الادخار الأخرى. وعن طريق تنسيق الجهود مع المستثمرين الآخرين. لقد استخدمنا هذه الإستراتيجية خلال حملتنا المتعلقة بمحطة حاويات (DCT) في غدانسك. حيث استطاعت حملتنا العالمية تحقيق الاعتراف والقيام بالمفاوضة في ميناء محوري مهم.

25. نحن نبني الزخم باعتبارنا جزءاً من الحركة العالمية التي تعمل على إعادة إنشاء النقابات باعتبارها حلاً للقضايا التي أصبحت تميز مجتمعاتنا. حتى أن بعض المؤسسات مثل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD وصندوق النقد الدولي (IMF) تناقش الآن العلاقة بين انخفاض كثافة النقابات العمالية. وازدياد التفاوت في الدخل. وركود النمو الاقتصادي؛ يجب أن نضمن بأن تترجم هذه النقاشات إلى فوائد ملموسة للعمال.

26. نحن نعتبر أنفسنا صوتاً عالمياً لعمال النقل. وخلال فترة الكونغرس المقبلة سنواصل بناء قوة عمال النقل. وسنكون جاهزين للتصدي للتحديات التي تواجهنا. وسنصبح أكثر تمثيلاً في جميع أنحاء هياكلنا وحملاتنا.

أزمة عالمية مستمرة

34. يتم إدارة الاقتصاد العالمي وفقاً لمجموعة من القواعد والممارسات التي تراعي مصالح الأعمال التجارية بشكل مقصود. تنطوي الرؤية النيوليبرالية للعولمة على أقصى درجات الحماية لمصالح الأعمال التجارية مثل: منحها الحرية في نقل رأس المال والإنتاج. والحد من نطاق تدخل الحكومات أو المجتمع المدني في هذه الأعمال. يتم كفالة حرية عمل الشركات في الكثير من الاقتصادات الرقمية العالمية.

35. في منظمة التجارة العالمية WTO. وفي الاتفاقيات التجارية مثل اتفاقية التجارة في الخدمات (TiSA). وشراكة عبر المحيط الهادئ (TPP) و شراكة التجارة والاستثمار عبر المحيط الأطلسي (TTIP). يجري تسخير التجارة لفائدة الشركات متعددة الجنسيات. تقود الولايات المتحدة هذه الجهود على وجه الخصوص. لضمان أن تسمح قواعد التجارة للشركات الرقمية (بما في ذلك غوغل. وأبل. وفيسبوك. وأمازون. ومايكروسوفت) بالتحكم في بيانات العالم. غالباً ما يقال أن البيانات هي "نפט القرن الواحد والعشرين". وأن الهيمنة عليها من قبل المصالح الخاصة ستزيد من قوة رأس المال. تضغط هذه الشركات الكبرى من أجل إطار للتجارة الرقمية بحيث يسمح. على سبيل المثال. للشركات بعدم تسجيل مكاتب وطنية لها - مما يؤدي في الواقع إلى حرمان الحكومات من القدرة على فرض الضرائب عليها أو التحكم فيها. كما أنهم يعارضون الضرائب الرقمية والأنظمة التي تتطلب منهم الاحتفاظ بالبيانات على المستوى الوطني. يطلق بعض النقاد على هذه المقترحات اسم بيان "الاستعمار الرقمي". بالنسبة إلى الشركات الكبيرة. نظراً لأن مستقبل الاقتصاد سوف يكون رقمياً. فمن المنطقي زيادة ترسيخ هيمنتها الحالية في المجال الرقمي. وهذا يعتبر تهديد عبر وطني واضح لمصالح العمال في جميع أنحاء العالم.

31. ما زالت الرأسمالية تمر في أزمتها منذ السبعينيات. وتعتبر هذه الأزمة عن نفسها من خلال تجاوز الطاقة الاستيعابية في العديد من القطاعات. وفي تنامي البطالة. وتقليص الأجور. وازدياد أوجه اللامساواة. وتدهور ظروف العمل. وانخفاض الاستثمارات المنتجة. وهكذا. فإننا نواجه تعددية في الأزمات: الاقتصادية؛ والاجتماعية؛ والسياسية؛ والبيئية. وقد أدت مواجهة هذه الأزمات إلى تقويض الأجور وظروف العمل.

32. تجري إعادة هيكلة الاقتصادات والصناعات في جميع أنحاء العالم. حيث يتم تركيز رأس المال والطاقة في أيدي عدد صغير من الشركات عبر الوطنية وهذا يندرج على صناعة النقل التي تتحكم بشكل متزايد في أجزاء أكبر من أسواق الشحن ونقل الركاب. وبترافق تركيز السلطة جنباً إلى جنب مع الزيادة في رفع الضوابط التنظيمية. والاستعانة بمصادر خارجية. والتجزئة. والخصخصة - مع ضغط هائل للانحدار بالأجور وظروف العمل بالنسبة لهؤلاء العمال الذين هم بالفعل من يقومون بخدمات النقل.

العولمة واتفاقيات التجارة الحرة:

33. إن إعادة توزيع الثروة من العمالة إلى رأس المال. ومن القطاع العام إلى القطاع الخاص. ومن الفقراء إلى الأغنياء هي نتيجة لهذه السياسات. لقد أدت إعادة التوزيع هذه إلى خفض القدرة الشرائية للناس. وبالتالي أثرت على قدرتهم على استهلاك السلع والخدمات. كما أن تجاوز الطاقة الاستيعابية في العديد من الصناعات أدى إلى وفرة في رأس المال وبالتالي البحث عن استثمارات مربحة في مكان آخر. وهذا يمثل مرحلة جديدة في الرأسمالية التي تتميز بالعولمة (أي استراتيجية رأس المال لرفع الضوابط التنظيمية وإعادة هيكلة الرأسمالية على المستوى الدولي). ورفع الضوابط التنظيمية عن الأسواق المالية وغيرها. وإضفاء الطابع المالي على الرأسمالية.

الاستراتيجيات. والمهارات والأدوات التي تم استخدامها بنجاح لتنظيم هؤلاء العمال غير الرسميين مع النقابات التي تتطلع إلى تنظيم العاملين في المنصات.²

30. لذلك فإن رؤيتنا لعمال النقل بينون القوة. معتمدين على نضالاتنا على مدى السنوات الأربع الماضية. وعلى نجاحاتنا. تتمثل في رؤية عمال النقل يواجهون التحديات والفرص التي يقدمها التغيير التكنولوجي والفوز عبر الأسواق والقطاعات في السنوات القادمة.

يمكننا أن نواجه التحديات. ويمكننا أن نكون أكثر أهمية. فقط إذا كنا نمثل عمالنا بشكل حقيقي.

27. من بين التحديات التي تواجهنا. تم خديد خديت التكنولوجيا. والأتمتة. ومستقبل العمل على أنها الأبرز في جميع قطاعاتنا ومناطقنا. بالنسبة لنا جميعاً. يعتمد مستقبل عمل النقل على مدى فعالية نضالنا من أجل الحصول على وظائف لائقة وأمنة وخديت للامساواة الرقمية. تمتلك التقنيات الجديدة إمكانات لزيادة الإنتاجية. وتعزيز السلامة والراحة في العمل. والحد من ساعات العمل. وزيادة الدخل. لكن هذه المنافع المحتملة لن تتدفق تلقائياً على عمال النقل. يمكن تسخير التكنولوجيا الجديدة لتقوية النقابات. وتنظيم الحملات. علينا أن نستخدم قوتنا الجماعية من أجل تشكيل التكنولوجيا ومشاركة منافعها. التغيير التكنولوجي يمكن أن يبني قوة النقابة.

28. وبالطبع. فإن مستقبل عالم العمل لا يتعلق فقط بالتكنولوجيا؛ ولكنه يتعلق بمجابهة التحديات الاقتصادية والسياسية الهائلة التي تواجه المجتمع. على المستوى الدولي والإقليمي والوطني. يجب أن نكون نشطين ومشاركين في جوهر النقاشات حتى نتمكن من صياغة وتشكيل التغييرات لتصب في صالح العمال والمجتمع بشكل عام.

29. سوف يكون مستقبل العمل في العديد من القطاعات غير رسمي. وسوف تلعب التكنولوجيا دوراً متزايداً في النماذج غير الرسمية من العمالة. على سبيل المثال. يعتبر العمل عبر المنصات نوعاً من العمل غير الرسمي الذي يستخدم التقنية الجديدة كوسيط. يجب علينا أن ننظم العمل غير المنظم - إن نضالنا من أجل الكرامة. والعدالة والقوة للعمال غير الرسمية. والعمالة العرضية. والعمالة الهشة سيساعد في تأمين مستقبل عمال النقل في العالم. النقابات في الجنوب العالمي نظمت العمال غير الرسميين لعقود. يجب مشاركة

2 الختوى مقدم من نقابة نيوتن في نيبال. ومن نقابة NUSI من الهند.

الركود الاقتصادي والبطالة:

36. اضطر محافظو البنوك المركزية إلى اتخاذ إجراءات غير تقليدية في محاولة منهم تهدف لوقف انخفاض التضخم بشكل كبير (أو الوصول إلى نقطة الانكماش الصريح). وتهدف أيضاً إلى تخفيف بعض النمو في التوظيف والقوة الشرائية. إن الوصول إلى مستويات ضعيفة جداً من إنفاق رأس المال التجاري في معظم البلدان (على الرغم من الأرباح القوية وانخفاض ضرائب الشركات) أثرت أيضاً على الاقتصاد. لقد تأكلت مصداقية السياسة الاقتصادية النيوليبرالية. ولكن إرثها ما زال يعيش على شكل العمالة غير المستغلة. واستمرار البطالة والبطالة الجزئية. واستمرار الركود. يقوم أصحاب العمل باستخدام مرسات عمل غير آمنة أكثر من أي وقت مضى: مثل العمالة العرضية وعمالة العقود. وسوء استخدام المتعاقدين المستقلين. هذه الممارسات أصبحت تندرج تحت شكل حديث فيما يسمى باقتصاد "الأعمال الحرة" في المنصات الرقمية.

تغير المناخ:

37. خلال القرن الماضي. ارتفع متوسط درجة الحرارة العالمية بمقدار 1 درجة مئوية تقريباً. لقد حدث معظم هذا الإحترار خلال العقود القليلة الماضية. وما زالت تزداد. حيث أنه منذ العام 2001 تم تسجيل 16 سنة هي الأكثر حرارة من أصل 17 سنة تم تسجيلها. إن ارتفاع درجات الحرارة العالمية يضع الكوكب في خطر متزايد من التغيرات الخطيرة في أنماط الطقس. واضطراب النظم الغذائية. وانتشار الأمراض المعدية. وأكثر من ذلك بكثير.

38. لقد نجم هذه الإحترار بشكل كبير عن انبعاثات ثاني أكسيد الكربون وغيره من غازات الاحتباس الحراري (GHG) الناتجة عن الأنشطة البشرية. تشكل الانبعاثات المتعلقة بالطاقة حوالي 60% من الانبعاثات العالمية. تمثل الانبعاثات الناتجة عن النقل حالياً حوالي 14% من إجمالي الانبعاثات.

ومن المتوقع أن ترتفع بنسبة 1.4% كل عام من عام 2012 إلى عام 2040.

39. إذا أردنا تجنب كارثة المناخ. يجب علينا خفض الانبعاثات بمعدل أعلى بكثير من النسبة التي وعدت بها اتفاقية باريس. يمكننا القيام بذلك. ولكن فقط إذا كان خضع قطاع الطاقة للسيطرة الديمقراطية. وعمل الحكومات والنقابات معاً من أجل "انتقال عادل" للوظائف والاقتصاد والمجتمع. لتحقيق هذا الهدف. يجب على الـITF النضال من أجل حماية مصالح العمال خلال الانتقال إلى مجتمع منخفض الكربون.

تغيير علاقات القوة:

40. خل الأطر الاقتصادية البديلة محل التقشف المالي الفاشل الذي أعقب الأزمة المالية عام 2008. بدأت الحكومات في جميع أنحاء العالم في معالجة اللامساواة وهي تستثمر في البنية التحتية لتعزيز النمو والأجور ورعاية العمال. يجب على العمال ونقاباتهم تطوير وتعزيز نموذجهم الخاص للحكومة الاقتصادية الذي يعالج فشل سياسة التقشف ويجعل التحول الرقمي للاقتصاد مستداماً للجميع.

صعود الحركات السياسية اليمينية:

41. لقد فشلت الاستراتيجيات الاقتصادية النيوليبرالية وأدت إلى الركود الاقتصادي. والبطالة. والتخفيضات في القطاع العام. لقد حولت الوظائف من الاقتصادات عالية الأجور نحو الاقتصادات ذات الأجور المتدنية. وأدى إلغاء التعريفات الجمركية للمنتجات الغذائية المدعومة من بلدان شمال الكرة الأرضية إلى إغراق الأسواق في بلدان الجنوب. مما دفع بالملايين إلى الخروج من القطاع الزراعي. كما أن التدخل العسكري قد ازداد ما أدى إلى صراعات عسكرية خلقت عشرات الملايين من اللاجئين داخل المناطق وفيما بينها.

"يضطر الملايين من الناس إلى العمل 'بشكل غير قانوني'، في وظائف خطيرة تتطلب جهداً بدنياً."

على تحسينها. يُظهر التاريخ بأن الاستبداد في السياسة يميل إلى الاقتتان بالسلطوية في مكان العمل. هناك خطر واضح يكمن في أن مثل هذه الأنظمة المستبدة قد تسيء مستقبلاً استخدام البيانات الرقمية وتستخدمها لقمع المعارضة. في حين قد تسمح للشركات باستخدام البيانات لقمع العمال والنقابات العمالية.

45. نحن نواجه مرحلة حرجة في تاريخ الحركة النقابية. من أجل تعزيز مطالبنا بالعمل اللائق. والمعاملة العادلة والنمو المستدام والنشامل. يتعين علينا القيام بدور سياسي أكثر وضوحاً وصراحة. تلك الدول التي لا يزال فيها اليسار قوياً أو يستعيد قوته هي بالتحديد تلك الدول التي اعترفت فيها الأحزاب السياسية بمدى الحاجة إلى اقتصاد جديد. وعقد اجتماعي جديد. وهي تلك الدول التي تكون فيها النقابات في طليعة النضال من أجل الديمقراطية وحقوق العمال. لا يمكننا أن نأمل في الفوز برؤية أكثر توازناً وأكثر ملاءمة للعاملين في مجال التكنولوجيا والابتكار دون مواجهة الشعبوية اليمينية والنيوليبرالية.

