TRABALHADORES EM TRANSPORTES DESENVOLVENDO PODER

Documento Temático do Congresso

CONGRESS 2018
14–20 OCT SINGAPORE

BEM-VINDOS

"Em nome do Comitê Coordenador Nacional da ITF em Cingapura", sejam muito bem-vindos a Cingapura, nossos companheiros e companheiras! Temos a honra de sermos este ano o país anfitrião do 44º Congresso da ITF. Este é um congresso histórico, uma vez que é a primeira vez, em seus 122 anos de história, que o Congresso é realizado em Cingapura e no sudeste asiático. Estamos animados em mostrar Cingapura como uma "porta" para a Ásia e o Pacífico.

O Documento Temático do Congresso reconhece o impacto que a tecnologia tem nos trabalhadores em transportes, e é preciso escolher políticas para ajudar os nossos trabalhadores. Isto vale também para Cingapura.
Trabalhando junto com os nossos parceiros tripartites, foi lançado um Programa de Transformação Industrial no valor de S$4.5 bilhões, consistindo em 23 planos cobrindo as várias indústrias de Cingapura. Isto é para abordar problemas inerentes a cada indústria no caminho para uma economia pronta para o futuro. A importância do diálogo entre as partes é cada vez mais crítica em tempos de mudança trazida por tecnologias disruptivas e, aqui em Cingapura, pomos muita ênfase no elemento da tripartição. É com este espírito que os Mapas de Transformação da Indústria são desenvolvidos junto com sindicatos, parceiros na indústria, associações profissionais e órgãos governamentais, para garantir que todas as partes envolvidas sejam ouvidas.

Da mesma forma, nossos trabalhadores em transportes terão um mapa do caminho, identificando a potencial disrupção em suas indústrias e as capacidades específicas de que precisarão no futuro, a fim de manterem-se relevantes e terem uma boa progressão de carreira. Está de fato previsto que as ITMs vão criar profissões novas e de mais alto valor, assim como aumentar a produtividade e os salários reais para nossos trabalhadores no futuro. A presença das relações trabalhistas em nosso Sistema permitirá que todas as partes trabalhem rumo ao progresso da nação, garantindo, ao mesmo tempo, uma transição justa para todos os trabalhadores de Cingapura em todos os setores.

Não vemos a hora de acolher todos os filiados da ITF em Cingapura e esperamos que todos os delegados tenham um Congresso proveitoso".

Mary Liew
Presidente, Comitê Coordenador Nacional de Cingapura
Secretária Geral, Sindicato dos Oficiais da Gente do Mar de Cingapura (SMOU)

A ITF honra a memória
Hanafi Rustandi, presidente do Sindicato da Gente do Mar de Cingapura, KPI (Kesatuan Pelaut Indonesia), faleceu no dia 3 de julho de 2017, quando estava representando a ITF em Tóquio, nas negociações do Fórum Internacional de Negociação. O companheiro Hanafi era presidente da ITF na região Ásia-Pacífico e membro do Comitê Executivo da ITF desde 2010. Ele foi um lutador que defendia aquilo em que acreditava e se opunha à injustiça. Era uma pessoa muito amada e sua passagem representa uma grande perda para a família ITF e o movimento trabalhista como um todo. Sentiremos muito a sua falta.

SOMOS MiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiiLHÕES DE TRABALHADORES. ESTÁ TUDO AO NOSSO ALCANCE.

Steve Cotton
Secretário Geral
da ITF

Mary Liew
Secretária Geral
Sindicato dos Oficiais
Marítimos de Cinga-
pura

Paddy Crumlin
Presidente da ITF

Conteúdo

6 Introdução

8 Nossa visão

13 Uma crise global que continua

16 Desafios chaves

17 Os desafios e oportunidades trazidos pela automação e digitalização

20 A tecnologia e o seu Impacto nos Empregos

22 Aplicações da Nova Tecnologia aos Transportes

25 A Tecnologia de Produção e a Organização do Trabalho

30 Moldando a mudança tecnológica

32 Conclusões: sindicalismo na economia digital

34 Nossa estratégia

36 Nossos direcionamentos estratégicos

38 Crescer e ativar a afiliação

40 Realização de campanhas inovadoras

42 Influenciar política regional e global

44 Áreas de Crescimento Designadas

45 Estrategias Chave

46 Nossas prioridades

51 Referências

INTRODUÇÃO

Em Sofia, em 2014, os sindicatos da ITF adotaram o tema "Da crise global à justiça global – os(as) trabalhadores(as) em transportes reagem". A família ITF disse que iria resistir por meio da estratégia das 4 alavancas, e podemos nos orgulhar de nossas grandes conquistas.

1. O transporte é o fundamento do comércio internacional e do crescimento da economia. Espera-se que a indústria global do transporte gere $4.8 trilhões de receita em 2018, representando 6% do produto doméstico bruto (PIB). Há dezenas de milhões de trabalhadores em transportes no mundo todo que mantém a economia global em andamento. Em uma área de crescente desigualdade, o transporte é um dos maiores equalizadores da sociedade. A ITF tem um papel único em garantir que o transporte seja seguro, justo e sustentável para todos.

2. Consolidamos o poder sindical em pólos e corredores. Trabalhadores em aeroportos, portos e corredores rodoviários internacionais de importância chave estão se organizando em grande número e compartilhando ideias a respeito de como se fortalecer em cada um de seus setores.

3. Nossas campanhas pelos direitos dos trabalhadores em DHL, Ikea e ICTSI mostram que a ITF está crescendo em empresas que lideram suas indústrias. E continuamos a conquistar padrões que abrangem toda a indústria em benefício de gente do mar do mundo todo através do Fórum Internacional de Negociação (IBF).

4. Os sindicatos da ITF fizeram da filiação em massa uma prioridade. Na Índia, os sindicatos de ferroviários iniciaram programas de treinamento para centenas de milhares de membros jovens a respeito de como responder à privatização, bem como um programa de defesa das mulheres para combater a violência e o assédio.

5. Os filiados assumiram a liderança no desenvolvimento da filiação em massa entre os trabalhadores informais em transportes. Mais de 100.000 trabalhadores informais foram organizados; três novos sindicatos foram lançados para representá-los; novos acordos coletivos cobrindo trabalhadores informais foram assinados em seis países; e eles presenciaram um crescimento de 300% em filiação a sindicatos por parte de trabalhadoras informais.1

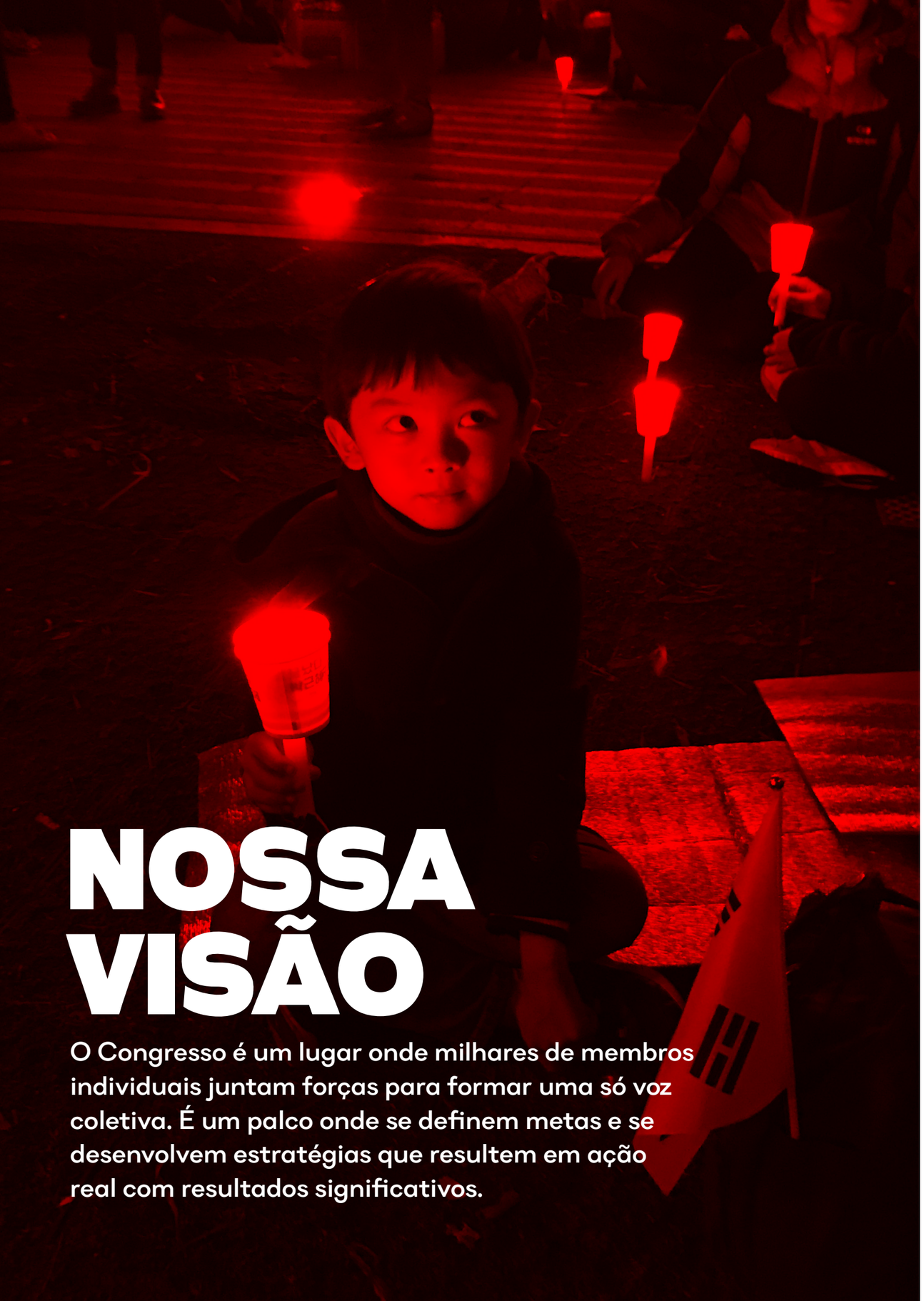
6. Respondemos a mudanças geográficas. A campanha por direitos sindicais na Qatar Airways e a organização do sindicato IFOMS da gente do mar de Myanmar são fatos que demonstram que os sindicatos da ITF estão se fortalecendo em regiões de alto crescimento.

7. Progredimos com relação às trabalhadoras em transportes tornarem-se líderes e participarem ativamente de todo o trabalho da ITF. Progredimos em promover as vozes da juventude trabalhadora em transportes e aumentar sua participação em nossas campanhas e estruturas. Mas é uma estratégia de longo prazo que precisa continuar à medida que os sindicatos de transportes se deparem com novos desafios, incluindo a luta por trabalho seguro e decente.

8. Um dos desafios é o da automação e da mudança tecnológica, o que também traz oportunidades aos trabalhadores. Os trabalhos vão se intensificar ou se deslocar para outras partes da economia. Há muitas coisas que a família ITF pode fazer para deter os efeitos nocivos da tecnologia. Os trabalhadores podem usar a nova tecnologia para se organizar. Podemos obter novas normas para que os trabalhadores se assenhorem de seus dados. A negociação coletiva pode garantir que a tecnologia melhore as condições de trabalho. Ao trabalhar junta, a família ITF pode garantir que as novas tecnologias tornem melhor a vida do trabalhador.

9. O plano da ITF para fortalecimento aborda os desafios enfrentados pelos trabalhadores em transportes, tanto antigos quanto novos. As multinacionais ainda estão derrubando as condições de trabalho. As transformações geográficas na economia global pressionam os trabalhadores de todas as regiões. O modelo de desregulamentação que minou os padrões da gente do mar agora se faz presente na aviação civil. A privatização continua a enfraquecer as condições de trabalho.

Conteúdo proposto por NEWTON, do Nepal.



NOSSA VISÃO

O Congresso é um lugar onde milhares de membros individuais juntam forças para formar uma só voz coletiva. É um palco onde se definem metas e se desenvolvem estratégias que resultem em ação real com resultados significativos.

10. A nossa resposta é a de continuar crescendo e ativar a entrada de membros em pólos e corredores de importância chave e nas regiões de alto crescimento. Queremos mais trabalhadores filiando-se aos sindicatos de transportes e mais trabalhadores agindo em prol de seus direitos.

11. Vamos lançar campanhas inovadoras para enfrentar as multinacionais e lidar com as questões de alto impacto, a exemplo da mudança tecnológica.

12. E lutaremos por normas, tanto global quanto nacionalmente, que garantam aos trabalhadores em transportes o direito a trabalho decente num mundo em rápida transformação.

13. O Congresso é um lugar onde milhares de membros individuais juntam forças para formar uma só voz coletiva. Passa-se das palavras à ação. Cada membro é convidado a vir com um compromisso, um manifesto, um espírito de pôr as ideias a favor de algo que possa fazer diferença. Sem as vozes de vocês, o Congresso se esvaziaria e perderia o sentido. Nossos compromissos de ação e promessas ajudam a formar nossa visão como organização.

14. É hora de amplificar essas vozes e aprofundar o bom trabalho que tem sido feito em nossas conferências setoriais, regionais, juvenis e femininas nessa preparação para o Congresso de 2018. A nossa visão e nossas metas foram formuladas ao longo de nosso processo de Caminho para o Congresso, garantindo que o resultado do nosso trabalho pertença aos filiados e seja governado por eles.

15. A nossa visão é uma que vê os trabalhadores em transportes se fortalecendo, aumentando sua capacidade de moldar o futuro e de alcançar resultados sustentáveis que façam a diferença para os trabalhadores em transportes.