42. هؤلاء اللاجئون من الكوارث الاقتصادية والسياسية يصلون إلى البلدان التي يعاني فيها العمال أيضاً من البطالة وظروف العمل السيئة. والتي تكون ضوابط سوق العمل فيها ضعيفة. بينما تكون قوانين الهجرة فيها مجحفة. هذا يدفع الملايين من الناس إلى العمل "بشكل غير قانوني". في وظائف خطيرة تتطلب جهداً بدنياً وفي ظروف صعبة وخارج الاقتصاد الرسمي. وهذا بدوره لا يؤدي بالضرورة إلى خفض تكاليف العمالة عبر الاقتصاد ككل. ولكنه يخلق بوضوح "طبقة عاملة أدنى" معزولة وغير منظمة نسبياً وهشة للغاية. هذا الأمر يشكل ضغطاً متزايداً على العديد من المجموعات العمالية الأخرى. ولا يقتصر ذلك على قطاع النقل. في الوقت نفسه. غالباً ما تثير وسائل الإعلام ظاهرة كراهية الأجانب وتتنكر لهذه المعاناة.

43. في بلدان شمال الكرة الأرضية. أدى تأثير الأزمة الاقتصادية إلى خفض مستويات المعيشة. كما شهدت الدخول إما ركوداً أو انخفاضاً. وازدادت اللامساواة. حيث أن اللامساواة المتصاعدة بين الناس في أعقاب عام 2008 أدت إلى انتشار الغضب والإحباط. وبالتالي ظهور الاستقطاب السياسي وتخفيف اليمين المتطرف.

44. في جميع أنحاء العالم هناك ميل نحو الحكم الاستبدادي. وهناك ميل إلى إلقاء اللوم على الديمقراطية. إن الوصول إلى الديمقراطية كان وما زال نضالاً صعباً بالنسبة للعمال لذلك يجب علينا أن ندافع عنها ونعمل

التحديات والفرص التي تقدمها الأتمتة والرقمنة

الشباب. إن الوظائف التي تشغلها النساء ولا تتناسب مع طبيعتهم تتضمن مهاماً يمكن أتمتها. لذلك فإن الأتمتة يمكنها أن تقلل من المتطلبات الجسدية للمهام الخاصة بالنساء. يتعرض العمال الشباب بصورة متزايدة لنماذج العمالة غير المستقرة ونماذج العمل عبر المنصات؛ وهم بطبيعة الحال مجهزون بشكل أفضل بالمهارات الرقمية الجديدة اللازمة للتنافس في سوق العمل المتغيرة. يجب على النقابات دعم العمال الشباب وتوفير التدريب لضمان تكييف هذه المهارات الرقمية مع سوق العمل الصعبة والمتغيرة.³

52. لقد أنقذت التطورات التكنولوجية أرواحاً لا تعد ولا تحصى. ومع ذلك، فقد تم تحقيق هذه التطورات في إطار قانوني واضح مرتبط بمعايير سلامة محددة. بدون قواعد واضحة تتعلق بالمعايير الأخلاقية ومعايير السلامة، فإننا نترك مالكي التكنولوجيا ومطورها ليقوموا ببرمجة هذه الأجهزة لتتخذ قرارات صعبة قد تهدد الحياة. التسرع في إدخال التكنولوجيا دون إطار قانوني ومعايير للسلامة يقوض قابلية التحديث لهذه التكنولوجيا على المدى الطويل ويهدد سلامة مستخدمي الطرق.

53. إن تأثيرات التكنولوجيا يتم تحديدها دائماً من قبل المجتمع، والسياسات والحكومة. فالجتمعات لديها الخيار - هل ستستخدم هذه التكنولوجيا لتعزيز حياة الجميع. أم أنها ستسمح باستخدام التكنولوجيا لفائدة نخبة صغيرة فقط. ما يؤدي إلى زيادة جميع أشكال اللامساواة؟ تعتمد الإجابة على كيفية نضال العمال من أجل الحصول على حصة من هذه المكاسب التكنولوجية.

54. إن أنظمتنا السياسية ليست مهيأة حالياً للسماح للعمال بالسيطرة الفعلية على التكنولوجيا. لذلك ينبغي على النقابات العمالية صياغة استجابة تجاه التكنولوجيا بحيث يمكن دمج هذه الاستجابة في نقاشات موسعة حول نوع أماكن العمل، والاقتصاد والمجتمع الذي نريده.

46. إن كل من الملكية، والإنتاج، والتحكم، والتوزيع يتم إعادة صياغتها وتشكيلها بواسطة التكنولوجيا الجديدة. لذلك فإن هذه التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الأساسية تتطلب عقداً اجتماعياً جديداً بين رأس المال والعمل.

47. يتم تطبيق التقنيات الرقمية الجديدة على مجموعة متنوعة ومتزايدة من المهام والوظائف - ابتداءً من تطبيقات الهاتف المحمول وخوارزميات إدارة العمليات، إلى الأنواع المختلفة من الآلات المؤتمتة والروبوتات. سوف تبدأ تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي قريباً في التأثير على مجموعة واسعة من الوظائف.

48. الروايات التي تصدر عن الشركات تخبرنا بشكل خاطئ بأن الأتمتة ستدمر الوظائف. لكن الأتمتة والتقنيات الجديدة بدلاً من ذلك، ستؤدي إلى تحويل الوظائف إلى أماكن عمل جديدة، ومهن، وقطاعات، ومهارات، ونماذج توظيف جديدة. والنقابات يمكن أن تساعد في إدارة هذا الانتقال الرقمي.

49. كما يمكن للروايات الكاذبة أن تشتت الانتباه عن قضايا مهمة أخرى، مثل أزمة العولمة، والحرمان من الحقوق، وضعود الشعبوية اليمينية، وسوء ظروف العمل، واللامساواة في الثروة والدخل.

50. إن المخاوف بشأن البطالة التكنولوجية ليست جديدة. منذ الثورة الصناعية، كان على العمال دائماً مواجهة آلات جديدة أو طرق جديدة يمكنها أن تجعل العمل أسرع، أو أرخص، أو أفضل. لكن السجل التاريخي يظهر أن التكنولوجيا لم ينتج عنها بطالة أو فقر جماهيري - على الرغم من أن المعاناة الناجمة عن التغير التكنولوجي يمكن أن تكون شديدة أحياناً بالنسبة لبعض مجموعات العمال، أو بالنسبة إلى مناطق محددة.

51. يمكن أن تقدم الأتمتة تحديات كبيرة لنا، ولكنها بالمقابل يمكنها أن تقدم فرصاً بالنسبة للنساء والعمال

التحديات الرئيسية

يتم تطبيق التقنيات الرقمية على مجموعة متنوعة ومتزايدة من المهام والوظائف - من تطبيقات الهاتف المحمول وخوارزميات إدارة العمليات، إلى الأنواع المختلفة من الآلات المؤتمتة والروبوتات.

3 المحتوى مقدم من نقابة MTWU، أوكرانيا

55. لذلك ينبغي على كونغرس الـITF للعام 2018 أن يقرر كيف يمكن للـITF أن يستمر في تطوير رؤية بديلة للتكنولوجيا في هذا السياق السياسي الأوسع.

التكنولوجيا الجديدة والوظائف

56. تشير التقديرات إلى أن التغيير التكنولوجي قد تسبب في نصف الانخفاض الحاصل في نصيب العمالة من الدخل القومي على مدار الأربعين سنة الماضية. إذا ترك الأمر دون مراقبة، فإن أصحاب وقادة التكنولوجيا يمكن أن يزيدوا من أرباحهم بينما يتكبد العمال أداء المهام الوضيعة، والعمل غير الرسمي وهبوط الأجور.

57. يمكن للتكنولوجيا أن يكون لها التأثيرات المباشرة التالية على العمال:

- يمكنها استبدال العمالة.
- يمكنها تكثيف العمالة في عمليات العمل؛ و
- يمكنها السماح بإعادة تنظيم العمالة.

58. تستخدم التكنولوجيا أيضاً لمراقبة العمال وضبط سلوكهم. حيث تعكس هذه الاتجاهات السلبية اختلال توازن القوى في علاقات العمل وذلك في سياق اقتصاد تهيمن عليه أعمال الشركات الخاصة التي تهدف لتحقيق أقصى قدر من الربح.

59. تبين التجربة التاريخية بأن التنبؤات المتشائمة للبطالة الناجمة عن التكنولوجيا ليست حتمية. سيتم تقليل آثار استبدال العمالة بالتكنولوجيا الجديدة بطرق مختلفة: مثل الوظائف الجديدة المرتبطة بالتكنولوجيا الجديدة؛ والتخفيضات في متوسط ساعات العمل؛ والقدرة الاجتماعية الاقتصادية والسياسة التجارية النشطة على تخفيف البطالة.

60. الأتمتة تستبدل المهام، ولا تستبدل الوظائف. على الرغم من أن هناك أدواراً ومهاماً محددة ستكون مؤتمتة. إلا أن العمل البشري سيظل في صميم معظم الوظائف. نعتقد أن معظم الوظائف ستتأثر بالتكنولوجيات الجديدة في السنوات الـ10 إلى الـ15 القادمة. إلا أنه لن يتم التخلص منها. سيشهد معظم العمال تكثيف لعملهم من خلال مكان عمل "متصل" بالكامل. ومن خلال استخدام الخوارزميات في إدارة عملية العمل (مثل أنظمة إدارة المستودعات). أو عن طريق إدخال أدوات "ذكية" أو مؤتمتة جديدة (مثل الروبوتات المساعدة أو النظارات الذكية). إن العديد من المهام الإدارية ومهام جمع البيانات ستتم أتمتها بشكل تدريجي. ما يؤدي إلى فقدان للوظائف وإضافة أعباء جديدة على باقي العمال. أيضاً سوف يشهد معظم العمال قدرة عالية من أصحاب العمل على المراقبة والإشراف عليهم.

61. ما زال العمل هو القوة الدافعة وراء الإنتاج والخدمات. وهذا صحيح حتى في الاقتصادات المتقدمة تكنولوجياً. وسوف يكون التأثير الرئيسي لذلك فقط في إعادة هيكلة العمل. يجب أن نكون مدركين للمخاطر والتحديات التي تواجه العمال من خلال تسريع التغيير التكنولوجي. يمكن أن تركز استجابتنا للتحديات التي تفرضها التكنولوجيا على تقييم كامل ومتوازن للتهديدات والفرص المرتبطة بالتكنولوجيا الجديدة.

62. يجب على النقابات والحكومات العمل معاً لمعالجة الثغرات المحتملة في المهارات، والصحة والسلامة، والأشكال الجديدة من التمييز واللامساواة التي قد تنتج عن التغييرات التكنولوجية في المهام و/أو الوظائف. يجب أن تتعاون النقابات المنتسبة وتتبادل السياسات والاستراتيجيات لإعادة تدريب وتعليم العمال، والحفاظ على فرص عملهم أو خلق فرص عمل جيدة لهم.

63. التكنولوجيا ليست المصدر الوحيد للتغيير في أعمال النقل - وليست حتى التفسير الأكثر أهمية

للتغييرات الأبرز في جودة العمل والاستقرار التي تظهر بالفعل في هذا القطاع. لقد تغيرت وسائل النقل بشكل جذري بسبب تآكل العمالة التقليدية "القياسية" (دوام كامل، عمل دائم، على مدار العام، مع منافع واستحقاقات عادية) والتوسع في ترتيبات التوظيف غير القياسية (دوام جزئي، عمل عرضي، العمل للحساب الخاص، أعمال العقود). كان هذا نتيجة مباشرة للحملة النيوليبرالية الساعية لرفع الضوابط التنظيمية وإضعاف حقوق العمال والنقابات.

64. تمثل "المنصات الرقمية" (التي يشار إليها غالباً باسم "المنصات" أو "اقتصاد الأعمال الحرة") شريحة كبيرة ومتنامية من العمالة في مجال النقل. إن المنصات الرقمية (أو "منصات التعامل") في مجال النقل هي عبارة عن وسيط عبر الإنترنت يربط ويتحكم في تدفق المعلومات بين المنتجين، والموزعين، والموظفين، والعمال والمستهلكين.

65. يجب على خليلاتنا للتكنولوجيا في مجال النقل أن تفرق بين التغييرات التي تقودها التكنولوجيا بشكل حقيقي، وبين تلك التغييرات الناجمة عن عوامل أخرى. يمكننا أن نركز انتباهنا بشكل أفضل على أعمالنا الجماعية (من خلال بناء العضوية، والحملات، والسياسات المؤثرة) التي يمكنها أن تحمي عمال النقل وتضمن أن التكنولوجيا الجديدة تحسن حياتنا.

66. إن "التكنولوجيا" تشير إلى المعرفة المتراكمة التي تسمح لنا بإنتاج مجموعة أوسع من السلع والخدمات. باستخدام أساليب وأدوات أفضل. كما أن التكنولوجيا تسمح لنا بالعمل بشكل أكثر فاعلية. باستخدامنا لأدوات أكثر تطوراً وآلات ومدخلات أخرى في عملنا. فإنه يمكننا أن نقدم مجموعة وكمية أكبر من السلع والخدمات. إن عملية التغيير التكنولوجي قديمة قدم البشرية.

67. العملية الجارية للتنمية التكنولوجية والاقتصادية تزود المجتمع بالخيارات، يمكن للتقدم التكنولوجي أن يدعم مستويات أعلى للمعيشة تنعكس على شكل ارتفاع

في الدخل وارتفاع في معدلات الاستهلاك (بما في ذلك الخدمات العامة والاستهلاك الخاص والجماعي). وبما أن كل ساعة من العمل يمكن أن تحقق الآن زيادة في الإنتاج فإن التكنولوجيا الجديدة يمكنها أيضاً أن توفر لنا تخفيضات مستمرة في وقت العمل وأمط عمل أكثر ملاءمة للأسرة. لقد ناضل العمال من أجل الحصول على دخل أعلى وأوقات عمل أقصر (وقد فازوا بذلك)- على الرغم من أن هذه المكاسب قد تراجعت في العقود الأخيرة بسبب أصحاب العمل والحكومات المتعاونة معهم. لقد كان هذا خياراً سياسياً. يواجه المجتمع هذه الأيام مرة أخرى خياراً يتعلق بكيف سيتم تقاسم فوائد التكنولوجيا الجديدة. عادةً ما يتم توزيع مكاسب الدخل على نطاق واسع من خلال المجتمع وذلك من خلال زيادة في الأجور وانخفاض في ساعات العمل. أو يتم الاستيلاء عليها في الغالب من قبل نخبة صغيرة.

68. لا يتم تحديد أي من هذه النتائج مسبقاً من قبل "التكنولوجيا": ولكنها جميعاً تعكس الخيارات التي يقوم بها المجتمع. وبالتالي. فإن هذه الخيارات الاجتماعية تعكس توازن القوى بين المجموعات المتنافسة والطبقات داخل المجتمع. ليس من المحتم أن تقلل "التكنولوجيا" من الدخل الذي يكسبه ما يسمى بالعمال "ذوي المهارات المنخفضة". كذلك الأمر فلن تؤدي التكنولوجيا إلى زيادة أو توسيع أشكال العمل غير المستقرة. يمكن استخدام التكنولوجيا من قبل مجموعات مختلفة للنهوض بمصالحهم. بما أن أصحاب العمل يسيطرون على الاستثمار والإنتاج. فمن الواضح أنهم يملكون اليد العليا في هذا الأمر. ولكن في النهاية فإن البشر - وليس الآلات - هم الذين يحددون كيف نعمل. وما هي الأدوات التي نستخدمها، وما الذي ننتجه، وكيف نتقاسم ثمار عملنا.

التكنولوجيا وأثرها على الوظائف

69. من السهل الاستنتاج بأن أي زيادة في متوسط الإنتاجية العمالية سوف تعمل على التقليل من العمالة المستخدمة. في هذا الإطار، إذا أتاحت التكنولوجيا لنا إنتاج نفس المقدار من أي منتج ما بعدد أقل من العمال، فمن المؤكد أن يتم تكريس ذلك الاستنتاج. ومع ذلك، فإن العلاقة بين التكنولوجيا والطلب على اليد العاملة أكثر تعقيداً من ذلك؛ حيث أن هناك العديد من العوامل الأخرى المؤثرة. إن التكنولوجيا الجديدة لأسباب مختلفة لا يمكن ترجمتها فقط بالإنتاجية العالية السريعة كما يتوقع العديد من المراقبين؛ في الواقع، لقد تباطأ النمو المسجل للإنتاجية العمالية منذ أزمة عام 2008. وحتى إذا بدأت الإنتاجية في النمو بسرعة أكبر، فإن العديد من العوامل يمكن أن تخفف من التأثير الناتج على إجمالي العمالة:

70. عوائق أمام تطبيق التكنولوجيا الجديدة:

إن التقنيات الجديدة التي يمكن اختبارها في ظروف مراقبة أو في بيئة مخبرية (مثل السيارات التي تعمل بدون سائق في قطاع النقل) قد لا يتم تطبيقها في الظروف الحقيقية لسنوات عديدة في بعض البلدان والأسواق. ربما يلزمنا تعديل اللوائح التنظيمية للسماح باستخدام الأمان أو المعقول لهذه التكنولوجيا الجديدة. أيضاً المواقف الاجتماعية وقبول المستهلك لهذه التقنيات قد يستغرق بعض الوقت. يمكن لمتطلبات الاستثمار الرأسمالي المرتبطة بهذه التقنيات الجديدة أن تؤخر عملية التطبيق الفعلي لهذه الآلات والمعدات الجديدة، خاصة ضمن القطاعات التي تتميز بالشركات الأصغر والأقل ثراءً. لكل هذه الأسباب، فإن الزيادة المتوقعة في نمو الإنتاجية العمالية التي ينبغي أن تكون هي المحصلة الإجمالية لتكنولوجيا توفير العمالة قد لا تتحقق دائماً.

71. العمل المتضمن في التكنولوجيا الجديدة وخلق وظائف جديدة:

إن التكنولوجيا نفسها ليست قوة خارجية تعمل على تغيير عملنا، ولكن التكنولوجيا تعكس الجهد البشري لتطوير طرق جديدة أكثر فاعلية لإنتاج السلع والخدمات.

التكنولوجيا نفسها تتطلب مدخلات وإسهامات كبيرة من العمالة البشرية: في الابتكار، والهندسة، والتصميم، والتصنيع، والتشغيل والصيانة للآلات والمعدات الجديدة على سبيل المثال. وبالتالي، فإن إدخال التكنولوجيا الجديدة يخلق بعض المهام والوظائف الجديدة، رغم أنه يلغي وظائف أخرى (على الرغم من عدم وجود ضمانات من أن الأثرين سيكونان متساويين أو يحدثان في نفس الوقت). سوف يتم خلق أنواع جديدة تماماً من العمل باستخدام التكنولوجيا الجديدة، كما يمكن أن تتسبب التكنولوجيا في الطلب على سلع وخدمات جديدة أيضاً. إن التغييرات المحتملة والفواصل الزمني ما بين إلغاء الوظائف وخلق الوظائف الناجمة عن التكنولوجيا الجديدة يتطلب منا أن نجعل الانتقال من الوظائف القديمة إلى الجديدة سهلاً قدر الإمكان على العمال.

72. التغييرات في الطلب الإجمالي على الإنتاج:

زيادة الطلب يمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنتاج في أعقاب حدوث التغيير التكنولوجي وهذا بدوره سيعمل على تخفيف تأثير زيادة الإنتاجية على الطلب على اليد العاملة. لقد أدى التقدم التكنولوجي السريع في الفترات السابقة في كثير من الأحيان إلى استثمارات قوية، حيث سارعت الشركات إلى الاستفادة من فرص الربح التي وفرتها التكنولوجيا الجديدة. إن الإنفاق الرأسمالي القوي، بدوره، يمكن أن يخلق فرصاً للعمل (الأمثلة على هذا النمط تشمل استخدام السكك الحديدية في القرن التاسع عشر، والتوسع في الإنتاج الضخم في منتصف القرن العشرين، وازدهار الحوسبة الدقيقة في التسعينيات). ومع ذلك، فإن معظم اقتصادات البلدان النامية تعاني اليوم من الركود، وتراجع الإنفاق الرأسمالي، ولذلك فإن مصدر خلق الوظائف هذا قد يكون أقل أهمية. ارتفاع الدخل يمكن أن يؤدي إلى تخفيف المزيد من الطلب الاستهلاكي. في مجال النقل، من المؤكد أن النمو القوي في الطلب على خدمات النقل سيساعد على تعويض أي آثار بطالة تتسبب فيها التكنولوجيا الجديدة. ومع ذلك، فإن القدرة على زيادة الإنفاق الاستهلاكي لمواجهة فقدان الوظائف التكنولوجية تتقوض بسبب

التقشف، والركود في الأجور، وانعدام الأمن الذي تم فرضه معظم الاقتصادات النامية في السنوات الأخيرة. إن الإنفاق الحكومي لتحفيز خلق فرص العمل في مواجهة التغيير التكنولوجي المتسارع يمكن أن يوفر حماية أخرى لإجمالي العمالة، إن خلق وحول الوظائف سيتم تحديده أيضاً من خلال الطريقة التي تُنتج فيها ونستهلك المنتجات والخدمات لمواجهة التهديدات التي يشكلها تغير المناخ.

73. الأولويات التنظيمية:

يمكن إعادة تكليف العمال الذين فقدوا وظائفهم بسبب التكنولوجيا الجديدة بأداء مهام أخرى داخل مؤسساتهم، حتى ولو لم يجر أي تغيير على حجم الإنتاج الإجمالي. على سبيل المثال، تخيل نظام نقل يتم فيه إعادة تكليف العمال الذين يبيعون أو يتحققون من التذاكر بأداء وظائف جديدة تعزز جودة الخدمة أو كفاءتها (مثل الخدمات المخصصة للمسافرين الذين يحتاجون إلى مساعدة إضافية). في هذا المثال، ستستمر المؤسسة في الاستفادة الكاملة من جميع القوى العاملة لديها، على الرغم من أن التكنولوجيا ستسمح لها بتخفيض عدد الموظفين. ومع ذلك، فإن هذا يتطلب من الشركات وضع هذه الأولوية قبل الربح، وهو أمر يمكن فقط إذا قام الاقتصاد ككل بهذا الشيء. يرفض العديد من أصحاب العمل في القطاع الخاص هذه الأولوية، ولكن من المؤكد أن المنظمات يمكنها أن تقوم بتطبيق تكنولوجيات جديدة وبنفس الوقت حتمي مستويات التوظيف لديها - طبعاً إذا اختارت ذلك.

74. ولهذه الأسباب، لا يمكن الافتراض بأن إدخال التكنولوجيات الجديدة سوف يؤدي إلى انخفاض عام في الطلب على العمالة - ومن غير المحتمل أن تتحقق تلك التنبؤات المساوية التي تتنبأ بفقدان الوظائف على نطاق واسع والبطالة الضخمة المصاحبة للتكنولوجيا.

75. علاوة على ذلك، هناك العديد من الوظائف في الاقتصاد (بما في ذلك العديد من المهن في قطاع الخدمات) لن تتأثر بشكل كبير بالأتمتة. هذا لا يعني جاهل التحديات

التي تفرضها التقنيات الجديدة على صناعات، ومهن، ومناطق معينة. يمكن أن يؤدي تطبيق التكنولوجيا داخل أماكن العمل (بما في ذلك الأشكال شديدة التدخل من الرصد، والمراقبة، والإشراف الآلي) إلى تقويض جودة العمل وحقوق العمال بطرق بالغة الأثر. وإجمالاً، يقترح هذا التحليل بأن التكنولوجيا الجديدة لا يمكن أن تخل محل العمل، بشكل عام، وليس من المرجح أن تؤثر بشكل كبير على المستوى العام للطلب على العمالة، ولكنها بالتأكيد ستغير طبيعة الوظائف، وجودة العمل.

76. وبالتالي، لا تهدف استراتيجية الحركة العمالية إلى محاولة "إيقاف" التكنولوجيا، ولكنها تهدف إلى تركيز قوتنا من أجل التأثير والتحكم في نوعية التكنولوجيا التي يتم تقديمها وكيفية تطبيق هذه التكنولوجيا على مستوى السياسات. يجب علينا أن نضمن زيادة منافع التكنولوجيا بالنسبة للعمال والمجتمع، وتحديد أو منع التطبيقات الاستغلالية (مثل التقنيات التي تكثف أو تدهور العمل)، كما يجب علينا أن نضمن الدعم والتعويضات أثناء الفترة الانتقالية للعمال الذين يتأثرون سلباً.

تطبيقات التكنولوجيا الجديدة في النقل

77. لقد حددت البحوث الحديثة المتعلقة بتأثيرات التكنولوجيا على العمالة بأن النقل يعتبر قطاعاً شديداً الحساسية للأتمتة. يتفق معظم المحللين على أن العديد من وظائف النقل يمكن أن تشهد استخدام أنظمة النقل بدون سائق. حيث سيتم التحكم في المركبات بواسطة الأنظمة المؤتمتة. وهي تعمل الآن بالفعل في بعض البيئات المتحكم بها والتي تكون فيها التفاعلات مع السيارات الأخرى والمشاة محدودة وتكون فيها أنظمة التوجيه والاتصالات متكاملة بشكل وثيق. وتشمل الأمثلة على ذلك أنظمة السكك الحديدية والمترو الخاضعة للمراقبة، وعمليات النقل بالشاحنات داخل مناطق محددة (مثل التعدين أو الأماكن الصناعية)، والحافلات الموكية أو المركبات الصغيرة ذاتية القيادة التي تخدم مسارات محددة ومبرمجة مسبقاً. لقد أثارت الإمكانيات الواضحة لهذه التكنولوجيا (في البيئات المتحكم بها) التنبؤات بأن نسبة كبيرة من السائقين سيفقدون وظائفهم في السنوات القادمة - مع ما يترتب على ذلك من تأثيرات هائلة على أسواق العمل.

78. ومع ذلك، فلن يتم تطبيق هذه التكنولوجيا في وقت قريب. سوف يستغرق الأمر سنوات عديدة لإعداد البنية التحتية، والتنظيم، واستثمار رأس المال، وقبول المستهلك للتكيف مع هذه التكنولوجيا. في غضون ذلك، يتزايد توظيف السائقين في معظم وسائل النقل، ولا يتقلص. وفي الوقت نفسه، تتقدم التطبيقات الأقل دراماتيكية

”تعمل أنظمة النقل ذاتية القيادة الآن بالفعل في بعض البيئات المتحكم بها والتي تكون فيها التفاعلات مع السيارات الأخرى والمشاة محدودة.“

للتكنولوجيا الجديدة في جميع وسائل النقل. خاصة في الوظائف الفرعية، والإدارية، والوظائف المتعلقة بالبيانات. لا تتطلب هذه التطبيقات نفس التغييرات الشاملة في البنية التحتية، والتنظيم، ورأس المال، والقبول العام مثل تكنولوجيا المركبات بدون سائق. وبالتالي يمكن تنفيذها بشكل فوري داخل المؤسسات التجارية. دون أن تثير اهتمام الرأي العام.

الأمثلة على هذه التطبيقات الإضافية تتضمن ما يلي:

- تحديد المواقع، وتوطين البرمجيات، ووظائف رسم الخرائط؛
- تقنيات المراقبة، والرصد، وتتبع مواقع المركبات والموظفين؛
- وسائل دعم القيادة، والاستشعار، والتمييز (باختصار أنظمة القيادة الآلية)؛
- تكنولوجيا قوافل المركبات المتصلة التي تسمح بالتنسيق والتواصل الأفضل عبر الأساطيل؛
- أنظمة تحليل البيانات الضخمة، والتعلم العميق، واستخدام الخوارزميات (في تخطيط الطرق، والخدمة، والاتصالات مع العملاء)؛
- الحوسبة المكثفة في إدارة البيانات التي يستخدمها السائقون (مثل أنظمة الوثائق اللاورقية)؛
- أنظمة التذاكر والدفع المؤتمتة المستخدمة في نقل الركاب؛ و
- خدمات الصيانة والفحص المؤتمتة، مما يقلل من الحاجة إلى الفحص والإصلاح اليدوي.