16. Há uma persistência de falhas de governança no mundo todo. Ao longo da década que se seguiu à crise financeira global de 2008, vimos um aumento de globalização corporativa e de desigualdade. A Oxfam nos diz que metade da riqueza mundial está nas mãos de 8 pessoas. E vemos um crescente desrespeito pelos direitos dos trabalhadores. Estes fatores têm sido combustível de uma crescente onda de desencanto que vem sendo explorada por políticos populistas ao redor do mundo.

17. Em Sofia, reconhecemos que esses desafios significavam que a ITF precisava mudar. Em Cingapura, devemos combinar como construir com base no progresso já feito.

18. Ao longo dos últimos 4 anos, nós, como parte do movimento trabalhista global, temos sido a linha de frente da resistência. A nossa capacidade de influenciar, a nossa capacidade de responder, o nosso número declarado

“SEM AS VOZES DE VOCÊS, O CONGRESSO SE ESVAZIARIA E PERDERIA O SENTIDO. NOSSOS COMPROMISSOS DE AÇÃO E PROMESSAS AJUDAM A FORMAR NOSSA VISÃO COMO ORGANIZAÇÃO.”

de membros; cada um destes, a cada ano, tem crescido. Em meio a um mundo hostil, conseguimos crescer.

19. Nossos projetos prioritários têm dado resultado. A DHL está conversando com sindicatos e a ITF usou de maneira exitosa o mecanismo de reclamações da Organização para a Cooperação Econômica e o Desenvolvimento (OCDE). Os trabalhadores estão se unindo e conquistando melhores salários e condições de trabalho nos principais aeroportos. No nosso transporte público as nossas políticas estão sendo ouvidas, estamos fortalecendo a relação e a representação das mulheres e estamos nos organizando por meio de projetos-piloto, incluindo o setor informal. No Panamá, organizamos os portuários, os trabalhadores em logística e temos visto melhorar as condições dos aeroviários; temos agora mais visibilidade e estamos mais bem posicionados para ditar os termos num polo global estrategicamente crítico.

20. O modelo de organização do nosso programa de polos industriais tem resultado num crescimento do número de membros e numa metodologia sustentável. A nossa campanha da Qatar Airways fez o governo do Catar reconhecer a discriminação existente e fazer alterações nos contratos, bem como discutir a representação dos trabalhadores e as suas queixas. Na LATAM e na Avianca, continuamos a edificar nossas redes, a nossa cobertura e a conquistar acordos. As nossas campanhas na Maersk levaram ao acordo pelo qual qualquer embarcação que a empresa arrendar deverá ser coberta por um acordo da ITF ou similar, o que inclui proteger as tripulações em navios com bandeira de conveniência. A nossa aliança global de sindicatos da DP World está subindo os padrões e a International Container Terminal Services Inc. (ICTSI) está sob continua pressão para mudar as suas práticas contra o trabalhador. Nossos sindicatos de ferroviários têm lutado contra a privatização com notável sucesso na Índia e ajudado a aumentar os números e ganhar poder ao longo de setores na região da Comunidade dos Estados Independentes (CEI), de importância estratégica mundial. Trabalhadores em armazéns, terminais, estações de frete de contêineres e centrais logísticas similares são da mais alta importância para nossa abordagem estratégica das cadeias de suprimento e das complexas operações logísticas; o nosso projeto piloto para organizar esses trabalhadores e dar-lhes espaço e voz dentro da ITF adquiriu um alcance global e garantirá que este grupo de trabalhadores seja uma parte forte da família ITF e aumente o poder dos trabalhadores.

21. A respeito da violência, o nosso programa global de defesa alcançou milhares de mulheres em países de importância chave e estamos nos assegurando de que as vozes dos trabalhadores em transportes, tanto homens quanto mulheres, estejam no cerne do nosso movimento para garantir uma convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência no trabalho.

O NOSSO PROGRAMA GLOBAL DE DEFESA ALCANÇOU MILHARES DE MULHERES EM PAÍSES DE IMPORTÂNCIA CHAVE E ESTAMOS NOS ASSEGURANDO DE QUE AS VOZES DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES, TANTO HOMENS QUANTO MULHERES, ESTEJAM NO CERNE DO NOSSO MOVIMENTO PARA GARANTIR UMA CONVENÇÃO DA OIT SOBRE VIOLÊNCIA NO TRABALHO.

22. O nosso recém-desenvolvido programa de Formação de Sindicatos escora a nossa estratégia. Ele tem por meta a formação de sindicatos fortes e democráticos com capacidade institucional sustentável, bem como uma capacidade de negociação e de realização de campanhas. Os projetos se baseiam numa seleção de alvos estratégicos e na formação de novos sindicatos onde eles estiverem ausentes; fortalecimento de sindicatos onde eles existam; ou consolidação de sindicatos menores dentro de organizações maiores e mais poderosas. A metodologia permite que líderes sindicais e membros sindicais estejam prontos para o ativismo, a mobilização e que lutem por seus interesses. Agradecemos aos nossos parceiros, as Organizações Sindicais de Apoio Solidário, por seu contínuo apoio.

23. As nossas estratégias de campanha estão mais sofisticadas e estão obtendo melhores resultados. O nosso alvo tem sido os empregadores econômicos das cadeias globais de suprimento pelo impacto que eles têm sobre os mercados. Se os influenciarmos, influenciaremos os mercados; parte do plano é organizar em empresas tais como a empresa de logística XPO, notoriamente antissindical. Na Austrália, expusemos as práticas fiscais da Chevron, gigante mundial, recuperando milhões para o contribuinte e implementando medidas corretivas de longo prazo.

24. A ITF e seus afiliados têm usado com êxito estratégias de capital em suas campanhas. As estratégias de capital utilizam o poder que os sindicatos têm como investidores para encorajar um comportamento empresarial mais responsável e moldar modelos de negócio. Isto é feito de maneira direta, mediante a mobilização do capital dos trabalhadores que se encontra em fundos de pensão e outros veículos de poupança, e mediante a coordenação de esforços com outros investidores. Esta estratégia foi usada na nossa campanha com relação ao terminal de contêineres Deepwater Container Terminal (DCT) em Gdansk, onde a nossa realização global de campanhas assegurou o reconhecimento e a negociação em um importante polo portuário.

25. Estamos criando uma dinâmica que é parte de um movimento global que reestabelece os sindicatos como solução para os problemas que caracterizam nossas sociedades. Mesmo instituições como a OCDE e o Fundo Monetário Internacional (FMI) discutem o vínculo entre uma densidade sindical em declínio, o aumento da desigualdade de renda e o crescimento econômico estagnado; precisamos assegurar que isto se traduza em benefícios tangíveis para os trabalhadores.

26. Estamos nos posicionando como a voz global dos trabalhadores em transportes e ao longo do próximo período do Congresso continuaremos a aumentar o poder dos trabalhadores em transportes, estando equipados para enfrentar os desafios à nossa frente, nos tornando mais representativos ao longo de nossas estruturas e campanhas. Somente podemos aceitar os desafios, somente podemos ser mais relevantes, se formos verdadeiramente representativos.

27. Entre os desafios à nossa frente, tecnologia, automação e futuro do trabalho têm sido identificados em todos os setores e regiões. Para todos nós, o futuro do trabalho em transportes depende de quão efetivamente podemos lutar por empregos decentes e seguros e desafiar a desigualdade. As novas tecnologias detém potencial para expandir a produtividade, realçando um trabalho com conforto e segurança, reduzindo a carga horária, e impulsionando a renda. Mas esses benefícios em potencial não irão fluir automaticamente para os trabalhadores em transportes. A nova tecnologia pode ser usada para fortalecer os sindicatos e a capacidade de organização e de realização de campanhas. Devemos usar o nosso poder coletivo para moldar a tecnologia e partilhar seus benefícios. A mudança tecnológica pode fomentar o poder sindical.

28. É claro que o futuro do trabalho não diz respeito somente à tecnologia; diz respeito a enfrentar os enormes desafios políticos e econômicos com que a sociedade se depara. Nos níveis internacional, regional e nacional, é preciso colocar-se ativamente no centro do debate de forma a poder moldar as mudanças em benefício dos trabalhadores e da sociedade em geral.

29. Em muitos setores, o futuro do trabalho será informal e a tecnologia crescentemente irá cumprir um papel em modelos informais de emprego. Por exemplo, o trabalho baseado em plataforma digital é um tipo de trabalho informal que usa uma nova tecnologia para intermediá-lo. É preciso organizar os desorganizados – nossa luta por dignidade, justiça e poder para os trabalhadores informais, casuais e precarizados no mundo todo. Há décadas que os sindicatos no Sul Global organizam trabalhadores informais. Estratégias, habilidades e ferramentas sucessivamente usados na organização de trabalhadores informais precisam ser compartilhados com sindicatos que procurem organizar os trabalhadores das plataformas digitais2.

30. De maneira que nossa visão de os trabalhadores em transportes adquirindo poder, com base na nossa resistência dos últimos 4 anos, com base nos nossos êxitos, enxerga os trabalhadores em transportes aceitando desafios e oportunidades apresentados pela mudança tecnológica e obtendo avanços ao longo de mercados e setores nos anos vindouros.

Conteúdo proposto por NETWON, do Nepal, e por NUSI, da Índia

Uma crise global que continua

31. O capitalismo tem estado em crise desde a década de 1970. A crise se expressa por meio de capacidade excedentária em diversos setores, crescente desemprego, redução do peso dos salários, desigualdade crescente, deterioração das condições de trabalho e redução de investimentos produtivos. Portanto, temos uma multiplicidade de crises: econômica, social, política e ambiental. As resposta à crise tem sido derrubar os salários e as condições de trabalho.

32. Economias e indústrias estão se reestrurando no mundo todo. Está havendo uma concentração de capital e de poder, o que inclui a indústria dos transportes, nas mãos de um pequeno número de empresas transnacionais. Elas controlam uma parte crescente dos mercados de frete e de transporte de passageiros. A concentração de poder anda de mãos dadas com a crescente desregulamentação, a terceirização, a fragmentação e a privatização – com uma brutal pressão descendente sobre os salários e as condições de trabalho dos trabalhadores que são os responsáveis de fato pelos serviços de transporte.

A globalização e os acordos de livre comércio:

33. A redistribuição da riqueza do trabalho para o capital, do público para o privado, e dos pobres para os ricos é o resultado dessas políticas. Essa redistribuição tem reduzido o poder de compra das pessoas e, portanto, sua capacidade de consumir bens e serviços. A resultante capacidade excedentária de diversas indústrias tem levado a uma abundância de capital financeiro em busca de investimentos lucrativos em outras partes. Isto representa uma nova fase do capitalismo, caracterizada por globalização (a exemplo de estratégia do capital de desregulamentar e reestruturar o capitalismo em nível internacional), desregulamentação do mercado financeiro entre outros, e financialização do capitalismo.

34. A economia global está sendo gerida conforme um conjunto de regras e práticas deliberadamente favoráveis às empresas. A visão neoliberal da globalização implica proteger maximamente os interesses empresariais, concedendo-lhes liberdade para deslocar o capital e a produção e limitando severamente o escopo de interferência dos governos e da sociedade civil. A liberdade de ação das empresas está em grande parte encontrando um santuário na economia digitalizada global.

35. Na OMC e em negociações de comércio como o Acordo sobre Comércio e Serviços (TiSA), a Parceria Transpacífica (TPP) e a Parceria Transatlântica para Comércio e Investimento (TTIP), o comércio está sendo desenvolvido para beneficiar as empresas multinacionais. Tais esforços estão sendo conduzidos particularmente pelos Estados Unidos, para assegurar que as regras do comércio permitam que as empresas digitais (incluindo Google, Apple, Facebook, Amazon e Microsoft) comandem os dados mundiais. É dito com frequência que os dados são "o combusível do século 21", e o seu domínio pelos interesses privados irá entrincheirar ainda mais o poder do capital. Essas grandes empresas estão pressionando por um arcabouço de comércio digital que, por exemplo, permita não registrar escritórios nacionais – negando, efetivamente, que os governos tenham capacidade de tributá-as ou controla-las de alguma outra maneira. Elas também se opõem a impostos digitais e regras que exijam delas guardar dados em nível nacional. Há críticos que chamam essas propostas de "colonialismo digital". Para as grandes empresas, uma vez que o futuro da economia é digital, faz sentido entrincheirar ainda mais a sua atual dominação da esfera digital. Esta é uma clara ameaça transnacional aos interesses dos trabalhadores no mundo todo.

Estagnação e Desemprego:

36. Os bancos centrais têm sido forçados a tomar medidas não convencionais para tentar impedir que a inflação caia demais (ou que mergulhe em deflação), e para simular algum tipo de crescimento de emprego e de poder aquisitivo. Níveis muito baixos de gasto de capital em negócios na maioria dos países (a despeito de fortes lucros e da queda dos impostos cobrados das empresas) também têm afetado a economia. A credibilidade da política econômica neoliberal erodiu-se. Mas o seu legado sobrevive na forma de trabalho subutilizado, desemprego persistente e subemprego, e estagnação contínua. Os patrões estão introduzindo práticas de trabalho cada vez mais inseguras, incluindo trabalho casual ou por empreitada e o mau uso de empreiteiros independentes. As práticas estão tendo na assim chamada economia 'gig', das plataformas digitais, a sua forma moderna.

Mudança climática:

37. Ao longo do século passado, a temperatura média global subiu ao redor de 1°C. A maior parte deste aquecimento deu-se ao longo de umas poucas décadas. Isto continua se acelerando, com 16 dos 17 anos mais quentes já registrados tendo se dado a partir de 2001. O aumento das temperaturas globais está pondo o planeta em crescente risco de haver mudanças perigosas nos padrões climáticos, na disrupção dos padrões alimentares, a proliferação de doenças infecciosas e em muito mais.