79. عبر وسائل النقل المختلفة، سوف تتباين تأثيرات التكنولوجيا على الإنتاج (وبالتالي التوظيف) تبايناً كبيراً. لكن بالتأكيد سوف تتأثر كل مجالات العمل:

80. الطيران:

تمكنا التكنولوجيا الآن عبر عملية التشغيل عن بعد من التحكم في الحركة الجوية، والطائرات وأليات الصيانة، بالإضافة إلى الاستخدام الموسع للروبوتات (التي تعمل لوحدها، أو التي تعمل إلى جانب المشغلين البشر).

إن الوظائف المتضررة من الأتمتة سوف تشمل وظائف الطيران، ومراقبي الحركة الجوية، ووظائف الدعم في المطارات (بما في ذلك مناولة الأمتعة، وخدمة العملاء، والخدمات الغذائية). وفي حين أن تكنولوجيا طائرات النقل التي لا تحتاج إلى طيار لا تزال على بعد سنوات من الآن، لكن حالياً يتم القيام باستثمارات كبيرة في مجال تكنولوجيا المساندة المؤتمتة لاستكمال عمل الطيارين في الطائرات الحالية.

81. قطارات نقل الركاب:

لقد قادت أنظمة المترو الحضرية السبق في مجال تطبيق التكنولوجيا التي لا تحتاج إلى سائق. وسوف تشمل الوظائف المتضررة كل من السائقين، وخدمة العملاء، وموظفي أنظمة التحكم. قامت الرابطة الدولية للنقل العام (2016) بالإبلاغ عن 55 خط مترو مؤتمتة بالكامل في 37 مدينة (معظمها في أوروبا وآسيا)، حيث تغطي ما يزيد عن 800 كيلومتر من الخطوط - وهي بذلك تمثل ستة بالمائة من البنية التحتية العالمية للمترو. يعتبر تطبيق التحكم المؤتمت في القطارات وغيره من الأوجه المتقدمة في الاتصالات خطوة جزئية مهمة قد تؤثر أيضاً على مستويات التوظيف حيث أنه من المتوقع أن ينمو استخدام القطارات وحجز التذاكر المؤتمت في أنظمة المترو. أصبحت السكك الحديدية المؤتمتة بالكامل نمطاً شائعاً في التشغيل في العديد من البلدان، ومن المتوقع أن يقوم السائقون بقيادة تلك القطارات بينما يكونون في نفس الوقت مسؤولين عن سلامة الركاب. لذلك من الضروري أن يدعم الـITF نقابات السكك الحديدية التي تعارض انتشار عمليات السكك الحديدية المؤتمتة بالكامل للحفاظ على المعايير الآمنة لكل من الركاب وموظفي السكك الحديدية. إن الحملات مع المنظمات الأخرى والركاب سوف تبني الدعم من أجل سكك حديدية آمنة.⁴

82. قطارات المسافات الطويلة:

تم تجربة قطارات المسافات الطويلة ذاتية القيادة في ألمانيا، وسويسرا، وفرنسا، وأستراليا ودول أخرى. وبما أن هذه القطارات تغطي مسافات كبيرة، فإنها تتطلب أجهزة استشعار متعددة باهظة الثمن وأنظمة آلية لاتخاذ القرار - بالإضافة إلى أنظمة اكتشاف العوائق على المسارات. أيضاً هذه القطارات تحتاج إلى التنسيق عند عبورها الحدود. تتمتع البنية التحتية للسكك الحديدية بعمر طويل، مما يجعل التغيير السريع أقل احتمالية. في نهاية المطاف سوف تكون الوظائف المتضررة هي وظائف القيادة والصيانة والاتصالات.

83. النقل البري (الشحن):

اعتماداً على تطور البنية التحتية والتنظيمات، يمكن أن يصبح لدينا في غضون خمس سنوات قوافل تجارية لخدمات الشحن البري (حيث تعمل عدة شاحنات ضمن "مجموعة" صغيرة، تشبه القطار، بحيث تخضع كلها لمشغل واحد). هناك أيضاً أشكال أخرى من أنظمة القيادة المساعدة (حيث لا يتعين على السائقين متابعة التشغيل لحظة بلحظة) سوف تصبح ممكنة في وقت قريب. الأتمتة الكاملة لوظائف القيادة ليس من المرجح رؤيتها لفترة أطول من الزمن. الوظائف المتضررة في هذا القطاع تشمل السائقين، وموظفي الاتصال، والعاملين في الدعم اللوجستي وغيرهم.

84. النقل البري (الركاب):

يتم الآن بالفعل استخدام كبسولات صغيرة وحافلات موكية ذاتية القيادة في العديد من تطبيقات المسارات الخاضعة للرقابة في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك كوريا الجنوبية، ولندن، والإمارات العربية المتحدة. تتقدم التجارب على السيارات ذاتية القيادة بسرعة، ومعظمها حتى الآن يجري في بيئات خاضعة للرقابة، ولكن تطبيقها على نطاق واسع في بيئات القيادة الحقيقية لا يزال على بعد عدة سنوات. سوف تتأثر العديد من الوظائف في هذا القطاع، مثل مشغلي مركبات البضائع الثقيلة، والمتوسطة

4 المحتوى مقدم من نقابة RMT، المملكة المتحدة

تكنولوجيا الإنتاج وتنظيم العمل

والصغيرة. وسائقي شركات البريد. وسائقي سيارات الأجرة. وعمال الاتصالات والخدمات اللوجستية. وغيرهم.

85. الشحن والملاحة المائية الداخلية:

تشغيل السفن عن بعد هو التطبيق الأكثر احتمالاً لتقنيات الأتمتة في المدى القريب. من بين المهن التي يحتمل أن تتأثر بهذا الاتجاه، قباطنة السفن، وطواقمها، ووظائف الملاحة وعمال الاتصالات. إن العديد من العمليات على متن السفينة هي بالفعل مؤتمتة جزئياً، ويجري حالياً تطوير نماذج أولية للسفن المؤتمتة بالكامل. رغم أن ذلك يتطلب تعديلات جوهرية في القوانين الدولية. هناك أيضاً تطورات تجري على تكنولوجيا المركبات المسيرة تحت البحر.

86. الموانئ:

لقد كانت مهنة العمل في أحواض السفن هي إحدى مهن النقل التي تأثرت بشكل كبير من خلال استخدام آلات التحميل والنقل المؤتمتة. إن الاستثمارات الرأسمالية الضخمة في الموانئ، والبيئة التي تسيطر عليها، قد سمحت لهذا القطاع بأن يتقدم بسرعة أكبر من القطاعات الأخرى في تطبيق أنظمة الإنتاج المؤتمتة. من المتوقع أتمتة المزيد من الموانئ في السنوات القادمة، وكذلك تزايد الأتمتة لعمليات ساحة الحاويات، ومرافق النقل متعددة الوسائط، وغيرها من العمليات الإضافية أيضاً. سوف تشمل الوظائف المتضررة مشغلي الرافعات، وعمال شاحنات التحميل، وموظفي نظام التحكم، والسائقين، وغيرهم.

87. التوصيل والمستودعات:

إن خدمات الدعم المتعلقة بالنقل في المستودعات، واللوجستيات، والوظائف ذات الصلة هي أيضاً شديدة التأثر بتطبيق الأنظمة المؤتمتة، إن روبوتات المستودعات وأنظمة إدارة العمل الرقمية هي بالفعل أصبحت شائعة الاستخدام في العديد من البيئات ذات الرأس مال العالي (مثل عمليات شركة أمازون). تقوم شركات UPS و FedEx و DHL وشركات التوصيل متعددة الجنسيات بتجربة التقنيات لتقليل تكاليف المرحلة الأخير في التوصيل مثل

مراكز الاستلام الآلي، والطائرات المسيرة والعربات المؤتمتة ذاتية القيادة. الوظائف المتضررة هي وظائف سائقي إيصال الطرود في المناطق الحضرية.

88. إن التأثيرات طويلة الأمد على العمالة سوف تتفاقم إذا أصبحت التكنولوجيات متعددة الوسائط، وروبوتات التحميل والتفريغ، وحتى طائرات التوصيل المسيرة، شائعة الاستخدام. سوف تشمل الوظائف المتضررة مشغلي المستودعات، وسائقي الروافع الشوكية والرافعات، وسائقين "توصيل المرحلة الأخيرة" في المناطق الحضرية، وموظفي الإدارة والتخطيط، وغيرهم.

89. إن النمو الهائل في التجارة الإلكترونية قد تفاقم بفضل ميزته التنافسية على جارة التجزئة التقليدية. إن الأسعار المنخفضة، وسرعة التسليم، والسيطرة على البيانات تعمل على تغيير أبن وكيف يتم تسليم الطرود. تقوم شركتي أمازون وعلي بابا بتغيير أنماط الشراء عند المستهلكين، وتسعيان إلى التحكم في سلاسل التوريد وإحداث الاضطرابات فيها. أما جارة التجزئة التقليدية الكبار، مثل وول مارت و إيكيا، فهم يدخلون التجارة الإلكترونية ويتبنون نماذج تجارية ماثلة لأمازون وعلي بابا. هذه الاضطرابات تؤدي إلى تغيير مواقع وكثافة وطرق التوظيف، بالإضافة إلى تغيير أنماط التوصيل على طول سلاسل التوريد العالمية.⁵

90. قطاعات النقل الأخرى:

أيضاً يمكن أن يكون للتطورات التكنولوجية التي تحدث خارج قطاع النقل تأثيراً كبيراً على النقل. تؤدي الطباعة ثلاثية الأبعاد وغيرها من التقنيات إلى خلق فرص لإنشاء محطات تصنيع لامركزية بحيث تكون أقرب إلى الأسواق المحلية ما قد يؤثر على أنماط التجارة. كما أن تطوير المنصات الرقمية التي تعمل على تنسيق مهام النقل والتوصيل يمكن أن يؤدي إلى انتقال العمالة من مزودي النقل التقليديين إلى النماذج التجارية البديلة.

5 المحتوى مقدم من نقابة تيمسترز الدولية (IBT)

91. على مدى العقود القليلة الماضية، كانت هناك تغييرات هائلة في تنظيم العمل دولياً. تعكس تلك التغييرات التحول الكبير الذي حدث في الاقتصاد والسياسة ابتداءً من أواخر السبعينيات مثل: الأزمة الاقتصادية، والانتقال من الاقتصادات الكينزية إلى الليبرالية الجديدة، ورفع الضوابط التنظيمية، وإضفاء الطابع الدولي على الاقتصاد، مما أدى بدوره إلى تغيير التقسيم الدولي للعمل، وهاكل الأعمال التجارية، والتطورات التكنولوجية، وظروف العمل. لقد تحولت علاقات القوة بشكل كبير من العمل إلى رأس المال، ومن النقابات العمالية والمنظمات الديمقراطية إلى الشركات متعددة الجنسيات والمؤسسات المالية.

92. لقد تغير العمل في جميع القطاعات في السنوات الأخيرة بسبب نمو العمالة غير الآمنة أو غير المستقرة. توجد الأعمال غير المستقرة تحت أشكال عديدة مثل: الوظائف المؤقتة أو غير المنتظمة، والعقود غير المنتظمة أو العقود "الصفيرية" (العقود التي لا تحدد ساعات العمل، والاعتماد الزائد على المتعاقدين "المستقلين" وغيرهم من أشكال العمالة الذاتية، واستخدام المنصات الرقمية أو الإلكترونية لتوظيف العمال وتنظيمهم. إن نمو العمل غير المستقر يطرح تحديات أساسية بالنسبة للنماذج التقليدية للعمل - وللأساليب التقليدية المستخدمة في تنظيم العمل وضمان الحد الأدنى من المعايير. على سبيل المثال، غالباً ما تعمل لوائح العمل التقليدية على استبعاد العمال المؤقتين أو المستقلين؛ ومن المؤكد أنه من الصعب تطبيق تلك المعايير بفعالية في اقتصاد رقمي ضعيف التنظيم. في بعض الحالات، أدى التهرب من اللوائح التنظيمية التقليدية ومسؤوليات التوظيف إلى تخفيف نمو علاقات العمل غير المستقرة في المقام الأول.

93. من المهم أن نميز بين التغييرات في تكنولوجيا الإنتاج (التي تسمح بزيادة كمية ونوعية السلع والخدمات التي سيتم إنتاجها) وبين التغييرات في ممارسات العمل وعلاقات العمل (التي تحدد كيف يُنظم العمل، ويدار، ويدفع أجره). غالباً ما يتم استخدام التكنولوجيا كذريعة لتغيير تنظيم

العمل الذي يحد ذاته يعكس العمليات الاجتماعية. إن الاتجاهات الحديثة السلبية التي طرأت على عالم العمل الحديث مثل الركود أو الانخفاض في دخل العمال، ونمو العمل غير المستقر أو غير الآمن، بما في ذلك العمل في المنصات الرقمية، غالباً ما تلقي اللوم على التكنولوجيا في حدوثها. لكن هذه الاتجاهات ليست مدفوعة بشكل دقيق بواسطة التكنولوجيا؛ ولكنها في الحقيقة تعكس التطور في العلاقات الاجتماعية ومراكز السلطة التي تعمل على تشكيل تنظيم العمل.

94. لقد أدى قطاع النقل إلى تطبيق نماذج عمل غير آمنة، ولكن رغبة أصحاب الأعمال وقدرتهم على الوصول إلى العمالة المرنة وغير الآمنة، ونقلهم للتكاليف والمخاطر إلى كاهل العمال، وتهربهم من واجبات ومسؤوليات التوظيف التقليدية، هي التي أفضت إلى العمالة غير المستقرة. قد تسهل الأشكال الجديدة للتكنولوجيا هذا الأمر - ولكن هذا لا يعني بأية حال أن التغييرات في تنظيم العمل كانت ناجمة عن التكنولوجيا.

95. إن استخدام المتعاقدين المستقلين في العديد من أنواع أعمال النقل (بما في ذلك البريد السريع، وسيارات الأجرة، والنقل بالشاحنات) له تاريخ طويل. وقد ساهم تطوير سلاسل التوريد العمودية المعقدة في أعمال النقل والخدمات اللوجستية في زيادة عدم الاستقرار في وظائف النقل. وفي الآونة الأخيرة، أصبح قطاع النقل ميداناً حافلاً لتجارب تطوير منصات العمل الرقمية - بما في ذلك أكثر الأعمال التجارية شهرة (وأسوأها سمعة) وهي خدمة مشاركة الركوب من أوبر. لقد أثار نمو شركات النقل الأخرى القائمة على المنصات (مثل منصة خدمات الركوب، وخدمات البريد والتوصيل، وتوصيل الشحنات والطرود بين المدن) المخاوف من أن قطاع النقل قد يختل بشكل كبير بسبب المنصات الرقمية، في حالات أخرى، يمكن أن تكون وظائف النقل بمثابة خسائر جانبية نتيجة الاضطرابات في عمل زبائن النقل الحاليين: على سبيل المثال، قد يؤدي نمو جارة التجزئة على الإنترنت إلى تقويض الطلب على مزودي النقل الحاليين (مثل الشاحنات بالجملة لسلاسل التجزئة

الكبيرة). وفي نفس الوقت قد يؤدي إلى تحفيز الطلب على مزودين آخرين (مثل خدمات البريد السريع وخدمات التوصيل الصغيرة).

96. من المهم أن ندرس بعناية ما هو الجديد الذي طرأ بالفعل على هذه النماذج الجديدة للعمل غير الآمن. إن السمات الرئيسية للأعمال غير المستقرة الحديثة ليست جديدة. لقد استخدمت هذه الممارسات بانتظام في العمل المأجور لمئات السنين وذلك منذ ظهور العمل المأجور في بدايات الرأسمالية. وبدلاً من ذلك، فإن تزايد هشاشة العمل، بما في ذلك العمل المرتبط بالمنصات الرقمية، تعكس بشكل أساسي تطور العلاقات الاجتماعية وتوازن القوى، وليس الابتكار التكنولوجي في حد ذاته.

97. بالنظر إلى الخصائص الرئيسية للعمل غير المستقر الحديث فإنه:

- يتم تنفيذ العمل على أساس الطلب أو حسب الحاجة. لا يعمل المنتجون إلا عندما تكون خدماتهم مطلوبة بشكل فوري، ولا يوجد أي ضمان للالتزام المستمر؛
- يتم احتساب الأجور على العمل على أساس القطعة. يتم الدفع للمنتجين مقابل كل مهمة منفصلة أو وحدة إنتاج، وليس بناءً على وقتهم؛
- غالباً ما يطلب من المنتجين توفير معدات الإنتاج الخاصة بهم؛
- غالباً ما يكون الكيان الذي ينظم العمل مختلفاً عن المستخدم النهائي أو المستهلك النهائي للمنتجات، ما يعني وجود علاقة ثلاثية بين المنتج، والمستخدم النهائي، والوسيط (مثل وكالة لتوظيف العمالة أو منصة رقمية)؛ و
- غالباً ما يستخدم نوع ما من الوساطة الرقمية في تعهيد العمل، والإشراف عليه، وتسليمه إلى العميل النهائي، وتسهيل عملية الدفع.

98. بخلاف استخدام الأجهزة الرقمية من أجل تنظيم وإدارة علاقة العمل، فإن جميع هذه الميزات لها تاريخ طويل في أسواق العمل التنافسية. وخلال العقود السابقة اعتمد استخدام هذه الميزات زيادة أو نقصاً على مجموعة واسعة من العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية.

99. خلال السنوات الأخيرة، هناك عدة عوامل قد سهّلت توسيع نطاق أشكال العمل غير المستقرة (مثل التعاقد المستقل، والتوظيف الذاتي، والوظائف العرضية أو المؤقتة، وعمل المنصات الرقمية). مما لا شك فيه أن التكنولوجيا لعبت دوراً في ذلك: من خلال السماح لأصحاب العمل بالوصول بسهولة إلى مجموعات العمالة غير المستخدمة، وتكليفهم بالمهام، والإشراف عليهم، ودفع أجورهم. أيضاً تعتبر الظروف الاقتصادية بشكل عام من العوامل المهمة. وعلى وجه الخصوص، أصبح الوجود الحالي لمجموعات كبيرة من العمالة غير المستخدمة (التي تظهر على شكل أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل، والعاملين جزئياً، والعمال المحبطين) شرطاً مسبقاً لاستراتيجيات التوظيف غير الآمنة التي تأتي من طرف أصحاب العمل. وإذا لم يكن أصحاب العمل على ثقة من أن موارد العمالة يمكن استخدامها بسرعة وفعالية عند الحاجة إليها، فإنهم سيبتعدون بضغط أكبر من أجل توفير وظائف أكثر أمناً وثباتاً، وثمة عامل آخر يعمل على تسهيل العمل غير المستقر ألا وهو التطبيق السلبي وغير المتسق عموماً لأنظمة العمل والمعايير المتدنية في العمل. لقد كانت الجهات التنظيمية بطيئة في إدراك المخاطر التي تتهدد جودة العمل من خلال توسيع مظلة العمل غير المستقر والتهرب من لوائح العمل التقليدية؛ كما أنها فشلت في تغيير اللوائح التنظيمية بحيث تغطي العمال المتواجدين في هذه الفئات المتنامية من العمل غير الآمن، الذي يسمى زعماً "بالمستقل".

100. إن التداخل غير الواضح بين التكنولوجيا الجديدة، وعلاقات العمل الجديدة، يظهر بوضوح في حالة أوبر المعروفة جيداً (والمشاركين الآخرين في قطاع منصات

خدمات الركوب المتنامي). هذه الأعمال التجارية تستبدل عمل التاكسي التقليدي بالاعتماد على قوة الأنظمة الرقمية الفعالة والأسعار الأقل. لا يُعتبر هؤلاء السائقون موظفين، ولكنهم عادةً يكونون متعاقدين لحسابهم الخاص (على الرغم من أن حالة العمل هذه يجري الطعن فيها من خلال الإجراءات القانونية في العديد من الدول). تقوم شركة أوبر بتحديد الأجرة، وجمعها من الزبائن (باستخدام التطبيقات الخاصة بها؛ حيث أن الدفع النقدي مقابل ركوب أوبر غير مسموح به في معظم البلدان)؛ كما تقوم بالإشراف على السائقين، وتنظيم عملهم، وإنهاء خدماتهم؛ ومنحهم جزءاً من العوائد استناداً إلى عوامل المسافة والوقت المحددة مسبقاً. باختصار، تمارس شركة أوبر قدراً كبيراً من السيطرة المباشرة على العمل والإنتاج، مما يقوض ادعائها بأن عمالها "مستقلين" بشكل حقيقي. ومرة أخرى، فإن هذا النمط من "التعاقدات المشروطة"، التي تقوم بموجبها الشركات الكبيرة بتوظيف العمال دون قبولها بالالتزامات العادية المرتبطة عادة بالعمالة، له تاريخ طويل في القطاعات الأخرى.

101. إن عملية الخدمة الفعلية في منصات خدمات الركوب لا تختلف عن عملية الخدمة في سيارات الأجرة التقليدية: حيث ينقل السائق الراكب في سيارته ويوصله إلى الوجهة المختارة، ولكن استعمال تطبيقات الركوب عبر الإنترنت أكثر ملاءمة بالنسبة للعديد من المستخدمين من الأنظمة التقليدية (مثل التأشير لسيارة الأجرة العادية، أو الاتصال بمكاتب سيارات الأجرة). لكن بإمكان خدمات سيارات الأجرة أن تستخدم أنظمة التراسل عبر الإنترنت دون أن تبني استراتيجيات العمل غير المستقرة التي تتبناها شركة أوبر (في الواقع، قامت العديد من شركات سيارات الأجرة التقليدية بتطبيق تقنيات تراسل مماثلة). إن الأمر الذي تتميز به أوبر بشكل أساسي عن شركات سيارات الأجرة التقليدية يكمن في تنظيمها للعمل ضمن دائرة أعمالها. يستخدم سائقو أوبر سياراتهم الخاصة، ويتحملون جميع المصاريف المتعلقة بها (مثل الاستهلاك، والوقود، والصيانة)، ويتم محاسبتهم من قبل أوبر على أساس الرحلة (مع عدم ضمان للدخل اليومي أو حسب

الساعة). يتيح هذا النموذج لشركة أوبر تحقيق الأرباح المناسبة بفضل توفيرها لخدمات سيارات الأجرة لكن بدون نفقات الإنتاج المرتبطة بامتلاك وتشغيل السيارات، وشراء التراخيص، وتكاليف المدخلات الأخرى. إن سيطرتها المركزية على خدمة التراسل، والتي يحتاجها السائقون للعثور على العملاء تمنح الشركة القدرة على خصيل هذه الإيرادات. بالتالي، فإن تطوير نموذج العمل الجديد هذا يعتمد على قوة صاحب العمل في استخدام التكنولوجيا الجديدة بطريقة تعزز أرباحه بينما تقوّض دخول واستقرار العاملين الذين يقومون بإنتاج هذه الخدمة. باختصار، لا ينبغي أن يعزى التأثير المربك لشركة أوبر على عمل سيارات الأجرة في نهاية المطاف إلى التكنولوجيا التي تستخدمها. نفس الفرق بين التكنولوجيا البحتة، وطبيعة علاقات العمل، يمكن رؤيته في الأعمال الرقمية الأخرى.

102. أصحاب العمل في جميع أنحاء النقل، وفي جميع مراحل سلسلة التوريد يستمرون في وضع استراتيجيات جديدة لحشد اليد العاملة غير الآمنة على مبدأ "حسب الحاجة"، دون تكبد المخاطر والالتزامات المرتبطة بعلاقة العمل التقليدية. إن الآثار المترتبة على هذه الأوضاع الهشة التي يعاني منها العمال وأسرهم والمجتمعات المحلية تأتي على صور مختلفة مثل: دخول منخفضة وغير ثابتة، وزيادة في الضغوط الأسرية وعدم الاستقرار، وعدم توازن بين الحياة والعمل، وأثار صحية سيئة.

103. حتى مشغلي النقل العام يقومون بتجربة نماذج من العمل غير المستقر (بما في ذلك تلك التي يتم تنظيمها من خلال المنصات الرقمية). وبالفعل، فقد انتهز بعض القادة السياسيين المنصات الرقمية لتسهيل خصخصة أنظمة النقل العام بأكملها؛ على سبيل المثال، فقد ألغت العديد من المدن الأمريكية وسائل النقل العام تماماً، واستبدلتها بنظام للمعونة يدفع للمواطنين من أجل أن يستخدموا خدمات شركة أوبر أو غيرها من خدمات منصات الركوب الخاصة. مرة أخرى، لا يمكن تجنب هذا الارتباط بين التكنولوجيا الرقمية والعمل غير المستقر والخصخصة. بالنسبة لأنظمة النقل العام التي تتمحور حول أهداف

إن نمو العمل غير المستقر
يطرح تحديات أساسية للنماذج
التقليدية للعمل - وللأساليب
التقليدية المستخدمة في
تنظيم العمل وضمان الحد
الأدنى من المعايير.

**”تمارس شركة أوبر قدراً
كبيراً من السيطرة المباشرة
على العمل والإنتاج، مما
يقوض ادعاءها بأن عمالها
’مستقلين‘ بشكل حقيقي.“**

الخدمة العامة (بدلاً من الربح الخاص وخفض التكاليف)
يمكن استخدام التقنيات الرقمية بطرق تعزز من جودة
ومرونة هذه الخدمة العامة. مع الحفاظ على الالتزام بحماية
العمل اللائق لموظفي النقل العام.

104. إن التحول الكبير نحو أشكال العمل غير القياسية
وغير المستقرة من المرجح أن يستمر خلال السنوات القادمة
دون حدوث تغييرات كبيرة في اتجاه استراتيجية العمل
وظروف الاقتصاد الكلي وأنظمة العمل.

تشكيل التغيير التكنولوجي

105. لقد قلنا أن التهديدات لجودة واستقرار أعمال النقل يجب ألا تُفهم على أنها مدفوعة في المقام الأول من قبل التكنولوجيا. وبدلاً من ذلك، فإن التغييرات في العلاقات بين أصحاب العمل والعمال والحكومات والهيئات التنظيمية، وتوازن القوى المتطور بين هذه الجماعات هي التي توضح اتجاه هذا التغيير.

106. يمكننا النضال من أجل تطبيق التكنولوجيا بطرق لا تضر العمال أو المجتمع على نطاق أوسع. وهذا يتطلب معايير مختلفة لتوجيه العملية برمتها. وليس التركيز الضيق الحالي المنصب على تقليل التكاليف إلى الحد الأدنى وتعظيم الأرباح. وهذا بدوره سيتطلب جهوداً قوية ومركزة واستراتيجية من حركة عمالية تحسن استخدام قاعدة عضويتها. وقوة حملاتها. وقدرتها على التأثير في السياسة من أجل تحقيق رؤية أكثر توازناً وفائدة لقطاع النقل عالي التقنية.

107. هناك بعض المبادئ العامة التي ينبغي علينا اتباعها للسماح للعمال بالاستفادة من التكنولوجيا الجديدة. وهذه المبادئ هي:

- التنمية المبنية على أسس ديمقراطية. في الوقت الحالي هناك عدد قليل من الشركات ذات المصالح القصيرة الأجل تقوم بالتحكم في اقتصاداتنا وتعمل على طرح التكنولوجيا دون النظر إلى عواقبها الأوسع نطاقاً. نحن بحاجة إلى أن يشارك الناس في القرارات السياسية المتعلقة باقتصادنا من أجل عكس هذه العملية؛
- لتحقيق هذا، نحن بحاجة إلى الضغط للمزيد من الديمقراطية داخل أماكن العمل. إذا ما تعاملنا مع القضية على المستوى الاجتماعي ومستوى العمل. عندها فقط يمكن للعمال ضمان تطبيق التكنولوجيا لمصلحة الجميع؛
- لضمان حصول العمال على نفوذ مباشر فيما يحدث في الاقتصاد وفي مكان العمل. يلزمنا وجود أشكال أكثر عدالة للملكية. إن الملكية ستسمح للعمال بأن يكون لهم دور حاسم في ما يجب استخدامه من

تكنولوجيات.

- بما أن البيانات أساسية للتخطيط. وبما أن المعلومات قوة. يجب على العمال أيضاً أن يسعوا لامتلاك البيانات التي ينتجونها. وهذا يتطلب من النقابات الضغط من أجل وضع قوانين وطنية متعلقة بالبيانات؛ و
- حتى يستطيع العمال اتخاذ قرارات واعية بشأن التكنولوجيا. يجب عليهم فهمها أولاً. هذا يتطلب الوصول إلى المعلومات والخبرات المتعلقة بالتكنولوجيا.