38. Este aquecimento tem sido causado em sua maior parte por emissões de dióxido de carbono e demais gases estufa (GHGs) devido a atividades humanas. As emissões relacionadas a geração de energia constituem 60% das emissões globais. As emissões dos transportes representam atualmente por volta de 14% do total e espera-se que aumentem 1.4% ao ano de 2012 a 2014.

39. Se quisermos evitar a catástrofe climática, as emissões devem ser reduzidas num nível consideravelmente mais alto que o estabelecido até agora pelo Acordo de Paris. Isto pode ser feito mas somente se o setor energético ficar sob controle democrático, com sindicatos e governos trabalhando juntos por uma "transição justa" com relação aos empregos, à economia e à sociedade. É com este fim que a ITF deve lutar para garantir os interesses dos trabalhadores na transição rumo a uma sociedade de baixo carbono.

Mudando as relações de poder:

40. Marcos econômicos alternativos vêm substituindo a fracassada austeridade fiscal seguida à crise financeira de 2008. Governos no mundo todo estão começando a abordar a desigualdade e investindo em infraestrutura para dar impulso ao crescimento, aos pagamentos e ao bem-estar dos trabalhadores. Os trabalhadores e seus sindicatos devem desenvolver e promover o seu próprio modelo de governança econômica, que aborde os fracassos da austeridade e torne sustentável para todos a transição digital da economia.

A ascensão de movimentos políticos de direita:

41. As estratégias econômicas neoliberais fracassaram e resultaram em estagnação, desemprego e cortes no setor público. Os empregos foram deslocados de economias de altos salários para economias de baixos salários. A eliminação de tarifas permitiu que produtos alimentícios subsidiados do norte global inundassem os mercados do sul global, afastando milhões de pessoas do setor agrícola. O intervencionismo militar aumentou, resultando em conflitos militares com dezenas

"MILHÕES DE PESSOAS SÃO OBRIGADAS A TRABALHAR "ILEGALMENTE", EM TRABALHOS PERIGOSOS E EXIGENTES FISICAMENTE."

de milhões de refugiados tanto dentro como entre regiões.

42. Esses refugiados de catástrofes econômicas e políticas chegam a países onde os trabalhadores já estão à mercê do desemprego e de condições precárias de trabalho, onde as normas do mercado de trabalho são fracas, mas onde as leis dificultam a imigração. Isto obriga milhões de pessoas a trabalharem "ilegalmente", em trabalhos perigosos e fisicamente exigentes, em condições de alta vulnerabilidade e fora da economia formal. Isto não necessariamente derruba os custos empregatícios na economia como um todo, mas claramente cria uma "subclasse" trabalhadora que fica isolada, relativamente desorganizada e vulnerável. Isto representa cada vez mais uma pressão gravitacional sobre outros grupos de trabalhadores, não sendo diferente no setor de transportes. Enquanto isso, a mídia não raro atiça a xenofobia e encobre este sofrimento.

43. No norte global, o impacto da crise tem diminuído os padrões de vida. A renda ficou estagnada ou diminuiu. A desigualdade aumentou. A desigualdade crescente na sequência de 2008 tem resultado no aumento da raiva e do desencanto. A politica, consequêntemente, tem se polarizado e galvanizado a extrema direita.

44. No mundo todo existe uma tendência rumo ao autoritarismo, assim como uma tendência a culpar a democracia. A democracia tem sido uma luta dura em prol dos trabalhadores. Precisamos defende-la e melhorá-la. A história demonstra que o autoritarismo na política vem de mãos dadas com o autoritarismo no local de trabalho. Existe um claro perigo de que tais regimes possam, no futuro, abusar de seu acesso aos dados digitais e usá-los para semear a discórdia, ao passo que as empresas terão permissão para usar os dados para reprimir os trabalhadores e os sindicatos.

45. Enfrentamos um momento crítico na história do movimento sindical. A fim de fazer avançar nossas demandas por trabalho decente, tratamento justo e crescimento sustentável e inclusivo, precisamos assumir um papel mais explicitamente político. Os países onde a esquerda permanece forte ou onde está se recuperando são precisamente aqueles que têm reconhecido a necessidade de uma nova economia, um novo contrato social, e onde os sindicatos estão na linha de frente da luta por direitos democráticos e trabalhistas. Não podemos esperar a conquista de uma visão da tecnologia e da inovação que seja mais equilibrada e em favor dos trabalhadores, senão por meio do enfrentamento do populismo de direita e do neoliberalismo.

DESAFIOS CHAVES

As tecnologias digitais vêm sendo aplicadas numa gama crescentemente diversa e complexa de tarefas e trabalhos – dos aplicativos de telefonia móvel e algoritmos de gestão de processo até diversos tipos de maquinário automatizado e robôs.

Os desafios e oportunidades trazidos pela automação e digitalização

46. Posse, produção, controle e distribuição estão sendo remodelados pela nova tecnologia. Estas mudanças socio-econômicas fundamentais requerem um novo contrato social entre capital e trabalho.

47. As tecnologias digitais vêm sendo aplicadas numa gama crescentemente diversa e complexa de tarefas e trabalhos – dos aplicativos de telefonia móvel e algoritmos de gestão de processo até diversos tipos de maquinário automatizado e robôs. A inteligência artificial e a tecnologia de aprendizado das máquinas logo afetarão uma ampla gama de profissões.

48. As narrativas corporativas nos dizem erradamente que a automação irá destruir profissões. Em vez disso, a automação e as novas tecnologias irão transferir profissões para novos locais de trabalho, ocupações, patrões, setores, capacidades e modelos de emprego. Os sindicatos podem ajudar na gestão desta transição digital.

49. As falsas narrativas também podem servir para nos distrair com relação a outras questões importantes, tais como a crise da globalização, a privação, a ascensão do populismo de direita, as condições precárias de trabalho, e a desigualdade de riqueza e de renda.

50. Não são novas as preocupações quanto ao desemprego tecnológico. Desde a revolução industrial os trabalhadores vêm tendo que enfrentar máquinas e métodos que podem trabalhar de maneira mais rápida, barata ou mesmo melhor. Mas o registro histórico demonstra que a tecnologia não produziu desemprego em massa ou pobreza – ainda que o sofrimento devido à mudança tecnológica possa ser mais severo em determinados grupos de trabalhadores e em determinadas regiões.

51. A automação pode apresentar grandes desafios mas também oportunidades para as mulheres e para a juventude trabalhadora. As funções desempenhadas por mulheres envolvem de maneira desproporcional tarefas que podem ser feitas por autômatos, mas a automação pode reduzir as exigências físicas de certas tarefas em prol das mulheres. Os trabalhadores jovens estão sendo crescentemente expostos a modelos de trabalho precários e de trabalho em plataforma; todavia, estão naturalmente mais bem equipados com as capacidades digitais e novas necessárias para competir no mercado em transformação. Os sindicatos devem apoiar os trabalhadores jovens e dar treinamento para garantir que se adaptem essas competências digitais a um mercado de trabalho difícil e em transformação.3

52. Os avanços tecnológicos têm salvo inúmeras vidas. No entanto, é preciso que tais avanços sejam feitos sob um arcabouço jurídico com padrões claramente definidos. Sem regras claras a respeito de padrões éticos e de segurança, os donos e desenvolvedores de tecnologia podem programar máquinas que tomem decisões difíceis e que potencialmente ponham em risco a vida. A pressa em trazer uma tecnologia sem que haja padrões correspondentes de segurança e nem marco jurídico compromete a viabilidade de longo prazo da modernização, bem como a segurança dos usuários.

53. Os impactos da tecnologia são sempre configurados por sociedade, política e governo. As sociedades têm uma escolha – usarão a tecnologia para melhorar a vida de todos ou permitirão que beneficiem uma pequena elite, aumentando todas as formas de desigualdade? A resposta depende de como os trabalhadores lutem por uma parte dos ganhos tecnológicos.

54. Nossos sistemas políticos não estão configurados atualmente para permitir que os trabalhadores tenham um controle significativo da tecnologia. Os sindicatos deveriam desenvolver uma resposta à tecnologia que a inclua numa discussão mais ampla a respeito de que tipo de local de trabalho, economia e sociedade queremos.

Conteúdo proposto pelo MTWTU, da Ucrânia

55. O Congresso da ITF de 2018 deve, portanto, decidir como a ITF pode continuar desenvolvendo uma visão alternativa da tecnologia dentro de um contexto político mais amplo.

Nova Tecnologia e Empregos

56. Estima-se que a mudança tecnológica responda por metade da queda da parte do trabalho na renda nacional ao longo dos últimos 40 anos. Se deixada à solta, patrões e proprietários da tecnologia podem aumentar seus lucros ao passo que os trabalhadores serão relegados a tarefas básicas, trabalho informal e queda de remuneração.

57. São os seguintes os impactos que a tecnologia pode ter nos trabalhadores:

- Pode substituir trabalho;
- Pode intensificar a mão de obra em processos de trabalho; e
- Pode permitir a reorganização do trabalho.

58. A tecnologia também é usada para monitorar e disciplinar os trabalhadores. Essas tendências negativas refletem o desequilíbrio de poder nas relações de emprego, no contexto de uma economia dominada por ações de maximização do lucro de firmas privadas.

59. A experiência histórica demonstra que as previsões pessimistas de desemprego devido à tecnologia não são inevitáveis. Os efeitos de deslocamento de trabalho de uma nova tecnologia podem ser reduzidos de diversas maneiras, o que inclui trabalho novo associado à nova tecnologia; e a capacidade de uma política sócio-econômica e comercial ativa para contrabalançar o desemprego.

60. A automação desloca tarefas, não empregos. Ainda que certos papéis e tarefas venham a ser automatizados, o trabalho humano permanecerá no cerne da maioria dos empregos. Acreditamos que a maioria dos trabalhos será afetada pelas novas tecnologias nos próximos dez a quinze anos, mas que não serão eliminados. A maioria dos trabalhadores verá a intensificação de seu trabalho por meio de um local de trabalho plenamente "conectado", de algoritmos a gerenciar o processo de trabalho (como sistemas de gestão de armazéns), ou mediante a introdução de novas ferramentas "inteligentes" e "automatizadas" (como robôs assistentes e ou óculos inteligentes). Muitas tarefas administrativas e de coleta de dados terão automação gradual, o que levará a perdas de emprego e a novas demandas feitas aos trabalhadores remanescentes. A maioria dos trabalhadores verá o aumento substancial da capacidade de seus patrões supervisionarem e monitorarem o trabalho.

61. O trabalho ainda é a força motriz por trás de toda produção e serviço. Isto é verdade mesmo em empresas avançadas tecnologicamente. O principal impacto será, portanto, a restruturação do trabalho. Devemos estar cientes dos riscos e desafios trazidos para os trabalhadores pela aceleração da mudança tecnológica. A nossa resposta aos desafios trazidos pela tecnologia pode se apoiar numa avaliação completa e equilibrada das ameaças e oportunidades associadas à nova tecnologia.

62. Sindicatos e governo devem trabalhar juntos para abordar as potenciais lacunas quanto a competências, saúde e segurança, bem como novas formas de discriminação e desigualdade que possam surgir por causa das mudanças tecnológicas em tarefas e/ou no emprego. Os filiados devem cooperar e partilhar políticas e estratégias para retreinar e educar os trabalhadores, assim como manter ou criar bons empregos.

63. A tecnologia não é a única fonte de mudança no trabalho em transportes – e não é sequer a mais importante explicação das mudanças significativas na qualidade e na estabilidade do emprego já visíveis no setor. O transporte foi alterado fundamentalmente pela erosão do tradicional emprego "padrão" (horário integral, permanente, o ano todo, com benefícios e direitos) e pela expansão de arranjos de trabalho fora do padrão (meio-expediente, casual, autônomo e por empreitada). Tem sido este o resultado direto do impulso neoliberal rumo à desregulamentação e o enfraquecimento dos direitos trabalhistas e dos sindicatos.

64. As 'plataformas digitais' (com frequência referidas como a 'plataforma' ou economia 'gig') representam uma parcela significativa e crescente do emprego em transportes. Em transportes, plataformas digitais (ou 'plataformas de transação') são normalmente um intermediário online que conecta e controla o fluxo de informação entre produtores, distribuidores, empregadores, trabalhadores e consumidores.

65. A nossa análise da tecnologia em transportes deve diferenciar mudanças genuinamente causadas pela tecnologia daquelas decorrentes de outros fatores. Podemos focalizar de maneira melhor onde a nossa ação coletiva (por meio da expansão do número de membros, realização de campanhas e política de influência) pode proteger os trabalhadores em transportes e garantir que as novas tecnologias melhorem as nossas vidas.

66. "Tecnologia" diz respeito ao conhecimento acumulado que permite produzir uma gama mais ampla de bens e serviços, usando melhores métodos e ferramentas. A tecnologia nos permite trabalhar mais efetivamente. Ao usar melhores ferramentas, maquinário e demais insumos no nosso trabalho, podemos aumentar o escopo e a quantidade de bens e serviços. O processo de mudança tecnológica é tão antigo quanto a humanidade.

67. O contínuo processo de desenvolvimento tecnológico e econômico apresenta opções à sociedade. O progresso tecnológico pode servir de suporte para um padrão de vida mais alto que se reflita em rendas mais altas e índices mais altos de consumo (incluindo serviços públicos e privados e consumo coletivo).

Dado que cada hora de trabalho pode render mais, a nova tecnologia também pode facilitar reduções contínuas de tempo de trabalho e padrões de trabalho mais propícios ao convívio familiar. Os trabalhadores lutaram por (e conquistaram) renda mais alta e menos horas de trabalho – ainda que nas últimas décadas tais ganhos tenham regredido por causa de empregadores e governos afeitos aos empregadores. Essa foi uma escolha de política. A sociedade, hoje, enfrenta uma escolha com relação a como os benefícios da nova tecnologia serão compartilhados. Os ganhos de renda podem ser distribuídos amplamente pela sociedade por meio de salários mais altos e redução de horas de trabalho, ou captados em sua maior parte por uma pequena elite.

68. Nenhum desses desfechos está predeterminado pela "tecnologia"; cada um deles reflete escolhas feitas pela sociedade. Por sua vez, tais escolhas sociais refletem o equilíbrio de poder entre grupos concorrentes e classes dentro da sociedade. Não é inevitável que a "tecnologia" reduza a renda auferida pelos assim chamados trabalhos de "baixa qualificação" ou conduza à expansão de formas de trabalho inseguras e precárias. A tecnologia pode ser usada por diferentes grupos para fazer avançar seus interesses. Uma vez que os patrões controlam o investimento e a produção, eles obviamente tem mais controle sobre isso. Mas, em definitivo, são seres humanos – e não máquinas – que determinam como trabalhamos, que ferramentas usamos e como partilhamos o fruto do nosso trabalho.

A tecnologia e o seu Impacto nos Empregos

69. É fácil concluir que qualquer aumento na média de produtividade do trabalho reduza o número de trabalhadores empregados. Neste marco, se a tecnologia permite que a mesma quantidade de alguma coisa seja produzida com menos trabalhadores, então esse é certamente o desfecho. Todavia, a relação entre tecnologia e demanda por trabalho é mais complicada do que isso; há diversos outros fatores em jogo. Por várias razões, a tradução da nova tecnologia não tem sido uma produtividade mais alta na rapidez que muitos observadores esperavam. Na verdade, o crescimento de produtividade do trabalho registrado tem se desacelerado desde a crise de 2008. E mesmo que a produtividade comece a crescer mais rapidamente, diversos fatores podem servir para moderar o impacto resultante sobre o emprego no total.

70. Barreiras à implementação da nova tecnologia:
Novas técnicas que podem ser demonstradas em contextos controlados ou laboratoriais (tais como veículos não tripulados, no setor de transportes) podem não se aplicar a configurações do mundo real por muitos anos em certos países e mercados. As normas talvez precisem de serem emendadas para permitir o uso seguro ou razoável da nova tecnologia. Atitudes sociais e a aceitação pelo consumidor podem levar tempo. Os requisitos de investimento de capital associados às novas tecnologias podem postergar a instalação de maquinário e equipamento, especialmente em setores caracterizados por firmas menores e menos prósperas. Por todas essas razões, o esperado aumento de crescimento de produtividade, que deveria ser o resultado agregado da tecnologia poupadora de trabalho, pode não ser sempre alcançado.

71. O trabalho embutido na nova tecnologia e a criação de novos empregos:
A tecnologia em si não é algum tipo de força externa que transforma o nosso trabalho. A tecnologia reflete o esforço humano em desenvolver maneiras novas e mais eficientes de produzir bens e serviços. E a tecnologia em si requer grandes insumos de trabalho humano: em inovação, engenharia, projeto, fabricação, operação e manutenção de novo maquinário e equipamento, por exemplo. A introdução de nova tecnologia, portanto, cria algumas novas tarefas e empregos, mesmo que eliminando outros (por mais que não haja garantia de que os dois efeitos venham a ser iguais ou que aconteçam ao mesmo tempo). Tipos de trabalho inteiramente novos também podem ser criados por meio de uma nova tecnologia, o que pode também causar demanda por novos bens e serviços. A diferença potencial e o intervalo de tempo entre a destruição e a criação de empregos por uma nova tecnologia significam que é importante facilitar a transição dos trabalhadores das velhas profissões rumo às novas.

72. Mudanças na demanda total por rendimento:
O aumento da demanda pode levar ao aumento da produção na sequência da mudança tecnológica, moderando o impacto da maior produtividade sobre a demanda por trabalho. Episódios do passado de rápido avanço tecnológico não raro levaram a um alto investimento assim que as firmas corriam para se aproveitar de oportunidades de lucro abertas pela nova tecnologia. Alta despesa de capital, por sua vez, pode criar empregos (exemplos deste padrão incluem a introdução das ferrovias no século XIX, a expansão da produção em massa em meados do século XX, e o boom da microcomputação nos anos 1990). Ainda assim, hoje as economias dos países mais desenvolvidos estão beirando a estagnação e a despesa de capital está baixa, de forma que esta fonte de criação de empregos é hoje menos relevante. Renda mais alta pode estimular mais demanda por consumo. Nos transportes, um crescimento forte das demandas subjacentes por serviços de transporte pode certamente ajudar a compensar quaisquer efeitos de desemprego decorrente de nova tecnologia. A capacidade de aumento de despesas do consumidor para contrabalançar as perdas tecnológicas de emprego fica, contudo, minada pelo conjunto de austeridade, estagnação salarial e insegurança geral que tem sido imposto à maioria das economias desenvolvidas nos últimos anos. O gasto governamental para estimular a criação de empregos face à aceleração da mudança tecnológica poderia prover uma base para o pleno emprego. A criação e a transformação de profissões também será determinada pela maneira como produzamos e consumamos produtos e serviços para abordar as ameaças trazidas pela mudança climática.

73. Prioridades organizacionais:
Trabalhadores libertos das tarefas hoje existentes podem ser realocados para desempenhar outras funções dentro de suas organizações, mesmo que sem mudança de volume total da produção. Por exemplo, imagine um sistema de transportes no qual trabalhadores vendendo ou verificando bilhetes são reassignados para desempenhar novas funções que realcem a qualidade ou a eficiência do serviço (como serviço costumizado para passageiros que precisem de ajuda extra). Neste exemplo, a organização continuaria a fazer pleno uso de sua mão de obra, por mais que a tecnologia possa pelo menos em tese permitir uma redução de pessoal. No entanto, isto requereria que as empresas pusessem outras prioridades à frente do lucro, que é apenas possível se a economia como um todo o fizer. Muitos empregados privados rejeitariam tais prioridades, mas é certamente possível para as organizações implementar novas tecnologias ao mesmo tempo em que protejam os níveis de emprego – se fizerem tal escolha.

74. É por esses motivos que não se pode partir do princípio de que a introdução de novas tecnologias irá causar um declínio geral da demanda por trabalho – mas as extremamente graves previsões de perda generalizada de empregos e desemprego tecnológico em massa não são pouco prováveis de se cumprir.

75. Além disso, há diversas funções na economia (incluindo muitas ocupações do setor de serviços) que não serão afetadas dramaticamente pela automação. Com isto não se pretende ignorar os desafios trazidos pelas novas tecnologias em certas indústrias, ocupações e regiões. E a aplicação de tecnologia nos locais de trabalho (incluindo formas altamente intrusivas de vigilância, monitoramente e supervisão automática) pode minar a qualidade do trabalho e os direitos dos trabalhadores de maneira extensiva. Esta análise sugere, em resumo, que a nova tecnologia não pode, de maneira geral, substituir o trabalho e não é provável que afete dramaticamente o nível geral de demanda por trabalho. Certamente irá mudar a natureza das funções e a qualidade do trabalho.

76. A estratégia do movimento trabalhista, portanto, não é a de tentar "deter" a tecnologia, mas de enfocar o nosso poder de influenciar que tipos de tecnologia são introduzidos e como a tecnologia se aplica em nível de políticas. Precisamos garantir que maximize os seus benefícios para trabalhadores e sociedade, limite ou previna as aplicações exploradoras (tais como tecnologias que intensifiquem ou degradem o trabalho), e garanta compensação e apoio transicional para os trabalhadores negativamente afetados.

Aplicações da Nova Tecnologia aos Transportes

77. Pesquisa recente a respeito dos impactos da tecnologia no emprego identificou no transporte uma alta suscetibilidade à automação. A maioria dos analistas concorda que muitos empregos em transportes podem estar sujeitos à aplicação de sistemas de transporte não tripulados, pelos quais os veículos podem ser controlados por sistemas automáticos. Estes já estão em operação em alguns ambientes controlados nos quais as interações com outros veículos e pedestres são limitadas e onde os sistemas de orientação e comunicação podem ser intimamente integrados. Exemplos incluem ferrovias e sistemas de metrô com acesso controlado, operações com caminhões em enclaves definidos (a exemplo de ambientes industriais ou de mineração), e pequenos serviços pendulares ou cápsulas atendendo a rotas limitadas e pré-programadas. O potencial demonstrado desta tecnologia (em ambientes controlados) tem deflagrado previsões de que uma grande fatia de motoristas irá perder suas ocupações nos anos vindouros – com consequentes impactos maciços nos mercados de trabalho.

78. Isto, porém, não está tão próximo de acontecer. Levará ainda muitos anos para que a infraestrutura, a regulamentação, o investimento de capital e a aceitação por parte do consumidor se deem. Enquanto isso, o emprego de motoristas na maioria dos modais está crescendo em vez de encolher. Ao mesmo tempo, aplicações menos dramáticas da nova tecnologia estão avançando em todos os meios de transporte, especialmente em funções ancilares, de gestão e relacionadas a dados. Essas aplicações não requerem as mesmas e abrangentes mudanças de infraestrutura, capital e aceitação pela população que requerem as tecnologias que dispensam veículos tripulados, de forma que podem ser implementadas de maneira mais imediata em determinados negócios, com menos atenção e preocupação.

"SISTEMAS NÃO TRIPULADOS JÁ ESTÃO OPERANDO EM CERTOS AMBIENTES CONTROLADOS ONDE AS INTERAÇÕES COM OUTROS VEÍCULOS E PEDESTRES SÃO LIMITADAS".

Exemplos dessas aplicações incrementais são:

- Capacidades e funções de mapeamento, posicionamento e localização;
- Tecnologias de monitoramento e vigilância para rastreamento de veículos e de pessoal;
- Suportes para condução, sensoreamento e percepção (em falta de sistemas de condução automatizados);
- Tecnologia de veículos conectados permitindo melhor coordenação e comunicação entre frotas;
- Analítica de grandes dados ("big data"), aprendizado profundo e uso de algoritmos (no planejamento de rotas, serviços e contatos com clientes);
- Informatização extensiva de gestão de dados, inclusive a feita por motoristas (a exemplo de documentos sem papel);
- Sistemas automáticos de emissão de passagens e de pagamento no transporte de passageiros; e
- Capacidades automáticas de manutenção e inspeção, reduzindo a necessidade de inspeção e reparo manuais.

79. Ao longo dos vários modais de transporte, os impactos da tecnologia sobre a produção (e, portanto, sobre o emprego) variam muito. Mas o trabalho como um todo será afetado:

80. Aviação:
A tecnologia pode agora permitir a operação remota do tráfego aéreo, de aeronaves e de veículos de serviço, e o uso mais amplo de robôs (sozinhos ou ao lado de operadores humanos). Entre as profissões afetadas estão as dos pilotos, controladores de voo, e funções aeroportuárias de apoio (incluindo manejo de bagagem, atendimento ao cliente e serviços de alimentação). Ao mesmo tempo em que os aviões não tripulados estão a anos de distância, estão sendo feitos investimentos significativos em tecnologia de assistência a pilotos para suplementar o trabalho dos pilotos nas aeronaves existentes.

81. Trilhos para passageiros:
Os sistemas urbanos de metrô têm liderado na aplicação de tecnologia não tripulada. As profissões afetadas incluem condutores, atendimento ao cliente e pessoal de controle. A Associação Internacional do Transporte Público (2016) dá conta de 55 linhas de metrô plenamente automatizadas em 37 cidades (em sua maioria na Europa e na Ásia), operando um total de 800 km de vias – representando seis por cento da infraestrutura global de metrô. A implementação de controle automático de trens e demais avanços das comunicações é um passo parcial e importante que também pode afetar os níveis de emprego. O uso de automação em trêns e emissão de passagens nos sistemas de metrô deve crescer. O trilho totalmente autônomo está se tornando um modal de transporte crescentemente comum em diversos países. Espera-se dos motoristas que operem o trem sendo ao mesmo tempo responsáveis pela segurança dos passageiros. É fundamental que a ITF apoie os sindicatos de ferroviários que se opõem à disseminação de operações ferroviárias plenamente autônomas, a fim de manter os níveis de segurança tanto para passageiros quanto para empregados. A realização de campanhas com outras organizações e com passageiros ampliará o apoio a ferrovias mais seguras4.

82. Ferrovia de longa distância:
Trêns não tripulados de longa distância estão passando por testes em Alemanha, Suíça, França, Austrália e demais países. Uma vez que cobrem área maior e menos sujeita a controle, tais trens requerem sensores múltiplos e caros, além da automação de sistemas de tomada de decisão – incluindo detecção de obstáculos nos trilhos. Isto requer harmonização transfronteiriça. A estrutura das ferrovias é de vida longa, o que torna menos provável uma troca rápida. Entre os profissionais afetados estarão os condutores, pessoal de manutenção e pessoal de comunicação.

83. Transporte rodoviário (carga):
Dependendo de como evoluam infraestrutura e regulação, a formação comercial de pelotões de carga (pelos quais diversos caminhões operarão num "grupo" coeso, semelhante a um trêm, controlado coletivamente por um operador único) poderá acontecer em cinco anos. Outras formas de assistência ao motorista (pelas quais motoristas a bordo não tenham que controlar a operação em todo e qualquer momento) serão possíveis ainda mais cedo. A automação completa da função de dirigir levará mais tempo para acontecer. As profissões afetadas serão: motorista, pessoal de comunicação, profissionais de apoio logístico, e outras.

84. Transporte rodoviário (passageiro):
Cápsulas pequenas e serviços pendulares não tripulados já estão em uso em diversas aplicações de rotas controladas em locais ao redor do mundo, incluindo Coréia do Sul, Londres e os E.A.U. Experimentos com carros não tripulados vêm progredindo rapidamente, até agora majoritariamente em ambientes controlados, mas sua aplicação disseminada a ambientes de condução no mundo real ainda está a muitos anos de se concretizar. Muitas profissões serão potencialmente afetadas por este modal, incluindo as dos operadores de veículos de entrega pesados, de peso médio e leves, motoristas entregadores de encomendas, taxistas, trabalhadores em logística e comunicações, e outros.