108. لكي يستفيد العمال من التكنولوجيا الجديدة، يجب علينا النضال من أجل ما يلي:

(1) تسهيل التنقل الوظيفي:

من الواضح أنه سيتم القضاء على بعض وظائف النقل بسبب التكنولوجيا الجديدة. ولكن سيكون هناك أيضاً أعمال جديدة مهمة مرتبطة بالتكنولوجيات الجديدة. يتمثل أحد الحلول لهذه المشكلة في مساعدة العمال المسرحين على ملء الوظائف الجديدة عن طريق إشعارهم مسبقاً. ودعمهم للتحاق ببرامج التدريب والتكيف. يتأثر العمال الشباب بشكل غير متناسب بعالم العمل المتغير. لذلك يجب منحهم الأولوية للحصول على الدعم والتدريب الناجح.

(2) وضع معايير للمهارات والمؤهلات:

سوف تتطلب الوظائف الجديدة في مجال التكنولوجيا مجموعة واسعة من المهارات الجديدة. خاصة بالنسبة للعمال الشباب الذين يدخلون سوق العمل. إن إضفاء الطابع الرسمي وتنظيم المهارات والمؤهلات اللازمة لمهام محددة سيسمح بتنظيم أسهل حتى على مستويات الأجور. يجب أن يعمل أصحاب العمل والنقابات بشكل وثيق مع هيئات المعايير لتحديد وفهرسة متطلبات الوظائف الجديدة. الشهادات القابلة للتحويل سوف تساعد العمال وأصحاب العمل على تحديد المهارات واكتساب المطلوبة. وسوف تساعدهم على توفير إمدادات جاهزة من العمال المؤهلين الذين يمكنهم العمل في مختلف

الشركات والقطاعات الفرعية. أيضاً يعتبر تعزيز استخدام برامج التدريب المهنية عالية الجودة في مجال النقل جانباً حاسماً آخر للتحضير لمتطلبات المهارات الجديدة.

(3) تسهيل التقاعد الكرم:

يمكن أن يشكل العمر المتقدم ميزة للعديد من عمال النقل في وقت الانتقال. يمكن تقليص حجم العمالة جزئياً عن طريق السماح للعاملين الأكبر سناً غير الراغبين أو غير القادرين على التكيف مع التدريب بترك العمل. يمكن أن تساعد حوافز التقاعد المبكر. مع الدعم الحكومي. على تسهيل عملية التقاعد بالنسبة للعديد من العمال. وجنب فقدان الوظائف الفسري.

(4) التفاوض بشأن التغيير التكنولوجي:

إن التكيف مع التغيير يكون أكثر جدوى ومُجاًحاً عندما يكون لكل الأطراف رأي حقيقي في كيفية تنفيذه وإدارته. في هذا الصدد. من المهم أن تطالب النقابات بعملية تبادل المعلومات والتشاور والتفاوض حول التكنولوجيا الجديدة. يجب إخطار العمال ونقاباتهم بخطط الشركات المتعلقة بالتكنولوجيات الجديدة من المراحل المبكرة. يجب أن تتم المناقشات داخل أماكن العمل فيما يتعلق بتوقيت. ونطاق. وتأثير الاستثمارات الجديدة في التكنولوجيا. يجب أن يكون لدى العمال مدخلات مبكرة فيما يتعلق بنوع التكنولوجيا التي سيجري استخدامها. وأين يمكن استخدام هذه التكنولوجيا الجديدة. وكيف سيتم التعامل مع هذا التغيير. يجب أن تغطي المفاوضات الجماعية التكنولوجية الجديدة وكيفية تطبيقها. بالإضافة إلى توفير فرصة لأصحاب العمل والنقابات للاتفاق على السمات الرئيسية للتغيير التكنولوجي.

(5) حماية المعايير والفوائد:

إن تنامي انعدام الأمن في العمل. وتوسيع نطاق التوظيف غير القياسي وغير المستقر. هي أمور تتحدى بالفعل معايير جودة العمل. والاستحقاقات. والتعويضات - بشكل منفصل عن تأثيرات التكنولوجيا الجديدة. وهذا

يضر بجميع العمال. يجب على عمال النقل ونقاباتهم النضال من أجل ضمان تطبيق المعايير والاستحقاقات العالمية - حتى بالنسبة لأولئك العمال الذين يعملون في وظائف غير قياسية أو مستقلة أو عبر المنصات. ويجب أن نقوم بحملات من أجل وضع سياسات وأدوات تنظيمية ابتكارية لتحقيق فرص متكافئة بشكل أكبر في المعايير والاستحقاقات.

(6) منع العمالة الذاتية الزائفة:

العديد من المنصات والأنظمة الرقمية التي تعمل على تعهيد العمل "للعاملين لحسابهم الخاص" تستخدم عملياً نماذج التوظيف التقليدية. يجب عدم السماح بعلاقات التوظيف الزائفة هذه والتي تهدف إلى استخدام المنصات الرقمية من أجل التهرب من اللوائح التنظيمية الحكومية أو الالتزامات الضريبية.

(7) منع الاستغلال التكنولوجي:

عندما تقع التكنولوجيا الرقمية في الأيدي الخاطئة فإنها يمكن أن تتسبب في حدوث تدهور لا يحتمل في ظروف العمل. وبدون قوانين مناسبة تختص بالعمالة والبيانات الرقمية والخصوصية. يمكن لأصحاب العمل أن يستخدموا هذه التكنولوجيا من أجل تكثيف عملية الإنتاج. ويفرضوا رقابة أشد على العمال. مع ما يرافق ذلك من الآثار السلبية على الصحة (بما في ذلك الصحة العقلية) والسلامة. والكرامة. وسيكون للحملات التي تهدف إلى حظر مثل هذه الأشكال المسيئة والمتطفلة من الرصد والمراقبة وتهدف إلى حماية العمال من "العقاب الرقمي" (وحماية الإجراءات القانونية الواجب اتباعها في الإشراف والانضباط) أولوية متزايدة مع التوسع الحاصل في تطبيق تقنيات المراقبة.

(8) تخفيض ساعات العمل:

إن زيادة إنتاجية العمل تخلق الأسس المناسبة لتخفيض عدد ساعات العمل.

الاستنتاجات: الحركة النقابية في الاقتصاد الرقمي

إن أوقات العمل القصيرة، بشكل عام، يمكن أن تعوض على الأقل بعض تأثيرات تسريح العمالة الناشئة عن التكنولوجيا الجديدة، كما أنها تعمل على تحسين نوعية حياة الأشخاص العاملين - وتدعم الأهداف البيئية في نفس الوقت (حيث أن وقت الفراغ من الممكن أن يكون طريقة أقل تلويثاً للحصول على منافع زيادة القدرة الإنتاجية). يمكن تقليل ساعات العمل طوال العمر من خلال العديد من الاستراتيجيات المختلفة: منها تخفيض ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية؛ أو زيادة الإجازات السنوية؛ أو الحصول على إجازات طويلة لغايات التعليم، وتربية الأطفال، ومسؤوليات الرعاية، وغيرها من المناسبات الحياتية؛ والتقاعد المبكر. جميع ما ذكره هي أهداف ثمينة بالنسبة للحركة العمالية.

109. سوف يتأثر العمل بشكل كبير بسبب التكنولوجيا في السنوات القادمة. ومع ذلك، فإن التكنولوجيا ليست قوة لا يمكن السيطرة عليها، كما أن تأثيراتها على العمل ليست حتمية بأي حال من الأحوال. إن توجهات التكنولوجيا الجديدة تعكس أولويات ومصالح أولئك الذين يمولون هذه الابتكارات ويديرونها. التكنولوجيا الجديدة ليست محايدة أبداً وهي دائماً موضع للنزاع. أما كيف نقوم بتطبيق التكنولوجيا في مكان العمل فهو أمر مفتوح للنقاش والتفاوض والنضال.

110. نحن نرفض ادعاء أصحاب العمل والحكومات بأن التكنولوجيا تتطلب أن يتنازل العمال عن المكتسبات. المشكلة تكمن في التوزيع غير المتساوي. ولا تكمن في الإنتاج. ينبغي أن تفتح التكنولوجيا آفاقاً لحياة أفضل، وتوفر المزيد من الأمن، والمزيد من الدخل، والمزيد من وقت الفراغ. يمكن أن يتم استخدام التكنولوجيا بطريقة معينة بحيث تسيء وتضر بحياة الكثير من الناس (بما في ذلك العمال). ولكن هذه الاستخدامات تعكس فقط خيارات اجتماعية مقصودة.

111. من المستحيل التنبؤ بأثر التكنولوجيا والأتمتة على الطلب على العمالة. بعض الوظائف سيتم القضاء عليها.

والعديد من الوظائف سيتم تغييرها. وبعض الوظائف سيتم خلقها. لا يوجد سبب لتوقع أي "توازن" بين عدد الوظائف المفقودة وعدد الوظائف المكتسبة. ولا يوجد سبب لتوقع أن سوق العمل التنافسي غير المنظم يمكن أن يضمن إعادة تعيين العمال المسرحين في وظائف إنتاجية أخرى.

112. يشير التاريخ إلى أن التكنولوجيا نفسها ليست هي التي تخلق البطالة الجماعية، ولكن البطالة هي النتيجة المباشرة للاختيارات الاجتماعية والسياسية. لذلك فإن السياق الاقتصادي والسياسي والاجتماعي للتغيير التكنولوجي هو أمر حاسم لتحديد ما إذا كان سيعزز حياة الناس العاملين أم أنه سوف يُستخدم لتقويضها. هل يتم تنظيم الاقتصاد حول الاحتياجات الاجتماعية، وحول تقاسم السلع بشكل عادل في المجتمع؟ هل تتمحور السياسة حول تخفيض البطالة إلى الحد الأدنى؟ هل قوانين ولوائح العمل تُلزم أصحاب العمل بالتفاوض مع العمال بشأن التوقيت، والأسلوب، والآثار، والاستجابة بالنسبة للتغيير التكنولوجي؟ هل تقوم القوانين بحماية العمال من التطبيقات التكنولوجية الاستغلالية، بما في ذلك الرصد والمراقبة المتطفلة، والأشكال الأخرى لتكثيف العمل غير المبررة، والممارسات غير الآمنة؟

113. يحتاج العمال إلى القوة - في مكان العمل، وفي صناعاتهم، وفي المجتمع ككل - للمشاركة بشكل مفيد في المناقشات والخيارات المتعلقة بالتغيير التكنولوجي من أجل تعزيز فوائدها بالنسبة للعمال، وخفض تكاليفها. حتى يحصل العمال على القوة يجب علينا أن نبني نقابات أقوى، وننشئ خالقات ودية مع الحركات السياسية، ونصر على الإصلاحات التي تجعل العملية الديمقراطية أكثر تشاركية وتزيد من امتدادها في مكان العمل. يجب أن نناضل من أجل هياكل ملكية أكثر عدالة. وعلينا أن نتصدى لشعبوية الحركات اليمينية.

”بالتالي فإن السياق الاقتصادي والسياسي والاجتماعي للتغيير التكنولوجي هو أمر حاسم لتحديد ما إذا كان سيعزز حياة الناس العاملين، أم أنه سوف يُستخدم لتقويضها.“

114. العديد من التغييرات التي تؤثر على وظائف النقل اليوم لا تنتج عن التكنولوجيا وحدها، ولكنها بالمقابل تعكس التغييرات السلبية في تنظيم العمل وفي علاقات العمل. وهذا يتضح بشكل خاص في حالة المنصات الرقمية وعلاقتها بنمو العمل غير الآمن، والعمل المؤقت، والوظائف "الحرّة"، وغيرها من أشكال الأعمال الهشة. إن السياق القانوني والسياسي الذي يسمح للشركات باستخدام منصات الإنترنت لتقويض الأمن الوظيفي، والاستقرار، والتعويض، ونقل المخاطر والتكلفة إلى العمال، ليس نتيجة "تكنولوجية". من المهم للعمال ونقاباتهم أن يقدروا الفرق بين التكنولوجيا وتنظيم العمل. لذلك يمكننا أن نكون أكثر إستراتيجية وفعالية في اختيار أولوياتنا في النضال والحملات.

115. تعتبر التكنولوجيا الجديدة واحدة من العديد من التحديات الأساسية التي تواجه الحركة العمالية في جميع أنحاء العالم هذه الأيام. أي تحدٍ من هذه التحديات: التكنولوجيا الجديدة، وقواعد التجارة، وصعود اليمين الشعبوي. يمكن التغلب عليها ولكنها تتطلب منا التغيير. يجب أن تلعب النقابات دوراً في تطوير رؤية اقتصادية وسياسية جديدة للعالم. يجب على النقابات

مقاومة وتجاوز إرث النيوليبرالية في اقتصاداتنا الوطنية وفي صفقات التجارة الدولية. يجب أن نناضل من أجل الحصول على ديمقراطية أكثر تشاركية بحيث يمكننا من خلالها الاستفادة من حقوقنا. وينبغي علينا استخدام التكنولوجيا لمساعدتنا على القيام بذلك.

116. يمكننا أن نبذل قصارى جهدها حتى يكون لنا رأياً في كيفية هيكلة الاقتصاد، وكيفية إدارة التكنولوجيا، وحماية معايير العمل في مواجهة الابتكارات التكنولوجية والتنظيمية. والحد من ساعات العمل مع مرور الزمن لتعزيز نوعية حياة العمال، وحظر استخدامات التكنولوجيا المسيئة. يتطلب تحقيق هذه الأهداف حركة عمالية تستطيع النجاح في التوجهات الاستراتيجية الثلاثة التي توجه أنشطة الـITF وهي: تنمية وتفعيل العضوية؛ والحملات الابتكارية، والتأثير على السياسة الإقليمية والعالمية.

الخطة الاستراتيجية العالمية للـITF

الرؤية

عمال النقل يبنون القوة

الاتجاهات الاستراتيجية

التأثير على السياسة الإقليمية والعالمية

الحملات الابتكارية

تنمية وتفعيل العضوية

مجالات التركيز

السياسة التجارية
التغير التكنولوجي
معايير العمل

تحديد السوابق
قيادة الاعضاء
التغير التكنولوجي
الأدوات الرقمية

النقابات الحالية والجديدة
مسار الحملات
نمو النقل
غير الرسمي، النساء، الشباب

مجالات النمو المعينة

آسيا والهادئ

أصحاب أعمال التكنولوجيا

حملة أعلام المواطنة

الطيران

الاستراتيجيات الرئيسية - البناء على استراتيجية الركائز الأربعة

تشكيل التكنولوجيا

تتبع التحولات الجغرافية

التأثير على أهم اللاعبين في القطاع

تعزير المحاور والممرات

الإطار الاستراتيجي

119. هذا هو إطارنا الاستراتيجي العالمي للـITF للسنوات القادمة من الكونغرس. سوف تقوم أقسامنا، ومناطقنا، وإدارتنا أيضاً باستخدام هذا الإطار لتشكيل عملهم. وهذا سيضمن وجود نوع من التوافق على مستوى الـITF.