Conteúdo proposto pelo RMT, do Reino Unido

A Tecnologia de Produção e a Organização do Trabalho

85. Navegação marítima e interior: A operação remota de embarcações é a mais remota aplicação das tecnologias de automação no curto prazo. Capitães, tripulações, funções de navegação e de comunicação estão entre as ocupações provavelmente afetadas por esta tendência. Muitos processos a bordo já têm automação parcial e estão sendo desenvolvidos protótipos de navios com automação plena, embora isto requeira reformar substancialmente o direito internacional. Também se está desenvolvendo tecnologia de drones submarinos.

86. Portos:
O trabalho no cais (longshore) tem sido uma das ocupações em transportes mais dramaticamente afetadas pela aplicação da maquinário de carregamento e transporte pendular. Investimentos imensos e de capital centralizado em portos, e no seu ambiente controlado, têm permitido a este setor mover-se mais rapidamente que quaisquer outros modais na implementação de sistemas automatizados de produção. Espera-se a automação de mais portos nos próximos anos e o aumento de automação de operações em terminais de contêineres, instalações intermodais, bem como em outras atividades intermodais. Entre as profissões afetadas estão: operador de guindaste, carregador, pessoal de sistema de controle, condutores e outras.

87. Entrega e armazéns:
Serviços de apoio relacionados a transportes em armazéns, logística e funções relacionadas também são muito suscetíveis à aplicação de sistemas de automação. Robôs de armazém e sistemas de gestão digitalizada de trabalho já são de uso comum em diversos ambientes de alta capitalização (a exemplo das operações da Amazon). UPS, FedEx eDHL e empresas multinacionais de entregas em geral estão experimentando tecnologias para reduzir custos de entrega na ponta, tais como centrais de recolhimento automatizados, drones e carrinhos não tripulados. Motoristas de entregas em áreas urbanas serão afetados.

88. Efeitos de prazo mais longo sobre o emprego serão realçados se as tecnologias intermodais, robôs de carga e descarga, e mesmo drones de entrega sobre rodas se tornarem comuns. Os trabalhos afetados incluirão os de operadores de armazém, operadores de guindaste e de empilhadeira, motoristas de entrega de áreas urbanas (o último trecho), pessoal administrativo e de planejamento, e mais.

89. O crescimento drástico do e-commerce tem sido alimentado pela sua vantagem competitiva em comparação ao varejo tradicional. Preços mais baixos, velocidades de entrega e controle de dados estão transformando onde e como as encomendas são entregues. Amazon e Alibaba estão mudando padrões de compra dos consumidores e visam a controlar e sacudir os modelos de cadeia de suprimento. Grandes e tradicionais varejistas tais como Walmart e Ikea estão entrando no e-commerce e adotando modelos de negócio similares. Essas disrupções estão mudando a intensidade, a localização, a intensidade e os meios de emprego, assim como padrões de entrega ao longo das cadeias de suprimento5.

90. Outras autoridades de transportes:
Os desenvolvimentos tecnológicos mais além do setor de transportes também podem ter efeito de sacudir os transportes. A impressão 3D e outras tecnologias criam oportunidades para que a fabricação descentralizada seja realocada para perto dos mercados, o que pode afetar os padrões de comércio. O desenvolvimento de plataformas digitais para coordenação de tarefas de transporte e entrega pode levar a uma mudança do emprego que irá dos provedores tradicionais de transportes para os modelos alternativos de negócio.

91. Ao longo das últimas décadas, houve enormes mudanças na organização do trabalho no âmbito internacional. As mudanças refletem a grande mudança que se deu na economia e na política no fim da década de 1970: crise econômica, a transição do keynesiansmo para o neoliberalismo, a desregulamentação e o aumento da internacionalização da economia. Isto mudou a divisão internacional do trabalho, a estrutura dos negócios, os desdobramentos tecnológicos, e as condições de trabalho. As relações de poder mudaram drasticamente do trabalho para o capital, e dos sindicatos e instituições pela democracia para empresas multinacionais e instituições financeiras.

92. O trabalho em todos os setores tem sido transformado nos últimos anos pelo crescimento do emprego inseguro ou precário. O trabalho precário existe de diversas formas, o que inclui: trabalhos temporários ou casuais, contratos irregulares ou de 'zero hora', maior dependência de empreiteiros 'independentes', e o uso de plataformas digitais ou online para recrutar e organizar o trabalho. O crescimento de trabalho precário apresenta desafios fundamentais ao modelo tradicional de emprego – e a métodos tradicionais de regulamentar o trabalho e garantir padrões mínimos. Por exemplo, normas trabalhistas tradicionais frequentemente excluem trabalhadores temporários ou independentes; e é certamente mais difícil aplicar efetivamente tais padrões numa economia digital e pouco regulamentada. Há casos em que burlar as normas tradicionais e as responsabilidades empregatícias foi justamente o que levou às relações precarizadas de emprego.

93. É importante diferenciar entre mudanças na tecnologia de produção (o que permite que haja maior quantidade e qualidade dos bens e serviços produzidos) e mudanças nas práticas de trabalho e nas relações de emprego (que determinam como o trabalho é organizado, gerenciado e pago). A tecnologia é frequentemente usada como desculpa para mudar a organização do trabalho, o que em sua maior parte reflete processos sociais. Tendências negativas recentes do mundo moderno frequentemente são atribuídas à tecnologia – como no caso da estagnação ou do declínio da renda, do crescimento do trabalho precário ou inseguro, incluindo o trabalho para plataformas digitais. Mas essas tendências não estão estritamente guiadas pela tecnologia; em vez disso, refletem a evolução das relações sociais e das hierarquias de poder que moldam a organização do trabalho.

94. O setor de transportes tem tido a liderança na aplicação de modelos inseguros de emprego. A maneira como os patrões desejam e têm acesso ao trabalho flexível e inseguro transfere os custos e os riscos para os trabalhadores, e dribla as obrigações empregatícias e responsabilidades tradicionais, resultando em emprego precário. Novas formas de tecnologia podem facilitar isso – mas isso não quer dizer que as mudanças na organização do trabalho tenham sido causadas pela tecnologia.

95. O uso de terceirizados em diversos tipos de trabalho em transportes (incluindo courrier, táxis e caminhões) tem um longo histórico. O desenvolvimento de cadeias de suprimento mais complexas e verticais em trabalho de transporte e logística tem contribuído ainda mais para a instabilidade nos empregos em transportes. Mais recentemente, o setor de transportes tornou-se um dos principais campos de prova para o desenvolvimento de plataformas digitais – incluindo a mais famosa (ou infame) plataforma de negócios,

Conteúdo proposto pela International Brotherhood of Teamsters (IBT), Reino Unido

o serviço de carona compartilhada Uber. O crescimento de outros negócios de transportes baseados em plataformas digitais (incluindo carona compartilhada, courrier e serviços de entrega, e entrega de encomendas e de carga dentro da cidade) tem levado a um aumento de preocupação de que o setor de transportes possa ser sacudido mais amplamente pelas plataformas digitais. Em outros casos, os empregos poderiam ser as vítimas colaterais das sacudidas nos negócios dos clientes já existentes dos transportes: por exemplo, o crescimento do varejo online poderá minar a demanda por provedores de transportes já existentes (a exemplo de despachantes a granel para grandes cadeias de varejo), estimulando, ao mesmo tempo, a demanda por outros (pequenos serviços de courier e de entrega).

96. É importante examinar cuidadosamente o que de fato é novo a respeito desses novos modelos de trabalho inseguro. As principais características do trabalho precário moderno não são novidade. Essas práticas têm sido usadas regularmente no emprego remunerado por centenas de anos: desde a aurora do trabalho assalariado nos primeiros dias do capitalismo. Em vez disso, a crescente precariedade dos empregos, incluindo o trabalho associado às plataformas digitais, reflete primeiramente a evolução das relações sociais e da balança de poder, não da inovação tecnológica em si.

97. Considere as principais características do trabalho precário moderno:

- O trabalho é feito conforme a demanda ou necessidade. Os produtores somente trabalham quando os seus serviços são imediatamente requeridos e não há garantia de engajamento contínuo;
- O trabalho à peça. Paga-se aos produtores por cada tarefa ou unidade produzida, e não por seu tempo;
- Frequentemente pede-se aos produtores que forneçam seu próprio equipamento capital;
- A entidade de organização do trabalho é frequentemente diferente do usuário ou consumidor final da produção, o que implica uma relação triangular entre produtor, o usuário final e o intermediário (a exemplo de uma agência de empregos ou uma plataforma digital); e
- Algum tipo de intermediação digital é frequentemente utilizado para comissionar o trabalho, supervisiona-lo, entrega-lo ao consumidor final e facilitar o pagamento.

98. Mais além do uso de dispositivos digitais para organizar e administrar a relação de emprego, todas essas características têm um longo histórico em mercados de trabalho competitivos. O seu uso teve momentos de aumento e diminuição nas últimas décadas, dependendo de uma ampla gama de fatores econômicos, políticos, sociais e tecnológicos.

99. Diversos fatores facilitaram a expansão das formas precárias de emprego (incluindo contratação independente, trabalho autônomo, casual ou temporário, e trabalho baseado em plataforma digital) nos últimos anos. E a tecnologia teve um papel nisso: ao permitir que os empregadores facilmente sondassem aglomerados de trabalhadores subutilizados, designando-lhes tarefas, supervisionando-os e remunerando-os. Condições econômicas mais amplas também tiveram sua importância. Em particular, a continua existência de uma grande oferta de trabalho subutilizado (visível nos altos números de trabalhadores desempregados, subempregados ou desencorajados) é uma pré-condição para as estratégias de recrutamento inseguro por parte dos patrões. Se eles não tivessem tanta confiança de que os recursos humanos pudessem ser rápida e efetivamente empregados quando necessário, os empregadores se sentiriam mais pressionados para oferecer trabalhos mais seguros e permanentes. Um outro fator facilitando o trabalho precário tem sido a passividade e a inconsistência na aplicação de normas trabalhistas e padrões mínimos. Os reguladores têm sido lentos em reconhecer os riscos à qualidade do trabalho trazidos pela expansão do trabalho precário e pela desconsideração das normas trabalhistas tradicionais; eles nada fizeram para mudar as normas de forma a proteger os trabalhadores hoje sujeitos a trabalho inseguro, ainda que nominalmente "independente".

100. Essa confusa sobreposição entre nova tecnologia e novas relações de emprego é claramente visível no bem conhecido caso da Uber (e de outros participantes na crescente indústria da carona compartilhada). Essas empresas estão deslocando o tradicional serviço de taxi com a força de um efetivo sistema de agendamento digital e preços mais baixos. Os motoristas não são considerados empregados, mas empreendedores autônomos (ainda que esse status esteja sendo contestado por meio de ações na Justiça em diversos países). A Uber define a tarifa, coleta o pagamento do cliente (usando o seu aplicativo proprietário. Pagamentos em espécie por viagens de Uber não são permitidos na maioria das jurisdições); supervisiona, disciplina, e demite motoristas; e remunera os motoristas com uma porção da renda com base em fatores pré-determinados relativos a tempo e distância. Em suma, a Uber exerce muito controle direto sobre o trabalho e a produção, derrubando sua alegação de que os seus trabalhadores sejam verdadeiramente "independentes". Esse padrão de "terceirização dependente" pelo qual grandes firmas, na verdade, empregam trabalhadores sem arcar com as obrigações normais associadas ao emprego, não é novidade em outros setores.

101. O processo real de produção em carona compartilhada não é diferente daquele dos taxis tradicionais: um motorista apanha um passageiro e o leva a um outro destino. O agendamente online pode ser mais conveniente para diversos usuários do que os sistemas tradicionais (a exemplo de acenar para um taxi ou telefonar para uma central). Mas os serviços de taxi também podem empregar um sistema de agendamento online sem o emprego das estratégias de precariedade do trabalho da Uber (na verdade, diversas empresas tradicionais de táxi também implementaram tecnologias similares). O que diferencia a Uber, em essência, das empresas de taxi tradicionais é a organização do trabalho dentro do seu negócio. Os motoristas da Uber fornecem seus próprios veículos, arcam com todas as despesas relacionadas (incluindo amortização, combustível e manutenção), e são pagos pela Uber por viagem (sem garantia de renda por hora ou por dia). Esse modelo permite que a Uber se aproprie dos ganhos decorrentes da prestação de serviços de taxi, porém sem os custos de capital associados à posse e à operação de veículos, e a adquirir licenças e outros custos envolvidos. O seu controle centralizado do serviço de agendamento, necessário para que os motoristas encontrem os clientes, dá à empresa o poder de reter a sua renda. Esse novo modelo de negócio, portanto, baseia-se no poder que tem um empregador privado de usar a tecnologia de forma a aumentar seu lucro ao mesmo tempo em que mina a estabilidade e a renda daqueles que prestam o serviço. Em resumo, o efeito disruptivo da Uber sobre o trabalho dos taxistas não pode ser, em definitivo, creditado à sua tecnologia. A mesma distinção entre tecnologia pura e a natureza das relações de emprego é visível em outros negócios digitais.

102. Os patrões dos transportes, em todos seus modais e em todos os estágios da cadeia de

suprimento, continuam desenvolvendo novas estratégias para mobilizar o trabalho inseguro na base do "just-in-time", sem assumir os riscos e obrigações associados a uma relação de emprego tradicional. As implicações da precariedade resultante recaem sobre os trabalhadores, suas famílias e comunidades de diversas maneiras: renda mais baixa e mais variável, maior desgaste familiar e instabilidade, relação vida-trabalho desequilibrada e piora da saúde.

103. Mesmo os operadores públicos de trânsito estão experimentando modelos de trabalho precário (incluindo aqueles organizados em plataformas digitais). Na verdade, alguns líderes políticos se aproveitaram das plataformas digitais para facilitar a completa privatização de sistemas de transporte público; diversas cidades dos EUA, por exemplo, aboliram o transporte público como um todo, substituindo-o por um sistema de subsídios pagos aos moradores para o uso de Uber ou outros serviços privados de carona compartilhada. No entanto, essa associação de tecnologia digital, trabalho precário e privatização não é inevitável. Para um sistema de transporte público que gire em torno das metas do serviço público (mais do que em torno do lucro privado e do corte de custos), as tecnologias digitais on-demand poderiam ser aplicadas de uma forma que realçasse a qualidade e a flexibilidade do serviço público, preservando o compromisso com um trabalho seguro e decente para aqueles que trabalham no trânsito.

104. A ampla guinada rumo a formas precárias e não padronizadas de trabalho deve continuar nos próximos anos, se não houver importantes mudanças de estratégia de negócio, condições macroeconômicas e normas trabalhistas.

"A UBER EXERCE UM CONTROLE GRANDE E DIRETO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO, MINANDO A SUA ALEGAÇÃO DE QUE OS SEUS TRABALHADORES SÃO VERDADEIRAMENTE INDEPENDENTES'.

O crescimento do trabalho precário apresenta grandes desafios para o modelo tradicional de emprego – e para os métodos tradicionais de regulação do trabalho e de garantia de padrões mínimos.

Moldando a mudança tecnológica

105. Nosso argumento tem sido o de que as ameaças à qualidade e estabilidade do trabalho em transportes não devem ser entendidas como sendo conduzidas primordialmente pela tecnologia. Em vez disso, são mudanças nas relações entre patrões, trabalhadores, governos e reguladores, e um equilíbrio de poder entre esses grupos que vive mudando, o que explica a direção que a mudança toma.

106. Podemos lutar para que se aplique a tecnologia de maneiras que não lesem os trabalhadores e a sociedade em geral. Isto requer critérios diferentes na condução do processo como um todo, mais do que o limitado foco atual em minimização de custos e maximização de lucros. E isso, por sua vez, requererá os esforços de um movimento trabalhista que seja forte, concentrado e estratégico, que ponha a sua base de filiados, seu poder de realização de campanhas e sua habilidade para influenciar políticas a serviço de uma visão mais equilibrada e benéfica de um setor de transportes com alta tecnologia.

107. Há alguns princípios gerais que precisaríamos seguir de forma a permitir que os trabalhadores se beneficiem da nova tecnologia. São eles:

- Desenvolvimento democraticamente planejado. Neste momento, nossas economias são regidas por interesses de curto prazo de um punhado de corporações que introduzem a tecnologia sem se preocupar com o alcance das consequências. Precisamos de pessoas que participem das decisões políticas a respeito da economia, a fim de reverter este processo;
- Para alcançar isso, temos que lutar para que haja democracia no local de trabalho. Somente ao lidar com a questão tanto no nível social quanto no do local de trabalho os trabalhadores poderão garantir que a tecnologia seja aplicada em benefício de todos;
- Para garantir que os trabalhadores tenham voz diretamente quanto ao que acontece com a economia, e no local de trabalho, são necessárias formas mais justas de se assenhorar. O assenhoramento daria aos trabalhadores uma voz decisiva quanto às tecnologias a serem empregadas;
- Uma vez que os dados são chave para o planejamento, e informação é poder, os trabalhadores também devem lutar pela posse dos dados que produzem. Isto requer que os sindicatos pressionem por legislação nacional sobre dados; e
- Para que os trabalhadores tomem decisões informadas a respeito de tecnologia, é preciso que eles a entendam. Isto requer acesso à informação e conhecimento de tecnologia.

108. Para que a nova tecnologia beneficie os trabalhadores, é preciso que lutemos pelo seguinte:

i) Facilitação da mobilidade de trabalho:
Está claro que alguns trabalhos em transportes serão eliminados por novas tecnologias. Mas também haverá um trabalho novo e significativo associado às novas tecnologias. Uma resposta a esse problema é ajudar os trabalhadores deslocados a encontrar novas posições ao dar-lhes reconhecimento, apoio e acesso a programas de treinamento e ajuste. Os trabalhadores jovens são afetados de maneira desproporcional pelas transformações no mundo do trabalho, de forma que se deve priorizar o seu acesso ao apoio e o treinamento que resultem disso6.

ii) Estabelecimento de marcos relativos a competências e qualificações:
Trabalhos novos e intensivos em tecnologia vão requerer uma ampla gama de novas habilidades, particularmente para trabalhadores jovens que estejam entrando no mercado de trabalho. A formalização dessas novas habilidades e qualificações, necessárias para determinadas funções, facilitará a regulamentação, incluindo a dos níveis salariais. Patrões e sindicatos devem trabalhar em proximidade com as entidades de padronização, de forma a especificar e catalogar os requisitos para as novas funções. Certificações transferíveis irão ajudar empregados e patrões na identificação e aquisição de novas aptidões, e a desenvolver o suprimento de trabalhadores qualificados que possam trabalhar em diferentes firmas e subsetores. O fortalecimento do uso de aprendizados de alta qualidade nos transportes é outro aspecto crítico da preparação para novas exigências de capacidade.

iii) Facilitação de uma aposentadoria decente:
A idade avançada de muitos trabalhadores em transportes pode ser uma vantagem num momento de transição. A restruturação pode ser parcialmente gerenciada permitindo que trabalhadores mais antigos que não estejam dispostos ou não queiram retreinamento ou ajuste saiam. A cobertura de benefícios e incentivos para aposentadoria, com apoio governamental, pode facilitar a transição para a aposentadoria de diversos trabalhadores e evitar perdas involuntárias de emprego.

iv) Negociação da mudança tecnológica:
a adaptação à mudança é mais factível e exitosa quando todas as partes têm voz em como ela é feita e gerenciada. Nesse sentido, é importante que os sindicatos exijam um processo de partilha de informação, consulta e negociação com relação à nova tecnologia. Os trabalhadores e seus sindicatos devem ser avisados dos planos da empresa quanto às novas tecnologias logo nos estágios iniciais. Deve haver discussões nos locais de trabalho com relação a cronograma, escopo e efeitos dos novos investimentos em tecnologia. Os trabalhadores devem ser informados cedo quanto a que tipo de tecnologia deve ser desenvolvido, onde as novas tecnologias podem ser usadas, e como deve ser gerenciada a mudança. A negociação coletiva deve cobrir a nova tecnologia e a sua aplicação, dando oportunidade para empregadores e sindicatos acordarem as principais características da mudança tecnológica.

v) Proteção de padrões e benefícios:
A crescente insegurança no trabalho e a expansão do emprego fora do padrão e precário já estão desafiando os padrões de qualidade do trabalho, direitos e remunerações – o que está além dos impactos da nova tecnologia. Isto prejudica todos os trabalhadores. Os trabalhadores em transportes e seus sindicatos devem lutar para assegurar que padrões e direitos universais se apliquem – inclusive com relação aos empregos fora do padrão, independentes ou baseados em plataforma digital. E devemos fazer campanha por políticas inovadoras e ferramentas regulatórias de forma a alcançar um campo mais nivelado no que diz respeito a padrões e direitos.

vi) Prevenção do falso emprego:
muitas plataformas e sistemas digitais que terceirizam o trabalho através de "autônomos" usam, na prática, modelos tradicionais de emprego. Não se deve permitir que essas falsas relações de emprego driblem as normas governamentais e as obrigações fiscais mediante o uso de plataformas digitais.

vii) Prevenção do uso da tecnologia para exploração:
Nas mãos erradas, a tecnologia digital pode levar a uma deterioração intolerável das condições de trabalho. Sem legislação adequada sobre trabalho, dados digitais e privacidade, os patrões podem usar a tecnologia para intensificar o processo de produção, e vigiar os trabalhadores de maneira mais estrita, com impactos negativos sobre saúde (incluindo saúde mental), segurança e dignidade. Fazer campanhas para impedir formas abusivas e intrusivas de monitoramento e vigilância e para proteger contra a "punição digital" (e proteção do devido processo em supervisão e disciplina),

Conteúdo apresentado pelo MTWTU, da Ucrânia

Conclusões: sindicalismo na economia digital

será uma prioridade crescente à medida que se expandam as tecnologias de monitoramento e aceleração.

viii) Redução das horas de trabalho:
O aumento da produtividade do trabalho cria os alicerces para a redução das horas de trabalho. Horário de trabalho mais curto, amplamente compartilhado, poderia compensar pelo menos alguns dos efeitos de deslocamento de trabalho da nova tecnologia, ao mesmo tempo em que melhoraria a qualidade de vida das pessoas – além de apoiar metas ambientais (uma vez que o tempo dedicado ao lazer tem o potencial de ser uma forma menos poluente de capturar os benefícios do aumento da capacidade de produção). A carga horária do trabalho pode ser reduzida mediante diferentes estratégias: dia ou semana de trabalho com menos duração; acesso a licenças estendidas com fins de educação, incluindo uma jornada ou semana de trabalho mais curta; extensão de folgas anuais e férias; acesso a licenças estendidas com fins de educação, criação dos filhos, cuidados com os iodos, e aposentadoria precoce. São todos metas merecedoras do movimento trabalhista.

109. O trabalho será crescentemente afetado pela tecnologia nos anos vindouros. Mas a tecnologia não é uma força incontrolável, e seus impactos no trabalho não são de forma alguma inevitáveis. As direções da nova descoberta refletem as prioridades e os interesses que financiam e gerenciam a inovação. A nova tecnologia nunca é neutra e é sempre contestada. A forma como aplicar a nova tecnologia ao local de trabalho é algo aberto a debate, negociação e luta.

110. Rejeitamos a alegação de empregadores e governos de que a tecnologia requer que os trabalhadores abram mão de coisas. O problema reside na distribuição desigual, não na produção. A tecnologia devia abrir a perspectiva de vidas melhores, com mais segurança, renda mais alta e mais tempo de lazer. A tecnologia pode ser mal usada de forma a lesar as vidas de muitas pessoas (incluindo trabalhadores), mas tais usos refletem escolhas sociais deliberadas.

111. É impossível prever o impacto da tecnologia e da automação na demanda por trabalho. Algumas funções serão eliminadas, mas muitas mudarão, além de outras virem a ser criadas. Não há razão para esperar qualquer "equilíbrio" entre o número de profissões perdidas e o número de profissões ganhas; e nem razão para esperar que um mercado de trabalho desregulado e competitivo possa garantir que trabalhadores deslocados sejam realocados para outras funções produtivas.

112. A história sugere que não é a tecnologia em si que cria o desemprego em massa, mas que o desemprego é a consequência direta de escolhas políticas e sociais. O contexto econômico, politico e social da mudança tecnológica é, portanto, crucial para determinar se ela melhora as vidas dos trabalhadores ou se é usada para miná-las. A economia está estruturada ao redor das necessidades sociais, ao redor de compartilhar bens de maneira justa por toda a sociedade? A política está centrada ao redor da redução do desemprego a um nível mínimo? As leis e as normas trabalhistas impelem os patrões a negociarem com os trabalhadores o tempo, o processo, os efeitos e as respostas à mudança tecnológica? As leis protegem os trabalhadores contra as aplicações abusivas da tecnologia, incluindo a vigilância e o monitoramento intrusivos, outras formas de intensificação indevida do trabalho, e práticas inseguras?

113. Os trabalhadores precisam de poder – no local de trabalho, em suas indústrias, e na sociedade como um todo – para participar de maneira significativa em debates e escolhas com relação à mudança tecnológica, de forma a realçar os seus benefícios e não só reduzir custos. Para que os trabalhadores tenham

"O CONTEXTO ECONÔMICO, POLÍTICO E SOCIAL DA MUDANÇA TECNOLÓGICA É, PORTANTO, CRUCIAL PARA DETERMINAR SE ELA REALÇA AS VIDAS DOS TRABALHADORES OU SE É USADA DE FORMA LESIVA".

poder é preciso sindicatos mais fortes, fazer alianças com movimentos políticos afins, e insistir em reformas que tornem a democracia mais participativa, estendendo isso para o local de trabalho. Precisamos lutar por estruturas de pertencimento mais justas. E devemos confrontar o populismo de direita.

114. Muitas das mudanças que afetam os empregos em transportes hoje em dia não resultam somente da tecnologia, porém refletem mudanças negativas na organização do trabalho e nas relações de emprego. Isto é particularmente óbvio no caso das plataformas digitais e sua ligação com o crescimento de trabalho inseguro, trabalho contingencial, trabalhos "gig" e outras formas de precariedade. O contexto jurídico e politico permitindo que empresas usem plataformas para solapar a segurança, a estabilidade e a remuneração do emprego, transferindo o risco e o custo para os trabalhadores, não resulta da tecnologia. É importante que os trabalhadores e seus sindicatos apreciem a diferença entre tecnologia e organização do trabalho, para que tenhamos o máximo de estratégia e de efetividade na escolha de nossas prioridades de campanha e luta.

115. A nova tecnologia é um entre os diversos desafios vitais que o movimento dos trabalhadores enfrenta no mundo todo e todos os dias. Cada um desses desafios - nova tecnologia, as regras do comércio e a ascensão da direita populista - pode ser superado, mas isso vai exigir de nós que mudemos. Os sindicatos devem desempenhar um papel no desenvolvimento de uma nova visão política e econômica para o mundo. Os sindicatos devem resistir e superar o legado do neoliberalismo em suas economias nacionais e nos acordos internacionais de comércio. É preciso lutar por uma democracia mais participativa, na qual possamos fazer uso de nossos direitos. E devemos usar a tecnologia para nos ajudar a fazê-lo.