الهدف

120. هدفنا واضح: عمال النقل يبنون القوة. هذا يحدد كل شيء سنفعله. إنه محور عملنا.

117. بعد أربع سنوات من كونغرس صوفيا، أصبح الـITF الآن مستعداً لتحديد استراتيجياته بشكل أكبر لمواجهة تحدياتنا الرئيسية. اعتمد كونغرس صوفيا الركائز الأربعة كأساس لتركيز عمل الـITF. لقد شهدت هذه الإستراتيجية نجاحاً أثناء تنفيذ الحملات والمشاريع عبر الأقسام والأقاليم والإدارات، وشهدت أيضاً نمواً عاماً في العضوية المعلنة للـITF. لقد أصبح للـITF تأثيراً متزايداً، وبالنظر إلى التحديات التي نواجهها يجب علينا أن نبني على النتائج التي أحرزناها في صوفيا.

118. إن كونغرس سنغافورة هذا سوف يزيد من صقل إطارنا الاستراتيجي كأساس للتصدي لتحدياتنا الرئيسية.

إستراتيجيتنا

بعد أربع سنوات من كونغرس صوفيا، أصبح الـITF الآن مستعداً لتحديد استراتيجياته بشكل أكبر لمواجهة التحديات الرئيسية.

توجهاتنا الاستراتيجية

الحملة الابتكارية

123. منذ كونغرس صوفيا. خصصنا العديد من الموارد للفوز بالحملة: سواءً التي يقودها الـITF أو تلك التي تقودها النقابات المنتسبة. نحن نختبر استراتيجيات وأساليب وموارد جديدة للحملة بحيث يمكننا مشاركتها مع النقابات المنتسبة لنا.

التأثير على السياسة العالمية والإقليمية

124. تؤثر أطر التنظيم والسياسات العالمية والإقليمية بشكل مباشر وغير مباشر على عمال النقل. لقد أخبرتنا نقابتنا المنتسبة أنها بحاجة إلى الدعم والمساعدة على المستوى العالمي والإقليمي لمواجهة هذه التحديات التنظيمية والسياسية.

121. لتحقيق هدفنا. نحتاج إلى تركيز مواردنا على عدد محدود من التوجهات الاستراتيجية التي تعكس أفضل الطرق لبناء قوة عمال النقل. تم وضع ثلاثة اتجاهات إستراتيجية اعتماداً على خبرتنا منذ كونغرس صوفيا. وعلى المسح الأخير لقيادة الـITF. وعلى خبرة أعضائنا:

تنمية وتفعيل العضوية

122. تركز النقابات المنتسبة لنا على زيادة أعداد العضوية. يتحمل الـITF مسؤولية العمل مع النقابات المنتسبة لزيادة عضويتها وبالتالي عضوية الـITF. نحن أيضاً نرغب في العمل مع النقابات المنتسبة على تفعيل عضويتها لتكون أكثر نشاطاً في حملات الأعضاء. وأعمال التضامن وجميع جوانب الحركة النقابية.

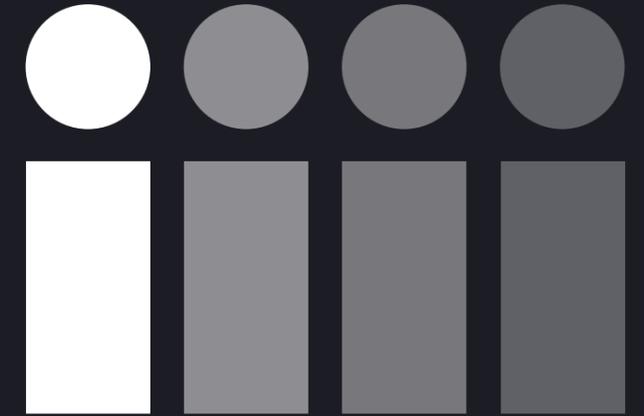


”لتحقيق هدفنا، نحتاج
إلى تركيز مواردنا على عدد
محدود من التوجهات
الاستراتيجية التي تعكس
أفضل الطرق لبناء قوة
عمال النقل.“

الأهداف

125. بحلول الكونغرس القادم، سيكون علينا:

- زيادة في عضوية الـITF المعلنة بنسبة 10% - سيكون 5% منها نتيجة زيادة الإعلان عن العضوية من قبل النقابات المنتسبة الحالية - والـ5% الأخرى ستكون نتيجة عضوية النقابات المنتسبة الجديدة
- المشاركة النشطة من قبل النقابات المنتسبة في حملات الـITF والتضامن
- نموذج مطور لتنظيم عمال المنصات واستخدامه في ثلاثة حملات تنظيمية على الأقل
- زيادة الاستدامة للنقابات - بما في ذلك من خلال الاندماجات - في البلدان و/أو القطاعات ذات الأولوية
- ضمان أن نقابات الـITF على علم جيد بالتغيير التكنولوجي داخل قطاعاتها وعلى علم بتأثيره على العمال



مجالات التركيز

- 126. سوف نعمل مع النقابات المنتسبة الحالية والجديدة لمساعدتها على النمو باستخدام حملات الـITF وحملات نقابته المنتسبة كأساس لنمو الأعضاء. سنركز على مجالات النمو في قطاع النقل. وسوف نكون أكثر نشاطا في القطاع غير الرسمي ومع عمال النقل النساء ومع عمال النقل الشباب.
- 127. في تنمية وتفعيل العضوية، سيكون هناك تركيز خاص على:
 - النقابات التي تعتبر مهمة لحملات الأولوية الحالية أو المستقبلية
 - البلدان ذات النمو العالي في صناعة النقل / العضوية النقابية المنخفضة، والاقتصادات الكبرى في المستقبل ودول مدن اللوجستيات
- النقابات التي من المحتمل أن تكون لديها عضوية عالية بين فئات العمال الشباب و/أو العمال النساء
- النقابات التي لديها إمكانات نمو في قطاعات محددة (أنظر أدناه)
- النقابات التي لديها نماذج تنظيمية ابتكارية، مثلا للعمال غير الرسمية، لأصحاب العمل في قطاع التكنولوجيا

تنمية
وتفعيل
العضوية

الأهداف

128. بحلول الكونغرس القادم، سيكون علينا:

- تحقيق انتصارات في تغيير الصناعة من خلال ثلاثة حملات أولوية لـITF على الأقل، بحيث تشمل استهداف احد رواد أو أصحاب العمل في مجال التكنولوجيا وأحد رواد الصناعة في مجال الطيران على الأقل
- تطوير القدرة على قيادة الحملات في النقابات الإقليمية الرئيسية
- تطوير ودعم وترويج أدوات الحملات الرقمية
- تمكين الـITF ليصبح كمركز للحملات الابتكارية

مجالات التركيز

- 129. سننجز بحملات بحيث تشكل أمثلة وسوابق لحقوق العمال في قطاع النقل عالمياً وإقليمياً ومحلياً. سندعم أعضائنا المنتسبين في حملاتهم من خلال بناء قدرة الحملة الإعلانية والقيادية. سننجز بحملات ضمن مجالات جديدة من الأتمتة مثل عمال المنصات. وسوف نطور. ونستخدم. ونشارك أدوات جديدة للحملات الرقمية.
- 130. في ابتكاراتنا المتعلقة بالحملات، سنركز على:
 - اعتماد مناهج ابتكارية. في حملات الـITF العالمية وأو ضمن حملات النقابات المنتسبة
 - ضمان المكاسب للعمال عن طريق وضع سوابق يحتذى بها على مستوى الصناعة (مثل نماذج الأعمال التجارية الصعبة)
 - تطوير القدرة والمشاركة لقيادة الحملات بين النقابات المنتسبة
 - إيجاد استجابات ابتكارية للتغيير التكنولوجي على المستوى العالمي والإقليمي والوطني
- فقدان الوظائف بسبب التكنولوجيات التي تُلجحل محل العمالة
- المبادئ الأساسية للتكنولوجيا في مكان العمل
- قيادة الحركة النقابية في مجالات استخدام التكنولوجيا - استخدام وتطوير أدوات رقمية للحملات النقابية الابتكارية
- المساهمة في العمل المشترك للاتحاد العالمي للنقابات (GUF) المتعلق بالتكنولوجيا وعمل المنصات



الحملات الابتكارية

الأهداف

131. بحلول الكونغرس القادم، سيكون علينا:

- تعزيز مكانة الـITF كصوت عالمي موثوق به
- الاستفادة من سمعتنا في القطاع البحري لزيادة تأثيرنا داخل مناطق أخرى من سلسلة التوريد
- القيام بحملة من أجل وضع معيار دولي يتكفل بحق عمال سلسلة التوريد في الحصول على حقوق العمل، ويتكفل بمسؤولية أصحاب العمل الاقتصاديين لضمان هذه الحقوق
- التأثير على الحكومات الوطنية من خلال نقاباتنا المنتسبة في القضايا التي تؤثر على العمال والنقابات

مجالات التركيز

132. خلال عملنا الرامي للتأثير على السياسة العالمية والإقليمية، سنركز على التدخل لتعزيز معايير تنظيمية أعلى للعاملين في المجالات التالية:

- الاتفاقيات والسياسات التجارية (مثل TiSA)
- قرارات وسياسات الاستثمار
- التغيير التكنولوجي (مثل منظمة العمل الدولية ILO، المنتدى الاقتصادي العالمي - WEF)، بما في ذلك أطر الانتقال العادل والمبادئ الأساسية للتكنولوجيا في مكان العمل
- معايير العمل العالمية (مثل منظمة العمل الدولية ILO، المنظمة البحرية الدولية IMO، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، منظمة الطيران المدني الدولي ICAO)

التأثير
على السياسة
العالمية والإقليمية

مناطق النمو المحددة

133. في حين أن الدعم للتنظيم والحملة التي تقوم بها تجاه نقابتنا المنتسبة سيكون عالمياً. إلا أننا حددنا أيضاً مناطق محددة للنمو؛ وهي تلك المناطق التي توفر أكبر الإمكانيات للقيام بالحملة والتنظيم خلال نقابات النقل فيها.

134. المناطق التي حددناها هي:

الطيران

135. تظهر بحوثنا نمواً سريعاً في نطاق الطيران - ليس فقط في الوقت الحالي ولكن في المستقبل. هذه المنطقة معقدة للغاية حيث توجد فيها العديد من العناصر المختلفة - شركات النقل منخفضة التكلفة، والمطارات، وشركات النقل التقليدية، وشركات النقل في الشرق الأوسط، وخدمات المطارات، والشحن، والتعاقد الخارجي بما في ذلك استئجار العمالة. من المتوقع أن يرتفع نمو التوظيف في الطيران والخدمات المتصلة بالطيران في كل مكان. كثير من أصحاب العمل هؤلاء هم من غير المنظمين. إذا أردنا بناء قوة عمال النقل، يجب علينا أن ننظم هذا القطاع ونحقق هذا النمو.

حملة أعلام المواطنة (FOC)

136. تم إطلاق هذه الحملة لسنوات عديدة. من الأهمية بمكان ضمان أن يتم التعبير عن قوة عمال النقل في القطاع البحري من خلال تحسين معدلات الأجور، السلامة، والأحكام والشروط، بحيث تصبح فوق الحد الأدنى للمعايير المنصوص عليها في اتفاقية العمل البحري. في حين أن الأتمتة تعمل على تغيير جوانب عديدة في عملية الشحن، إلا أن الحاجة لهذه الحملة تبقى مستمرة كأساس للنمو في مجال النقل البحري.

الأتمتة / التكنولوجيا

137. هناك نمو سريع ومستمر في أعمال النقل التي تأثرت أو تعرقلت بشكل مباشر بسبب الأشكال الجديدة من التكنولوجيا والأتمتة. يجب تنظيم هؤلاء العمال بغض النظر عن أشكال توظيفهم، وهذا يتطلب منا طرقاً جديدة في التفكير بشأن التنظيم والحملة. وقد يتطلب الأمر أن ننظر النقابات في نماذج جديدة من الأشكال النقابية.

آسيا والمحيط الهادئ

138. كما اشرفنا سابقاً إلى ذلك في كونغرس صوفيا. فإن منطقة آسيا والمحيط الهادئ تمثل تحديات هائلة لنقابات النقل، ولكنها في نفس الوقت تمثل فرصاً هائلة للنمو. يجب أن نواصل التركيز على النمو في هذه المنطقة خلال السنوات القادمة.

الاستراتيجيات الرئيسية

139. في صوفيا قررنا التركيز على أربع استراتيجيات رئيسية (الركائز الأربعة).

140. وقد تم الآن تعديل هذه الركائز بناءً على تجاربنا الجماعية منذ ذلك الكونغرس. لقد حافظنا على ثلاثة ركائز واستبدلنا واحدة وهي (تفعيل العضوية الجماعية) باستراتيجية جديدة هي - تشكيل التغيير التكنولوجي.

141. تعكس هذه الاستراتيجية الجديدة الحاجة إلى إعادة صياغة أو تشكيل الأتمتة / التكنولوجيا لصالح العمال وليس فقط لصالح أصحاب العمل كما هو الحال في الوقت الحاضر. يحتاج الـITF إلى استخدام هذه الاستراتيجية لضمان استفادة نقاباته المنتسبة وأعضائها من الأتمتة.