116. Podemos intensificar as campanhas para ter voz na estruturação da economia, na sua gestão, na proteção dos padrões trabalhistas face às inovações tecnológicas e organizacionais, na redução da carga horária ao longo do tempo para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, na proibição dos usos abusivos da tecnologia. Para alcançar tais metas será necessário que o movimento dos trabalhadores tenha sucesso em todos os três direcionamentos estratégicos que conduzem a atividade da ITF: crescimento e ativação da base de membros; inovação no desenvolvimento de campanhas; e aumento da influência nas políticas regionais e globais.

NOSSA ESTRATÉGIA

Quatro anos depois do Congresso de Sofia, a ITF agora está pronta para definir mais a fundo as suas estratégias para lidar com nossos desafios-chave.

PLANO ESTRATÉGICO DA ITF

VISÃO

Trabalhadores em Transportes Desenvolvendo Poder

DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO

Crescer e ativar a afiliação	**Realização inovadora de campanhas**	**Influenciar política regional e global**

ÁREAS DE FOCO

Filiados existentes e novos Campanhas próximas Crescimento dos transportes Informais, mulheres, jovens	Estabelecendo precedentes Liderança dos filiados Mudança tenológica Ferramentas digitais	Política comercial Mudança tenológica Padrões trabalhistas

ÁREAS DE CRESCIMENTO DESIGNADAS

Aviação	**Campanha das Bandeiras de Conveniência**	**Patrões tecnológicos**	**Ásia Pacífico**

ESTRATÉGIAS CHAVES - ESTRUTURANDO COM BASE NA ESTRATÉGIA DAS 4 ALAVANCAS

Consolidar centros e cor-redores	Influenciar os principais atores da indústria	Acompanhar mudanças geográficas	Moldando a tecnologia

Marco estratégico

117. Quatro anos depois do Congresso de Sofia, a ITF está pronta para definir mais a fundo os seus desafios-chave. O Congresso de Sofia adotou as 4 alavancas como base para focalizar o trabalho da ITF. Essa estratégia resultou na implementação exitosa de campanhas e projetos em todas as seções, regiões e departamentos e num crescimento geral do número declarado de membros da ITF. Resultou numa ITF cada vez mais influente. Dados os desafios que enfrentamos, precisamos expandir o legado de Sofia.

118. O Congresso de Cingapura irá definir mais a fundo o nosso marco estratégico como base para abordar os nossos desafios de importância chave.

119. Esse é nosso marco estratégico global para a ITF ao longo dos próximos quatro anos após o Congresso. Nossas seções, regiões e departamentos também usarão esse marco para dar forma ao seu trabalho. Isto irá garantir o alinhamento por toda a ITF.

Finalidade

120. O nosso propósito é claro. Trabalhadores em Transportes Desenvolvendo Poder. Isto define tudo que faremos. É o foco do nosso trabalho.

Nossos direcionamentos estratégicos

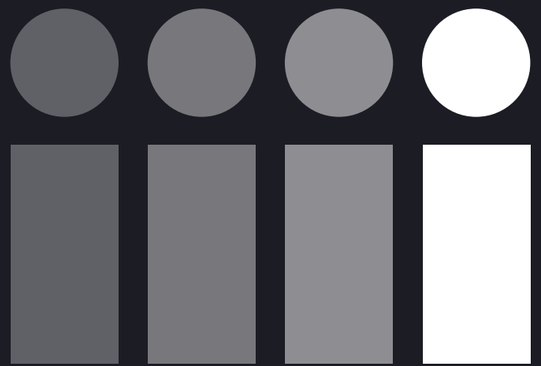
121. Para alcançar nossa meta, precisamos concentrar nossos recursos num número limitado de direcionamentos estratégicos que reflitam as melhores maneiras de estruturar o poder dos trabalhadores. Três direcionamentos foram desenvolvidos com base na nossa experiência adquirida desde o Congresso de Sofia, na recente enquete com os líderes da ITF e na experiência dos filiados:

Crescimento e ativação da base de membros
122. Nossos filiados estão concentrados em aumentar seu número de membros. A ITF tem a responsabilidade de trabalhar com os filiados de forma a aumentar a sua base de membros e, portanto, também a base de membros da ITF. Também queremos trabalhar com os filiados na ativação de sua base de membros para serem mais ativos em campanhas de filiados, ações de solidariedade, e em todos os aspectos do sindicalismo.

Campanhas inovadoras
123. Desde o Congresso de Sofia, comprometemos muitos recursos na realização de campanhas; tanto as conduzidas pela ITF como as conduzidas pelos filiados. Estamos selecionando novas estratégias, técnicas e recursos de campanha que possamos compartilhar com nossos filiados.

Influenciar políticas globais e regionais
124. Marcos regulatórios e políticos de alcance global e regional têm impacto direto e indireto nos trabalhadores em transportes. Nossos filiados nos disseram que precisam de apoio em nível global e regional para confrontar esses desafios regulatórios e políticos.

“PARA ALCANÇAR NOSSA META, PRECISAMOS CONCENTRAR NOSSOS RECURSOS NUM NÚMERO LIMITADO DE DIRECIONAMENTOS ESTRATÉGICOS QUE REFLITAM AS MELHORES MANEIRAS DE DESENVOLVER O PODER DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES.”



CRESCER E ATIVAR A AFILIAÇÃO

Metas

125. Até o próximo Congresso, teremos:

- Aumentado a base declarada de membros da ITF em 10% - 5% terão vindo de filiados existentes terem aumentado seu nível de declaração, ao passo que outros 5% terão sido de filiados novos
- Ativamente engajado filiados nas campanhas e na solidariedade da ITF
- Desenvolvido um modelo de organização para trabalhadores em plataformas digitais, pondo-o em prática em pelo menos 3 campanhas organizacionais
- Aumentado a sustentabilidade dos sindicatos – inclusive por meio de fusões – em países e/ou setores prioritários
- Assegurado que os sindicatos da ITF estejam bem informados a respeito da mudança tecnológica e de seu impacto sobre os trabalhadores

Áreas de foco

126. Vamos trabalhar com filiados novos e existentes para ajudá-los a crescer, usando campanhas da ITF e dos filiados como base para o crescimento da base membros. Enfocaremos áreas do setor de transportes, ficando mais ativos no setor informal e com relação às mulheres e os jovens trabalhadores em transportes.

127. No crescimento e ativação da base de membros, haverá um enfoque especial em:

- Sindicatos que sejam importantes para campanhas futuras ou atuais
- Países com alto crescimento da indústria dos transportes/baixa adesão sindical, as mega-economias do futuro e as cidades-estado da logística
- Sindicatos com potencial para alta adesão entre trabalhadoras e jovens trabalhadores
- Sindicatos com potencial em determinados setores de crescimento (ver abaixo)
- Sindicatos com modelos de organização inovadores, a exemplo de trabalhadores informais, patrões que usem tecnologia

REALIZAÇÃO DE CAMPANHAS INOVADORAS

Metas

128. Até o próximo Congresso, teremos:

- Feito conquistas que transformarão a indústria com pelo menos 3 campanhas prioritárias da ITF, incluindo pelo menos um líder ou empregador tecnológico e um ator líder da indústria em aviação
- Desenvolvido capacidade líder de realização de campanhas em filiados regionais de importância chave
- Desenvolvido, apoiado e promovido ferramentas digitais de campanha
- Estabelecido a ITF como um centro para inovação de campanhas

Áreas de foco

129. Nossas campanhas vitoriosas definirão precedentes para os direitos dos trabalhadores no setor de transportes de maneira global, regional e local. Apoiaremos nossos filiados em suas campanhas por meio do desenvolvimento da capacidade de realização de campanhas e da liderança dos filiados. Nossas campanhas vitoriosas serão em novas áreas de automação tais como trabalhadores em plataformas digitais e desenvolverão, usarão e partilharão novas ferramentas digitais de campanha.

130. Ao inovar nas campanhas, vamos pôr o foco em:

- Adotar abordagens inovadoras, nas campanhas globais da ITF e /ou em campanhas de filiados
- Assegurar ganhos para os trabalhadores mediante a definição de precedentes em nível da indústria (ex.: questionando modelos de negócio)
- Desenvolvendo capacidade de liderança em campanhas e participação entre os filiados
- Descobrindo respostas inovadoras à mudança tecnológica em nível global, regional e nacional
  - Perdas de emprego devido a tecnologias substituidoras de trabalho
  - Princípios fundamentais a respeito de tecnologia no local de trabalho
- Liderando o movimento sindical no uso de tecnologia – usando e desenvolvendo ferramentas digitais para campanhas sindicais inovadoras
- Contribuindo para o trabalho conjunto da federação sindical global em torno de trabalho em plataformas e tecnologia

INFLUENCIAR POLÍTICA REGIONAL E GLOBAL

Metas

131. Até o próximo Congresso teremos:

- Fortalecido a ITF como uma voz global digna de crédito
- Alavancado nossa reputação no setor marítimo para aumentar nossa influência em outras áreas da cadeia de suprimento
- Feito campanhas por um padrão internacional garantindo que os trabalhadores da cadeia de suprimento também tenham direitos trabalhistas e garantindo a responsabilidade dos empregadores econômicos de garantir tais direitos
- Influenciado governos nacionais por meio de nossos filiados a respeito de questões que afetam trabalhadores e sindicatos

Áreas de foco

132. Em nosso trabalho para influenciar as políticas globais e regionais, vamos nos concentrar em intervir para promover padrões regulatórios mais altos para os trabalhadores das seguintes áreas:

- Políticas e acordos comerciais (ex.: TiSA)
- Políticas e decisões sobre investimentos
- Mudança tecnológica (ex.: OIT, Fórum Econômico Mundial -FEM), incluindo marcos de transição justa e princípios fundamentais de tecnologia no local de trabalho
- Padrões trabalhistas globais (ex.: OIT, Organização Marítima Internacional – OMI, OCDE, Organização Internacional da Aviação Civil – OIAC)

Áreas de Crescimento Designadas

133. Ao mesmo tempo em que o nosso apoio às campanhas e à organização dos filiados será global, também designamos áreas específicas de crescimento; áreas com maior potencial para sindicatos de transportes se organizarem e fazerem campanhas.

134. As áreas que designamos são:

Aviação
135. Nossa pesquisa mostra o rápido crescimento da aviação – não apenas atualmente mas com vistas ao futuro. É uma área muito complicada uma vez que há muitos elementos diferentes – voadoras de baixo custo, aeroportos, empresas tradicionais, voadoras do Oriente Médio, serviços aeroportuários, carga, terceirização, incluindo trabalho via agências. Espera-se que o o emprego em aviação e em serviços ligados à aviação siga crescendo em toda parte. Muitos desses patrões são desorganizados. Se nos cabe fazer que os trabalhadores em transportes tenham poder, precisamos organizar esse setor e permitir esse crescimento.

Campanha das Bandeiras de Conveniência (BDCs)
136. Esta campanha já vem sendo feita há muitos anos. É crítico garantir que o poder dos trabalhadores em transportes do setor marítimo se expresse por meio de melhoras resultantes de negociações coletivas abrangendo índices de remuneração, segurança, e termos e condições, acima dos padrões mínimos definidos pela Convenção do Trabalho Marítimo. Se é verdade que a automação está mudando muitos aspectos da expedição, a necessidade absoluta desta campanha continua servindo de base para o crescimento no setor marítimo.

Automação/Tecnologia
137. A maneira como o trabalho vem sendo afetado ou rompido por novas versões de tecnologia e automação é algo que cresce de maneira rápida e contínua nos setores de transportes. Esses trabalhadores precisam se organizar, a despeito de sua modalidade de emprego, o que requer novas formas de pensar a organização e a realização de campanhas. Talvez requeira que os sindicatos considerem novos modelos de sindicalização.

Ásia Pacífico
138. Conforme foi notado no nosso Congresso de Sofia, a região Ásia-Pacífico oferece tanto grandes desafios para os sindicatos de transportes como também grandes oportunidades de crescimento. Nessa região, será preciso manter o foco no crescimento pelos próximos anos.

Estrategias Chave

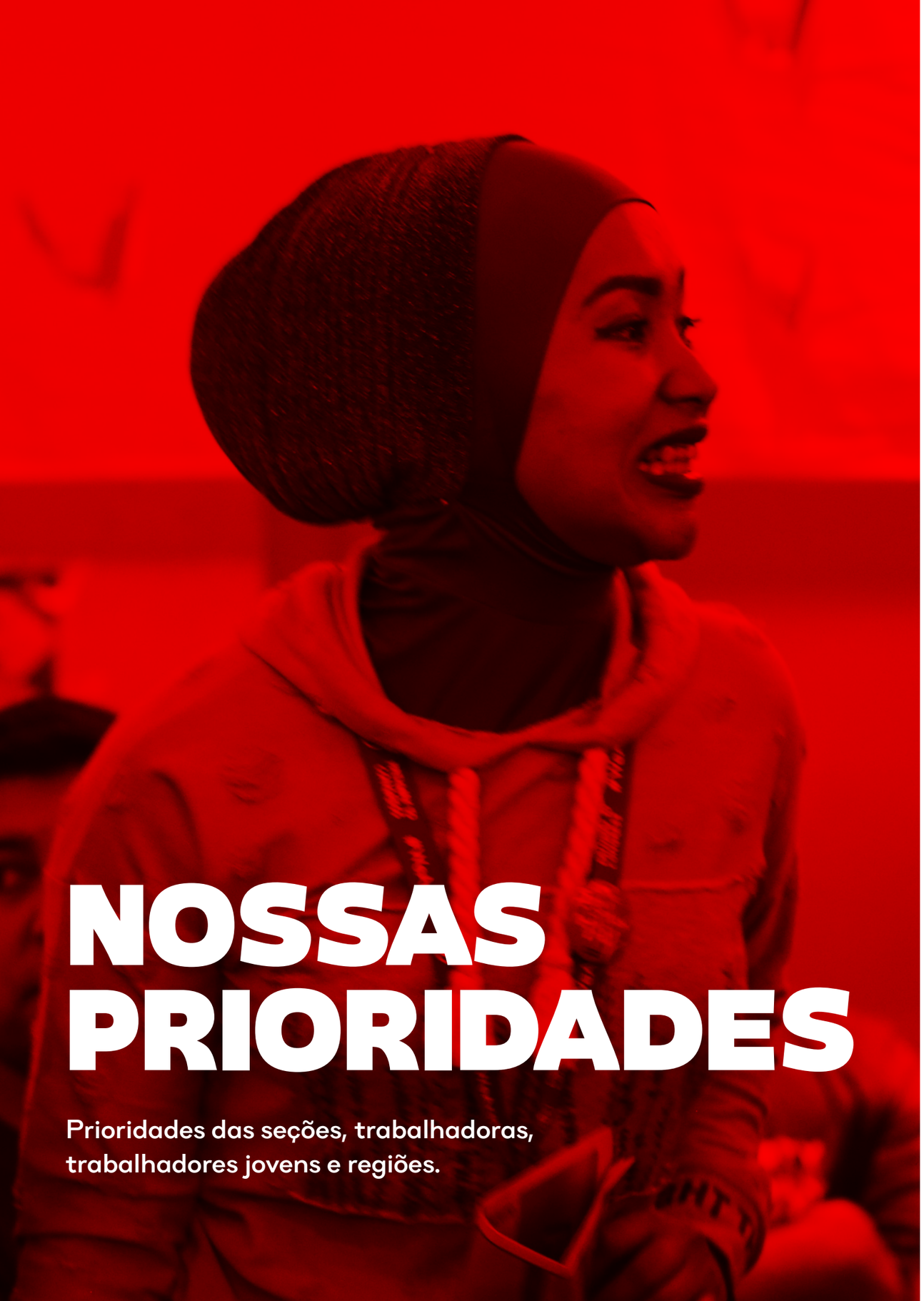
139. Em Sofia, decidimos nos concentrar em quatro estratégias de importância chave (as quatro alavancas).

140. Essas agora estão sendo modificadas com base nas nossas experiências coletivas desde esse Congresso. Retivemos três e substituímos uma (ativação em massa de base de membros) por uma nova estratégia – moldando a mudança tecnológica.

141. Esta nova estratégia reflete a necessidade de que a automação/tecnologia seja moldada de forma a beneficiar os trabalhadores e não apenas os patrões, como é atualmente. A ITF precisa utilizar esta estratégia para assegurar que seus filiados e seus membros de fato ganhem com a automação.

142. Nossas quatro estratégias-chave são:

- **CONSOLIDAR DO PODER SINDICAL EM HUBS & CORREDORES**
- **INFLUENCIAR OS PRINCIPAIS ATORES DA INDÚSTRIA**
- **ACOMPANHAR MUDANÇAS GEOGRÁFICAS**
- **MOLDAR A MUDANÇA TECNOLÓGICA**



NOSSAS PRIORIDADES

Prioridades das seções, trabalhadoras, trabalhadores jovens e regiões.

143. Com o fim de apoiar a efetivação dessa nova estratégia, serão propostas as seguintes prioridades SRD para o próximo período entre um Congresso e outro em cada uma das respectivas conferências do Congresso de Cingapura:

Seção / Região / Departamento	Crescimento e ativação da base de membros	Realização de campanhas inovadoras	Política regional e global
Portuários	• Campanha de organização completa na Polônia • Conquista de convenções coletivas nos principais terminais da Turquia • Desenvolvimento e organização de campanhas em outros polos de importância chave	• Garantir padrões globais mínimos na DP World • Garantir APMT RFA quanto a padrões mínimos no Mundo Árabe e na América Latina • Levantar os padrões da indústria	• Apoiar filiados na conquista de acordos sindicais a respeito de automação. • Aplicar padrões mais altos quanto a saúde e segurança por meio de campanhas de alavancagem. • Implementação e aplicação da "Cláusula dos Portuários" da ITF
Gente do Mar	• Promoção e retenção de gente do mar que seja jovem e/ou mulher. • Investimento em competências marítimas e em plano e carreira da gente do mar.	• Saúde mental da gente do mar • Implementação efetiva de comitês de segurança da saúde da gente do mar a bordo	• Influenciar o impacto da mudança tecnológica por meio de diretrizes fortes. • Fazer passar padrões de trabalho e segurança na OIT e na OMI
Departamento especial da gente do mar	• Plena implantação da política da Cidade do México e aumento do ativismo em linhas de cruzeiros e terminas de óleo e gás	• Aumento do número de embarcações cobertas por acordos da ITF e melhora de padrões para a gente do mar através da negociações IBF, influenciando a cadeia de suprimento marítima e operações com foco em empresas conduzidas pelos fiscais da ITF em nível mundial	• Promover e pôr em prática as normas da cabotagem. • Diálogo trabalhista com os conglomerados multinacionais da navegação • Subir o perfil de Saúde & Bem-estar para a gente do mar, garantindo a inclusão no currículo das academias marítimas e por meio de negociações com os empregadores

Seção / Região / Departamento	Crescimento e ativação da base de membros	Realização de campanhas inovadoras	Política regional e global
Pesca	• Estabelecer e obter reconhecimento de sindicato pesqueiro para organizar/ representar pescadores nacionais e migrantes na Tailândia. • Organizar 35% dos trabalhadores migrantes tradicionais na indústria pesqueira da Irlanda	• Estabelecer proteções para pesca em ZEEs e para pescadores migrantes através de projetos dos países • Estabelecer a ITF como representante dos pesqueiros entre os fornecedores globais de peixe	• Aumentar ratificação da convenção 188 da OIT
Navegação Interior	• Estabelecer rede de rebocadores liderada por filiados para mapeamento, organização e promoção de melhores práticas de trabalho	• Campanha rumo a um acordo-marco com operadores de cruzeiros fluviais	• Implementação de exemplos de melhores práticas em normas de saúde e segurança em países sem modelos existentes
Aviação Civil	• Organizar polos chave em aeroportos e partilhar bons métodos de organização	• Questionar a concorrência desleal de empresas aéreas não sindicalizadas através da organização sindical e campanhas que questionem subsídios injustos	• Promover a boa regulamentação da aviação civil fortalecendo a voz na OACI, de forma a proteger a regulamentação nacional, resistir ao dumping social e às bandeiras de conveniência, e promover o treinamento dos aeroviários jovens
Ferrovias	• Fortalecer sindicatos e organizar-se ferrovias reestruturadas e privatizadas. • Fortalecer sindicatos CEI	• Enfrentar a privatização através de diversas estratégias de campanha, incluindo solidariedade de resposta rápida	• Influenciar o impacto da mudança tecnológica por meio de fortes diretrizes • Proteger a propriedade pública das ferrovias
Transporte rodoviário	• Organizar corredores estratégicos e trabalhadores jovens, nesse caso com foco nos trabalhadores de plataformas digitais e precários • Coordenar trabalho em MNC e em varejo	• Estabelecer prestação de contas da cadeia de suprimento e "tarifas seguras", de forma a alcançar "trabalho local por condições locais", neutralidade patronal e direitos de organização	• Assegurar convenção coletiva transnacional por trabalho decente nas cadeias de suprimento
Serviços de turismo	• Engajar sindicatos de turismo em projetos de organização aeroportuária	• Expandir cooperação em nível global, incluindo Comitê Europeu de Ligação Sindical sobre Turismo e demais GUFs	• Promover uso das diretrizes da OACI para tripulação sobre treinamento para prevenir tráfico de pessoas
Nosso Transporte Público (NPT)	• Organizar trabalhadores do transporte público e alavancar empregadores envolvidos em transporte de metrô, BRT e transporte público integrado	• Conquistar direitos de emprego e organização para trabalhadores do transporte público e urbano, vinculando com alianças de passageiros e comunidade	• Alavancar tomadores de decisão globais, de importância chave, quanto a questões sociais e trabalhistas através de acordos novos ou existentes, e promover uma mudança modal rumo ao transporte público e aos empregos decentes
Formação de Sindicatos	• Desenvolver capacidade de os sindicatos fortalecerem as estruturas democráticas, organizar trabalhadores mulheres e jovens, capacidades de negociação e de fazer campanhas • Priorizar sindicatos em megaeonomias na África e em Ásia-Pacífico, bem como Aviação e líderes da indústria, e ao longo dos corredores de transportes • Apoiar as seções, regiões e departamentos da ITF Seções, Regiões and (SRDs) em suas prioridades com a metodologia de formação de sindicatos	• Desenvolver competências de campanha locais, regionais e globais, particularmente ferramentas digitais para formação de sindicatos e realização de campanhas • Desenvolver competências de campanha locais, regionais e globais.	• Apoiar SRDs que visem a influenciar tomadores de decisões quanto a políticas, a exemplo de (ainda que não limitando-se a) órgãos regulatórios e formadores de políticas sub-regionais ao longo dos corredores.
Trabalhadoras em Transportes	• Fortalecer os programas: nosso transporte público, armázens, polos e trabalhadores informais ao promover políticas de igualdade de gênero e apoiar a liderança feminina e a organização das trabalhadoras.	• Expandir a campanha sobre violência contra as mulheres para incluir novas regiões e objetivas empregadores.	• Conseguir uma convenção da OIT sobre violência no local de trabalho. • Mirar em patrões, (particularmente patrões dos transportes urbano e marítimo), e em órgãos governamentais, (incluindo acordos-marco), para reduzir segregação de gênero no local de trabalho.

Seção / Região / Departamento	Crescimento e ativação da base de membros	Realização de campanhas inovadoras	Política regional e global
Juventude Trabalhadora em Transportes	• Aumentar base de membros e formar estruturas juvenis ao longo das cadeias de suprimento e dos setores informais, em linha com prioridades seccionais; aumentar formação de lideranças.	• Proteger e empoderar juventude trabalhadora afetada pela mudança tecnológica ao se preparer para a nova tecnologia e desenvolver respostas inovadoras.	• Coordenar-se com o ITUC e outras FSGs para desenvolver de maneira coordenada estratégia de organização e plataforma de campanha para abordar a mudança tecnológica e os desafios para o emprego .
África	• Formar base de membros no transporte urbano, incluindo BRT e entre trabalhadores informais. • Desenvolver novas tecnologias para formação de sindicatos, a exemplo de celulares para coletar contribuições sindicais.	• Gerar alavancagem para os sindicatos se organizarem nos corredores que conectam trabalhadores rodoviários, ferroviários e portuários, a exemplos dos corredores do Sul da África e da África Central.	• Assegurar que a política do Banco Mundial sobre o BRT promova o trabalho decente e os padrões centrais da OIT.
Mundo Árabe	• Organização com alvos definidos nos setores de transporte rodoviário e aeroviário. • Organização em polos, incluindo liderança ativa de mulheres e juventude.	• Assegurar representação dos trabalhadores nas linhas aéreas do Golfo. • Utilizar uma pesquisa de violações para fazer campanhas por direitos sindicais, em particular com relação à violência contra as mulheres e em zonas de conflito e de guerra.	• Influenciar o impacto da mudança tecnológica em nível nacional, regional e global. • Assegurar padrões regionais focando multinacionais de passageiros e marítimas. • Promover direitos dos trabalhadores órgãos regionais regulatórios e formuladores de políticas.
Ásia Pacífico	• Alcançar metas de crescimento de base de membros para cada país, priorizando mulheres e juventude.	• Campanhas em aviação e em aeroportos para assegurar direitos sindicais, combater a hostilidade aos sindicatos e organizar aeroportos escolhidos.	• Engajar-se com o governo de Cingapura e o Fórum Econômico Mundial (FEM) da Ásia para promover a agenda dos talentos futuros e o desenvolvimento de políticas.
América Latina e Caribe	• Organizar juventude trabalhadora, mulheres e demais grupos de trabalhadores de crescimento rápido e baixos índices de adesão, a exemplo de aviação, trabalhadores em plataformas de internet, e-commerce e logística.	• Campanha para definir precedentes na indústria de sindicatos democráticos, acordos coletivos, benefícios trabalhistas e sociais e automação. • Aumentar participação e promover liderança sindical.	• Elevar os padrões regulatórios e opor-se a acordos de livre comércio para prevenir o dumping social e fortalecer a liberdade de associação.

Referências

Autor, David, Frank Levy, and Richard Murnane (2003). "**The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration**," Quarterly Journal of Economics 118(4), pp. 1279-1333.

Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne (2013). **The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?** (Oxford: Oxford Martin School).

International Association of Public Transport (2016). **Statistics Brief: World Report on Metro Automation** (Belgium: UITP).

Lambert, Rob, and Andrew Herod, eds. (2016). **Neoliberal Capitalism and Precarious Work Ethnographies of Accommodation and Resistance** (Cheltenham, Edward Elgar).

Levinson, Mark (2008). **The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger** (Princeton: Princeton University Press).

Lewchuk, Wayne et al. 2015. **The Precarity Penalty: The Impact of Employment Precarity on Individuals, Households and Communities** (Toronto: United Way of Greater Toronto).

Rifkin, Jeremy (1995). **The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era** (New York: Putnam & Sons).

Standing, Guy (2011). **The Precariat: The New Dangerous Class** (London: Bloomsbury).

Stanford, Jim (2017). '**The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives**'. The Economic and Labour Relations Review 28(3), pp. 382-401.

CiNGAPURA
14.10.2018

ITF CONGRESS 2018
14–20 OCT SINGAPORE