142. استراتيجياتنا الأربعة الرئيسية هي:

• تعزيز قوة النقابات في المحاور والممرات

• التأثير على أهم اللاعبين في الصناعة

• تتبع التحولات الجغرافية

• تشكيل التغيير التكنولوجي

143. لدعم عملية تنفيذ هذه الاستراتيجية الجديدة، سيتم اقتراح الأولويات الواردة في الوثيقة المرجعية SRD التالية للفترة المقبلة بين الكونغرسين لما يقابلها من مؤتمرات كونغرس سنغافورة:

القسم / المنطقة / الإدارة	تنمية وتفعيل العضوية	الحملة الابتكارية	السياسة العالمية والإقليمية
عمال الموانئ	<ul style="list-style-type: none"> • إكمال حملات التنظيم في بولندا. • كسب اتفاقات المفاوضة الجماعية (CBAs) في المحطات الرئيسية في تركيا. • إعداد وتنفيذ حملات للتنظيم في محاور رئيسية أخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> • تأمين الحد الأدنى للمعايير العالمية في موانئ دبي العالمية. • وضع اتفاق إطاري إقليمي RFA مع المشغل العالمي APMT بحيث يضمن الحد الأدنى من المعايير في العالم العربي وأمريكا اللاتينية • رفع المعايير في القطاع 	<ul style="list-style-type: none"> • دعم النقابات المنتسبة للفوز باتفاقات نقابية حول الأتمتة • فرض معايير أعلى حول الصحة والسلامة من خلال حملات تعزيز النفوذ • تطبيق وإنفاذ "بنود عمال الرصيف" الخاصة بال-ITF
البحارة	<ul style="list-style-type: none"> • ترقية واستبقاء البحارة النساء الشباب • الاستثمار في المهارات البحرية والمسار الوظيفي للبحارة 	<ul style="list-style-type: none"> • الصحة العقلية للبحارة • التطبيق الفعال للجان سلامة البحارة على متن السفن 	<ul style="list-style-type: none"> • مواجهة تأثير التغيير التكنولوجي من خلال مبادئ توجيهية قوية • الارتقاء بمعايير العمل والسلامة في منظمة العمل الدولية ILO والمنظمة البحرية الدولية IMO
إدارة البحارة الخاصة	<ul style="list-style-type: none"> • التنفيذ الكامل لسياسة مكسيكو سيتي وزيادة النشاط في خطوط الرحلات البحرية ومحطات النفط والغاز 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة عدد السفن التي تغطيها اتفاقيات ال-ITF وتحسين المعايير بالنسبة للبحارة من خلال مفاوضات منتدى المفاوضة الدولي IBF. والتأثير على سلسلة التوريد البحري واستهداف عمليات الشركة التي تقودها مفتشية ال-ITF حول العالم 	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز وإنفاذ أنظمة الملاحة الساحلية • حوار اجتماعي مع تكتلات شحن متعددة الجنسيات • النهوض بملف الصحة والرعاية للبحارة من خلال ضمان إدراجها في المناهج الدراسية للأكاديميات البحرية ومن خلال المفاوضات مع أصحاب العمل
مصايد الأسماك	<ul style="list-style-type: none"> • تأسيس نقابة والحصول على الاعتراف بها لتنظيم/ تمثيل صيادي السمك الوطنيين والمهاجرين في تايلاند • تنظيم 35% من العمال المهاجرين النظاميين في صناعة الصيد الأيرلندية 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع نظم لحماية صيد السمك في المنطقة الاقتصادية الخالصة EEZ وحماية الصيادين المهاجرين من خلال المشاريع الوطنية • تمكين ال-ITF ليصبح الممثل لصيادي السمك بين موردي السمك العالميين 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية 188

أولوياتنا

الأولويات للأقسام، والمناطق، وعمال النقل النساء وعمال النقل الشباب.

القسم / المنطقة / الإدارة	تنمية وتفعيل العضوية	الحملة الابتكارية	السياسة العالمية والإقليمية
بناء النقابات	<ul style="list-style-type: none"> • بناء قدرات النقابات من خلال تعزيز الهياكل الديمقراطية. وتنظيم العمال النساء الشباب. والمفاوضة. ومهارات الحملات • منح الأولوية للنقابات في الاقتصادات الكبرى في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ. والطيران المدني بالإضافة إلى الجهات الفاعلة في الصناعة وعلى طول ممرات النقل • دعم الوثائق المرجعية (SRDs) لأقسام. ومناطق. وإدارات الـ ITF في أولوياتها بمنهجية البناء النقابي 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير مهارات الحملات المحلية والإقليمية والعالمية. ولا سيما الأدوات الرقمية للحملات ولبناء النقابات تطوير المهارات القيادية المحلية والإقليمية والعالمية 	<ul style="list-style-type: none"> • دعم الوثائق المرجعية (SRDs) التي تهدف إلى التأثير على صانعي القرار في مجال السياسات. على سبيل المثال (وليس حصراً) هيئات التنظيم وصنع السياسات شبه الإقليمية على طول الممرات
عمال النقل النساء	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز برنامج نقلنا العام. والمستودعات. والمحاور. وبرامج العمالة غير الرسمية من خلال تعزيز سياسات المساواة بين الجنسين ودعم القيادة النسائية وتنظيم عمال النقل النساء. 	<ul style="list-style-type: none"> • توسيع حملة العنف ضد المرأة لتشمل مناطق جديدة واستهداف أصحاب العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • إنجاز اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف في مكان العمل • استهداف أصحاب العمل (خصوصاً في المناطق الحضرية والقطاع البحري) والهيئات الحكومية (بما في ذلك اتفاقات الإطار الدولية). للحد من الفصل القائم على نوع الجنس في مكان العمل
عمال النقل الشباب	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة العضوية وبناء هياكل الشباب عبر سلاسل التوريد والقطاعات غير الرسمية بما يتماشى مع أولويات الأقسام ذات الصلة: زيادة تنمية القدرات القيادية 	<ul style="list-style-type: none"> • حماية وتمكين العمال الشباب المتأثرين بالتغير التكنولوجي عن طريق تسخير التكنولوجيا الجديدة وتطوير استجابات ابتكارية 	<ul style="list-style-type: none"> • التنسيق مع الاتحاد الدولي للنقابات ITUC والاتحادات الدولية الأخرى لتطوير استراتيجية تنظيم منسقة وحملة لمعالجة تحديات التغيير التكنولوجي والبطالة
أفريقيا	<ul style="list-style-type: none"> • بناء العضوية في النقل الحضري بما في ذلك النقل السريع بالحافلات وبين العمال غير الرسميين • تطوير تقنيات جديدة لبناء النقابات مثل استخدام الهواتف المحمولة لجمع الرسوم النقابية 	<ul style="list-style-type: none"> • بناء النفوذ لتنظيم النقابات في الممرات التي تربط بين عمال الطرق. والسكك الحديدية. والموانئ مثل ممرات جنوب أفريقيا وأفريقيا الوسطى. 	<ul style="list-style-type: none"> • التأكد من أن سياسة البنك الدولي بشأن النقل السريع بالحافلات تعزز العمل اللائق والمعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية

القسم / المنطقة / الإدارة	تنمية وتفعيل العضوية	الحملة الابتكارية	السياسة العالمية والإقليمية
الملاحة الداخلية	<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء شبكة لزوارق القطر تقودها النقابات المنتسبة لتخطيط. وتنظيم. وترويج أفضل ممارسات العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • القيام بحملة من أجل اتفاق إطاري مع مشغلي الرحلات النهري 	<ul style="list-style-type: none"> • تطبيق أفضل الأمثلة لممارسات الصحة والسلامة في البلدان التي لا توجد فيها نماذج حالية
الطيران المدني	<ul style="list-style-type: none"> • تنظيم محاور المطارات الرئيسية وتبادل طرق التنظيم الجيدة 	<ul style="list-style-type: none"> • التصدي للمنافسة غير العادلة من قبل شركات الطيران غير النقابية من خلال تنظيم النقابات والقيام بالحملات التي تتحدى الإعانات غير العادلة 	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز التنظيم الجيد للطيران العالمي من خلال صوت أقوى في منظمة الطيران المدني الدولي ICAO لحماية التنظيمات الوطنية. ومقاومة الإغراق الاجتماعي وأعلام المواءمة FOC. وتعزيز التدريب للعاملين في مجال الطيران.
السكك الحديدية	<ul style="list-style-type: none"> • تقوية النقابات والتنظيم في السكك الحديدية التي يعاد هيكلتها وخصصتها • تعزيز النقابات في منطقة رابطة الدول المستقلة 	<ul style="list-style-type: none"> • التعامل مع الخصخصة من خلال استراتيجيات متنوعة للحملات بما في ذلك تضامن الاستجابة السريعة 	<ul style="list-style-type: none"> • مواجهة تأثير التغير التكنولوجي من خلال مبادئ توجيهية قوية لحماية الملكية العامة للسكك الحديدية
النقل البري	<ul style="list-style-type: none"> • تنظيم الممرات الإستراتيجية والعمال الشباب. مع التركيز على منصات العمل والعمالة غير المستقرة • تنسيق العمل بخصوص الشركات متعددة الجنسية MNC وشركات التجزئة 	<ul style="list-style-type: none"> • تكريس المساواة في سلسلة التوريد. و"معدلات الرواتب الآمنة" للوصول إلى "عمل محلي يناسب الظروف المحلية". وتكريس حيادية أصحاب العمل. والحق في التنظيم 	<ul style="list-style-type: none"> • اتفاقيات مفاوضة جماعية CBA عبر وطنية لضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد
الخدمات السياحية	<ul style="list-style-type: none"> • إشراك نقابات السياحة في مشاريع التنظيم في المطارات 	<ul style="list-style-type: none"> • توسيع التعاون على المستوى العالمي. بما في ذلك لجنة الارتباط بالاتحاد الأوروبي المعنية بالسياحة وغيرها من المنظمات الحكومية الدولية 	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز استخدام المبادئ التوجيهية لطواقم ICAO بشأن التدريب لمنع الأذى بالبشر
نقلنا العام (OPT)	<ul style="list-style-type: none"> • تنظيم عمال النقل في المناطق الحضرية والاستفادة من أصحاب العمل المعنيين بالمترو. وحافلات التردد السريع (BRT) والمواصلات العامة المتكاملة 	<ul style="list-style-type: none"> • الفوز بحقوق التنظيم والتوظيف للعاملين في النقل الحضري العام والخاص والاشترك بتحالفات الركاب والمجتمعات 	<ul style="list-style-type: none"> • الاستفادة من صانعي القرار العالميين والمحليين الرئيسيين بشأن القضايا الاجتماعية والعمالية من خلال الاتفاقات الحالية أو الجديدة. وتشجيع التحول النموذجي إلى النقل العام والوظائف اللائقة

المراجع

ريفكين، جيريمي (1995). **نهاية العمل: تدهور قوة العمل العالمية وظهور عصر ما بعد السوق** (نيويورك: بوتنام وأولاده).

ستاندنغ، جاي (2011). **البيروقراطية: الطبقة الخطرة الجديدة** (لندن: بلومزبري).

ستانفورد، جيم (2017). **“عودة ظهور العمل الحر: وجهات النظر التاريخية والنظرية”**. مجلة العلاقات الاقتصادية والعملية 28 (3)، الصفحات 382-401.

أوتر، ديفيد، فرانك ليفي، وريتشارد مورنان (2003). **“محتوى المهارة في التغيير التكنولوجي الحديث: استكشاف تجريبي”** مجلة علم الاقتصاد الفصلية 118 (4)، الصفحات 1279-1333.

فيرري، كارل بينديكت، و ميشال اوزبورن (2013). **مستقبل التوظيف: ما مدى قابلية الوظائف للحوسبة؟** (أكسفورد: أكسفورد مارتن سكول).

الرابطة الدولية للمواصلات العامة (2016). **موجز إحصائيات: التقرير العالمي حول أتمتة المترو** (بلجيكا: UITP).

لامبرت، روب، و أندرو هيرود، عدة محررون. (2016). **الرأسمالية النيولبرالية والاثنوغرافيات غير المستقرة في الإقامة والمقاومة** (شلتنهام، إدوارد الجار).

ليفنسون، مارك (2008). **الصندوق: كيف جعلت حاويات الشحن العالم أصغر وأصبح الاقتصاد العالمي أكبر** (برينستون: مطبعة جامعة برينستون).

ليوشاك، واين وآخرون. 2015. **عقوبة العمل الهش: تأثير التوظيف غير المستقر على الأفراد والأسر والمجتمعات** (تورنتو: الطريق المتحدة لتورنتو الكبرى).

القسم / المنطقة / الإدارة	تنمية وتفعيل العضوية	الحملة الابتكارية	السياسة العالمية والإقليمية
العالم العربي	<ul style="list-style-type: none"> استهداف التنظيم في قطاعات النقل البري والطيران المدني التنظيم في المحاور بما في ذلك تنمية القيادات النشطة من النساء والشباب 	<ul style="list-style-type: none"> ضمان تمثيل العاملين في شركات الطيران في دول الخليج الاستفادة من استبيان الانتهاكات للقيام بحملة من أجل الحقوق النقابية ولا سيما حول العنف ضد المرأة والحرب والمناطق المتنازع عليها 	<ul style="list-style-type: none"> مواجهة تأثير التغيير التكنولوجي على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية تأمين المعايير الإقليمية التي تستهدف المسافرين والشركات متعددة الجنسية والنقل البحري تعزيز حقوق العمال عند أصحاب العمل الإقليميين والهيئات التنظيمية وهيئات صنع القرار
آسيا والمحيط الهادئ	<ul style="list-style-type: none"> تحقيق أهداف نمو العضوية لكل بلد مع إعطاء الأولوية للنساء والشباب 	<ul style="list-style-type: none"> القيام بالحملة في مجال الطيران والمطارات لتأمين حقوق النقابات. النضال لمواجهة العداء ضد النقابات والتنظيم في المطارات المستهدفة 	<ul style="list-style-type: none"> المشاركة مع حكومة سنغافورة والمنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) في آسيا لتعزيز أجندة المهارات المستقبلية وتطوير السياسات
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	<ul style="list-style-type: none"> تنظيم العمال الشباب والنساء وغيرهم من العمال في المناطق التي لديها معدلات نمو عالية. وبنفس الوقت منخفضة العضوية. مثل الطيران. وعمل المنصات. والتجارة الإلكترونية. واللوجستيات 	<ul style="list-style-type: none"> القيام بحملة لوضع سوابق صناعية للنقابات الديمقراطية. واتفاقيات المفاوضة الجماعية CBAs. والفوائد الاجتماعية والعمالية. والأمننة زيادة المشاركة وتعزيز القيادة النقابية 	<ul style="list-style-type: none"> رفع المعايير التنظيمية ومعارضة اتفاقيات التجارة الحرة لمنع الإغراق الاجتماعي وتعزيز حرية تكوين الجمعيات

SING → LOUD
SING → PROUD
SING → SINGAPORE
14.10.2018



i → F
CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE